

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 2 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.L.U. (Rendelsur) Andalucía Oriental.

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de Refrescos Envasados del Sur, S.L.U. (Rendelsur) Andalucía Oriental, código del convenio 71000661011997, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 2 de octubre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

R E S U E L V O

Único. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 2 de diciembre de 2024.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

XV CONVENIO COLECTIVO DE REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.L.U. (RENDELSUR) DE ANDALUCÍA ORIENTAL

Centros de Algeciras, Almería, Granada, Jaén y Málaga

2024-2026

Í N D I C E

CAPÍTULO I. Disposiciones generales.

- Artículo 1. Ámbito de aplicación.
- Artículo 2. Vigencia.
- Artículo 3. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 4. Compensación y absorción.
- Artículo 5. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.

CAPÍTULO II. Contratación, clasificación profesional, ingresos y ceses.

- Artículo 6. Clasificación profesional.
- Artículo 7. Definición de grupos profesionales.
- Artículo 8. Contratación de personal.
- Artículo 9. Trabajo de distinto grupo.
- Artículo 10. Retirada del carnet de conducir.
- Artículo 11. Período de prueba.

CAPÍTULO III. Tiempo de trabajo.

- Artículo 12. Jornada.
- Artículo 13. Trabajo a tarea del departamento comercial.
- Artículo 14. Vacaciones.
- Artículo 15. Excedencias.
- Artículo 16. Licencias.

00312147

CAPÍTULO IV. Régimen retributivo.

Artículo 17. Retribuciones.

CAPÍTULO V. Conceptos salariales.

- Artículo 18. Salario de nivel.
- Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 20. Complemento de antigüedad.
- Artículo 21. Nocturnidad.
- Artículo 22. Plus de festivos.
- Artículo 23. Complemento personal.
- Artículo 24. Horas extraordinarias.

CAPÍTULO VI. Conceptos extrasalariales o resarcitorios.

- Artículo 25. Gastos de manutención.
- Artículo 26. Gastos de alojamiento.
- Artículo 27. Gastos de desplazamiento.
- Artículo 28. Obligaciones fiscales y de seguridad social.

CAPÍTULO VII. Acción social.

- Artículo 29. Complementos por enfermedad o accidente de trabajo.
- Artículo 30. Seguro de vida.
- Artículo 31. Ayudas a la nupcialidad.
- Artículo 32. Ayudas a la natalidad y adopción.
- Artículo 33. Ayuda escolar.
- Artículo 34. Vestuario y conservación del mismo.
- Artículo 35. Premio especial por años de servicios.
- Artículo 36. Cajas para el consumo familiar.

CAPÍTULO VIII. Derechos sindicales.

- Artículo 37. Capacidad y legitimación para la negociación.
- Artículo 38. Competencias.
- Artículo 39. Crédito horario.
- Artículo 40. Descuento de cuota sindical en nómina.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Disposición transitoria primera. Plan de igualdad.
- Disposición transitoria segunda. Clasificación profesional.
- Disposición transitoria tercera. Incremento anual pactado.

DISPOSICIONES ADICIONALES

- Disposición adicional primera. Jubilación por cumplimiento de edad.
- Disposición adicional segunda. adaptación de permisos y licencias.

ANEXO I**CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo de Refrescos Envasados del Sur, S.L.U. (Rendelsur), afecta al personal de los centros de trabajo ubicados en Algeciras, Málaga, Granada, Jaén y Almería, contratado bajo cualquier modalidad prevista por las leyes laborales.

00312147

Artículo 2. Vigencia.

La vigencia de este Convenio será desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026.

Llegada a término la vigencia del convenio, este quedará denunciado automáticamente sin necesidad de denuncia expresa de las partes. Cualquiera de las partes firmantes podrá a efectos informativos hacer constar desde ese momento, la finalización a través de los cauces legales.

Extinguido el convenio, las partes se comprometen iniciar un nuevo proceso negociador antes del 28 de febrero de 2027.

Además, para el supuesto de que, al término fijado para este convenio, fuera prorrogado expresa o tácitamente, queda expresamente convenido que sea cual fuere la jornada semanal que se pudiera establecer por disposición legal, su distribución semanal nunca afectará a los sábados de cada semana ya que ambas partes han convenido que no se laborará ningún sábado, salvo pacto expreso en contrario.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente Convenio constituyen un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y computadas por todo el tiempo de su vigencia. Por tanto, si la jurisdicción laboral anulase alguna de sus cláusulas, éste tendría que ser renegociado de nuevo en su totalidad.

Tanto las condiciones salariales como no salariales pactadas en el convenio son irrenunciables.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del presente convenio regían en los centros de trabajo afectados por el presente convenio colectivo, por cualquier pacto, convenio u origen, con expresa inclusión de la cuantía retributiva que estuvieren vigentes con anterioridad a la firma del presente convenio.

No obstante lo anterior, se seguirán respetando por parte de la empresa aquellas condiciones retributivas que a título individual se viniesen abonando.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio, con la excepción de las recogidas en el párrafo anterior, compensaran y absorberán las que, con independencia de su naturaleza y origen puedan establecerse por parte de la empresa sobre los conceptos retributivos establecidos en el convenio, o por los que en aplicación de normativa de obligada aplicación puedan establecerse durante la vigencia del convenio.

Artículo 5. Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación.

Se crea una Comisión Paritaria que entenderá, preceptivamente, de cuantas dudas suscite la interpretación y aplicación del presente convenio, y en aquellas otras cuestiones que ambas partes decidan someter a su consideración.

Estará constituida por las siguientes personas: Tres vocales por representación de las personas trabajadoras, que se designarán de entre los representantes de las personas trabajadoras. Tres vocales por la representación de la Empresa, que se designarán por la dirección en cada reunión.

Transcurridos quince días desde la publicación del convenio se entenderá que la Comisión Paritaria queda tácitamente constituida. A partir de dicho momento, podrá reunirse a requerimiento de alguna de las partes que la componen y someta a su consideración cuestiones de interés y que se refieran a la interpretación o aplicación de este convenio.

Para el funcionamiento de la Comisión, se observarán los siguientes trámites:

1. Formulada solicitud a la Comisión Paritaria, se reunirá esta en un plazo no superior a los diez días.

2. La decisión de voto de cada una de las representaciones se tomará por mayoría simple de cada una de ellas y, de no llegarse a un acuerdo, en relación a las cuestiones

que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

CAPÍTULO II

Contratación, clasificación profesional, ingresos y ceses

Artículo 6. Clasificación profesional.

a) La clasificación del personal se realizará en áreas funcionales, grupos profesionales y niveles retributivos, en aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

b) La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. En todo caso, se cumplirá lo previsto en el artículo 28.1 del ET.

c) Dentro de cada grupo profesional se establecerán distintos niveles retributivos atendiendo a las particularidades –funcionales, de responsabilidad o de cualquier otra circunstancia– que pudieran concurrir en cada puesto o conjunto de puestos de trabajo.

En todo caso, la adscripción a un determinado nivel retributivo únicamente tendrá efectos en la remuneración de la/s persona/s que ocupe/n cada puesto. En ningún caso supondrá el reconocimiento de un subgrupo profesional a efectos de la presente clasificación.

d) En coherencia con el establecimiento de un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, la movilidad entre puestos del mismo grupo profesional, sean o no de la misma división funcional, no constituirá una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

e) Conforme a lo expuesto, la clasificación profesional será la siguiente:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL
A	1
	2
	3
B	4
	5
C	6
	7

f) La creación de nuevos puestos de trabajo durante la vigencia del presente convenio colectivo conllevará la obligación Empresarial de adscribir ese nuevo puesto o posición a un determinado grupo profesional y nivel retributivo.

Artículo 7. Definición de grupos profesionales.

A. Grupo profesional A.

Integra los puestos de trabajo/posiciones que se sitúan en la cúspide de la empresa. Se trata de puestos calificados como directivos, en los que la confianza depositada en la persona que ocupa el puesto es esencial.

En coherencia con lo anterior, la función primordial de las personas que ocupan los puestos de trabajo/posiciones adscritas a este grupo profesional es la realización de tareas directivas del máximo nivel dentro de la estructura organizativa de la Empresa, con plena autonomía y sujeción a los criterios, pautas o instrucciones del órgano de administración de la Empresa y/o de los directivos en los que éste delegue atendiendo a la línea jerárquica vigente en cada momento.

En particular y entre otras funciones, se ocuparán del diseño e implementación de la estrategia de la organización, con directa o significativa contribución a los resultados

de la misma. Sus funciones y responsabilidades son, por tanto, transversales dentro de la organización (es decir, pueden proyectarse sobre una o varias divisiones funcionales).

- Nivel formativo.

Las personas que ocupen estos puestos tendrá formación universitaria superior y/o dilatada experiencia profesional como directivo.

- Nivel retributivo.

Los puestos de trabajo/posiciones adscritos a este grupo profesional quedarán adscritos al nivel retributivo 1, 2 o 3 que comportan un salario pactado y fuera de convenio a nivel retributivo.

La adscripción a este grupo profesional será discrecional para la Empresa habida cuenta de que se trata de puestos de confianza y, por tanto, de libre designación y libre remoción.

B. Grupo Profesional B: Mandos, coordinadores y técnicos.

Este grupo integra dos tipos de puestos de trabajo/posiciones:

a) Puestos de responsabilidad y/o dirección de áreas o departamentos.

b) Puestos de trabajo/posiciones que la empresa considera esenciales para la actividad empresarial.

Se trata de puestos/posiciones que gestionan equipos de trabajo y ejercen el mando o dirección sobre los mismos, si bien tienen dependencia funcional y/o jerárquica directa de puestos/posiciones del grupo profesional A.

Estos puestos/posiciones conllevan la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad tanto hacia el proceso como sobre equipos.

En particular, formarán parte de este grupo los puestos de trabajo que constan en el Anexo I.

- Nivel formativo.

Las personas que ocupen estos puestos tendrán formación universitaria y/o formación profesional superior, con dilatada experiencia profesional en puestos de trabajo similares al ocupado en la Empresa.

- Nivel retributivo.

Los puestos de trabajo/posiciones adscritos a este grupo profesional quedarán adscritos a los niveles retributivos 4 y 5. A este respecto:

Nivel 4. Se trata de puestos/posiciones de dirección que gestionan equipos de trabajo y ejercen el mando o dirección sobre los mismos si bien tienen dependencia funcional y/o jerárquica directa de puestos/posiciones de Grupo A. Asimismo, este nivel englobaría a los puestos/posiciones de responsabilidad que conllevan la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad tanto hacia el proceso como sobre equipos.

Nivel 5. En este nivel se incluyen puestos de trabajo/posiciones de responsabilidad que conllevan la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores, así como realizan tareas complejas que implican generalmente responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Grupo Profesional C: Front line.

Integra los puestos de trabajo/posiciones operativas, de ejecución de tareas o trabajos en las distintas divisiones de la organización bajo la dirección e instrucciones de los mandos y/o responsables de las mismas. En concreto, formarán parte de este grupo las personas trabajadoras que realicen las siguientes tareas:

Tareas de ejecución autónoma que requieran alto grado de iniciativa, así como también colaboración con superiores en la organización del trabajo de otras personas trabajadoras, y que suponen un alto grado de interrelación con clientes internos o externos con alto impacto en las operaciones del negocio.

00312147

Tareas que requieren la ejecución de operaciones con bajo impacto en el negocio, normalmente de carácter repetitivo, administrativo o mecánico, necesitando supervisión para la realización de otras más complejas y que no necesitan formación específica salvo la ocasional de un periodo mínimo de adaptación.

En la actualidad, se incluyen los puestos de trabajo que constan en el Anexo I.

- Nivel formativo.

Las personas que ocupen estos puestos tendrán, preferentemente, formación profesional de grado superior o medio.

Alternativamente, también podrán ocupar estos puestos personas con titulación de ESO, graduado escolar o similar, siempre que tengan experiencia profesional acreditada en puestos similares.

- Nivel retributivo.

Los puestos de trabajo/posiciones adscritos a este grupo profesional quedarán adscritos a los niveles retributivos 6 y 7 en atención a las particularidades de sus respectivos puestos de trabajo. A este respecto:

Nivel 6. Estos puestos de trabajo conllevan tareas que implican la realización de operaciones con alto grado de complejidad y funciones de índole especialista, con alto nivel de responsabilidad y complejidad, con menor autonomía e iniciativa, que requiere de directrices marcadas para la ejecución de tareas o supervisión por carecer de experiencia previa suficiente.

Nivel 7. Los puestos de trabajo/posiciones que ejecutan operaciones menores y sencillas, con bajo impacto en el proceso productivo, normalmente de carácter repetitivo, necesitando supervisión para la realización de otras más complejas y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un periodo mínimo de adaptación.

Artículo 8. Contratación de personal.

El personal de la empresa podrá clasificarse en:

A. Personal indefinidos (fijos).

B. Personal eventual.

C. Personal interino.

D. Personal fijo discontinuo.

E. Formación y prácticas.

A. Personal indefinido (fijo).

1. Es el que presta sus servicios en la Empresa de un modo permanente, una vez superado el periodo de prueba.

B. Personal eventual.

1. Se considera personal eventual a las personas trabajadoras vinculadas a la Empresa mediante un contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción, en los términos previstos en el artículo 15.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal eventual podrá estar vinculado a la Empresa por dos tipos de contratos distintos:

a. Contrato eventual por circunstancias de la producción imprevisibles u oscilaciones de la producción.

Se entenderá que concurre causa para celebrar este contrato cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad, entendiendo como tales aquellos supuestos en que exista una necesidad de producción que exceda la capacidad de trabajo que constituya el empleo estable y pueda desarrollarse con el personal fijo discontinuo, siempre que esta no exceda de 5 meses de duración. Excepcionalmente, la duración podrá ser de hasta 6 meses.

Este contrato podrá utilizarse para cubrir las vacaciones anuales del personal.

b. Contrato eventual por circunstancias de la producción previsible y de duración reducida.

La Empresa podrá utilizar esta modalidad contractual para cubrir aquellos incrementos de producción o necesidad de reforzar turnos que se produzcan durante el año. Este contrato no podrá utilizarse más de 90 días al año, computable por año natural ni podrán concertarse los 90 días de forma continuada.

La Empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

C. Personal interino o sustituto.

1. Se considera personal interino o sustituto a las personas trabajadoras vinculadas a la Empresa mediante un contrato de trabajo temporal para la sustitución de personas con derecho a reserva del puesto de trabajo, en los términos previstos en el artículo 15.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se especificará en el contrato personal interino el nombre, apellidos y grupo profesional del personal sustituido y la causa de la sustitución. La terminación del citado contrato habrá de ser comunicada por la Empresa a la persona afectada con un preaviso de, al menos, un día o abono de los salarios correspondientes a este plazo.

D. Personal fijo discontinuo.

1. Se considera personal fijo discontinuo a aquel que figurando en el correspondiente escalafón, presta sus servicios en trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tienen periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, como ocurre con la temporada o campaña tradicional en el sector de Bebidas Refrescantes, cuya duración está comprendida entre el 1 de marzo y 31 de octubre de cada año y Navidad, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

2. Por necesidades productivas y/o razones organizativas, la Compañía podrá modificar las fechas de inicio y terminación de la campaña por un tiempo no superior a 2 (dos) meses, respetando, en todo caso, una duración máxima de diez (10) meses. A estos efectos, la fecha de inicio y terminación de la campaña se determinará cada año por la Compañía en el calendario laboral.

3. La Compañía elaborará anualmente un censo del personal fijo-discontinuo en el que figurarán la fecha antigüedad, el grupo profesional, el centro de trabajo, el escalafón de adscripción así como el número de días trabajados a la fecha de publicación del censo.

4. La extinción del contrato de trabajo del personal fijo-discontinuo por cualquier causa determinará que dicha persona trabajadora cause baja igualmente del censo del personal fijo-discontinuo.

5. El llamamiento del personal fijo discontinuo se realizará según los siguientes criterios objetivos y formales:

a) El llamamiento únicamente podrá producirse entre el personal fijo-discontinuo que forme parte del censo. Durante el transcurso de la temporada la Empresa no podrá contratar a nuevos trabajadores/as, para cubrir las necesidades de la misma correspondientes al área y sección a la que estén inscritos, mientras existan trabajadores/as en el censo pendientes de su llamamiento, salvo para la realización de contratos de sustitución por Incapacidad Temporal o contratos formativos conformes a la legislación vigente.

b) El llamamiento se realizará en función de las necesidades que existan de dicho personal en tiempo y número durante la campaña. La finalización del llamamiento se producirá según disminuyan y/o terminen las necesidades de dicho personal durante la campaña, comunicándose con 7 días naturales de antelación y respetando en orden

00312147

inverso el censo, de modo que los primeros en entrar serán los últimos en salir, de cada departamento, área o sección.

c) El orden de llamamiento se producirá entre el personal fijo-discontinuo del grupo profesional que se necesite, a cuyos efectos se tendrán en consideración: la antigüedad de la persona trabajadora, las exigencias técnicas del puesto de trabajo a cubrir así como las necesidades productivas y organizativas del centro de trabajo, departamento y/o sección.

d) El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará con una antelación mínima de 7 días naturales mediante comunicación escrita dirigida a la persona trabajadora con las condiciones de su incorporación, pudiendo éstas figurar con carácter estimado y orientativo en aquellos aspectos en los que no sea posible su concreción exacta.

Dicha comunicación se realizará por teléfono y, de no ser posible el contacto, se remitirá correo electrónico enviado a la dirección facilitada por la persona trabajadora o carta certificada al domicilio de la persona trabajadora que conste en la Compañía así como cualquier otro medio del que quede constancia de la debida notificación a la persona interesada.

A tal efecto, la persona trabajadora que sea contratada bajo esta modalidad deberá facilitar a la Compañía los datos actualizados de su domicilio, correo electrónico y teléfono. La persona trabajadora se encuentra obligada a comunicar por escrito a la Compañía cualquier cambio en los datos proporcionados, siendo la única responsable de la no recepción del llamamiento por no haber comunicado dichos cambios.

En todo caso, la persona trabajadora deberá contestar por escrito a la comunicación de llamamiento de la Compañía confirmando o rechazando su incorporación, en un plazo máximo de 3 días naturales desde la comunicación.

e) Para el caso de que, una vez producido su llamamiento, la persona trabajadora no confirme su incorporación en el plazo anteriormente indicado o no se incorpore a su puesto de trabajo en la fecha del llamamiento, se producirá la extinción de su contrato de trabajo por baja voluntaria, salvo que dicha falta de incorporación obedezca a una situación de IT, disfrute del permiso por nacimiento o permiso por lactancia debidamente comunicadas y justificadas a la Compañía.

En estos últimos casos, la persona trabajadora tendrá derecho a incorporarse a su puesto de trabajo en la siguiente llamada que se produzca para personas trabajadoras de su mismo grupo profesional conforme a los criterios objetivos y formales de llamamiento previstos en el presente artículo, una vez haya finalizado la causa impositiva y siempre que dicha finalización se haya puesto en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de la Compañía de forma fehaciente. El segundo rechazo a la incorporación comportará la extinción de su contrato por baja voluntaria en los términos expuestos en el párrafo primero de este apartado e).

6. La Compañía trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

7. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas con base en derechos reconocidos en la ley y en el convenio colectivo.

Con carácter general, las personas fijas discontinuas tienen los mismos derechos que las personas fijas, con la excepción de aquellos que tengan que adaptarse a la naturaleza fija discontinua de su relación laboral, entre las que se incluyen las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo por cualquier causa del personal fijo-discontinuo que, en todo caso, se calcularán atendiendo exclusivamente al tiempo de servicios efectivamente prestados.

E. Personal de prácticas y formación.

1. Contrato para la obtención de la práctica profesional.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será del 85% de la fijada en convenio colectivo para su grupo profesional y nivel salarial en la Empresa, los seis primeros

meses. El resto de la duración del contrato será la fijada en el convenio colectivo para su grupo profesional y nivel salarial en la Empresa. En el caso de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada pactada.

2. Contrato de formación en alternancia con el trabajo.

La retribución comprenderá el 80% de la fijada en convenio colectivo para su nivel salarial durante el primer año, y el 90% por ciento el segundo respecto a la fijada en convenio para su grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El periodo de prueba de los contratos previstos en el punto E) será el mismo que el del grupo profesional y nivel salarial en que se encuentren adscritas las personas trabajadoras.

Artículo 9. Trabajo de distinto grupo.

1. Quienes desarrollen trabajos de superior grupo percibirán las retribuciones salariales correspondientes a dicho grupo por un plazo que no podrá ser superior a seis meses continuos u ocho meses discontinuos, en un año.

No se incluyen los periodos en los que la realización de esas funciones obedezca a la cobertura de una vacante como consecuencia de una licencia, excedencia o suspensión temporal del contrato de trabajo por cualquier causa, de la persona que ocupaba el puesto en cuestión. En todos estos casos no se consolidaría el nivel retributivo.

Durante el periodo de tiempo en que la persona trabajadora esté ocupando este puesto de trabajo de superior grupo profesional, la Empresa está obligada a abonar a la referida persona la diferencia de salario, antigüedad, primas, comisiones y demás retribuciones complementarias que correspondan a dicho puesto de trabajo dentro de una jornada normal.

2. En el caso de que el trabajo fuera de Grupo inferior, se mantendrá la retribución fija del Grupo de origen. El trabajo en un grupo inferior, no podrá durar más de seis meses, salvo lo dispuesto en el artículo 10.

Artículo 10. Retirada del carnet de conducir.

En el caso de que como consecuencia de accidente o infracción de circulación o tráfico, que no estuviese motivado por el consumo de estupefacientes o por actuación dolosa de la persona trabajadora, se produjera la retirada del carnet de conducir, por un periodo máximo de 12 meses, a una persona trabajadora cuyo cometido esté condicionado por dicho carnet, se estará a lo siguiente:

1. La Empresa la empleará en otras tareas laborales, y si ello es posible, en una actividad similar a la que desempeñaba.

2. Percibirá el salario correspondiente a su grupo profesional y nivel salarial, complementos personales y complemento de puesto de trabajo al que sea acoplado si existiesen, todo ello durante un plazo máximo de doce meses.

Artículo 11. Período de prueba.

1. Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba, cuya duración será la siguiente:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	PERÍODO DE PRUEBA
A	1	6 meses
	2	6 meses
	3	6 meses
B	4	6 meses
	5	6 meses
C	6	3 meses
	7	2 meses

2. El período de prueba deberá figurar por escrito en el contrato de trabajo para que sea válido. Será suficiente la mención «según convenio» en el contrato de trabajo para que el período de prueba sea válido.

3. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso y, en ningún caso, dará derecho a la persona trabajadora a recibir indemnización compensatoria alguna.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

5. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo del período de prueba.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 12. Jornada.

La jornada en cómputo anual será la que resulte de restar a 1.875 horas las correspondientes a vacaciones, según lo establecido en el artículo 14. La citada jornada se realizará de lunes a viernes, salvo pacto en contrario.

Cuando por causas de producción, incrementos no previstos de la demanda u otras razones organizativas, la Empresa necesitare prolongar el horario diario de trabajo, podrá hacerlo hasta un máximo de 8 horas y media diarias, y por un máximo de 30 días dentro del año natural. La variación del horario habrá de llevarse a cabo en bloques de cinco días laborables, en el periodo comprendido entre los meses de mayo y octubre, ambos inclusive, y tendrá que ser preavisada al comité de Empresa y a las personas trabajadoras afectadas con un mínimo de cinco días naturales. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente habrán de mediar, al menos, 12 horas.

El exceso de horas trabajadas que, como consecuencia de las variaciones en la jornada, se produzcan, será compensado mediante la acumulación de dichas horas en días completos de descanso.

Caso de que la Empresa disponga, a lo largo del año del máximo de treinta horas de prolongación de jornada que se establece, en lugar de ser cuatro los días de compensación serán cinco, a disfrutar en iguales condiciones a las que se establecen en el párrafo anterior. Si al final del año la disposición de horas de prolongación de jornada no fuese ajustable a días completos de descanso, la Empresa abonará el exceso que se produzca o, a elección de la persona trabajadora, lo añadirá a las horas de prolongación de jornada que se produzcan en el primer cuatrimestre del año siguiente. Si tampoco en este caso se completase un día, la Empresa abonará como horas extraordinarias las que estén pendientes de compensar y que serán siempre un número inferior a 7 horas y media.

Se tendrá derecho a un descanso de 15 minutos ininterrumpidos dentro de la jornada diaria de trabajo actualmente establecida. Dicho descanso se considerará como tiempo efectivo de trabajo y se realizará de forma que se garantice la continuidad del proceso productivo.

Las reuniones de trabajo, formaciones y cursos, siempre que sean obligatorios, forman parte de la jornada.

Las jornadas laborables de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero finalizarán a las 14:00 horas.

Todo lo referente a horarios se traslada a un pacto extraconvenio, que se negociará con los Comités de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal de cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 13. Trabajo a tarea del departamento comercial.

Para el personal del departamento comercial (preventistas, merchandising, jefatura de equipo, etc.), las partes acuerdan que el trabajo asignado a estas personas trabajadoras deberá ser estructurado de forma que pueda ser realizado, salvo incidencias, dentro de la jornada laboral pactada en este convenio.

No obstante y con base en las características propias de la actividad comercial de esta Empresa, con especial referencia a la incidencia del carácter estacional del mercado, se acepta la flexibilidad horaria en la jornada diaria de la prestación de los trabajos encomendados, sin que en ningún caso, pueda superarse la jornada anual pactada en este convenio.

Si el trabajo asignado a la persona trabajadora, calculado en cómputo anual o mensual, fuese considerado excesivo por ésta, la persona trabajadora podrá expresar su disconformidad a su jefatura inmediata. Contra la decisión de ésta, podrá recurrir a la Empresa a través de las personas que componen la representación sindical.

Dentro del plazo de diez días después de conocer la reclamación planteada, se constituirá una comisión de estudio formada por dos personas designadas por la Empresa y dos de entre las personas que componen el comité, la cual elaborará un informe sobre el supuesto en concreto, dando traslado del mismo a la dirección de la Empresa, la cual resolverá sobre la reclamación.

Artículo 14. Vacaciones.

El personal tendrá derecho a 25 días laborables de vacaciones retribuidas.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas en cualquiera de los meses del año, donde el trabajador podrá elegir 10 días consecutivos (siempre que no coincida en su departamento/grupo/equipo con el 40% de las personas que lo componen y que hagan la misma función) y el resto de las vacaciones de común acuerdo con la empresa.

El calendario de vacaciones será confeccionado por la Empresa y se dará traslado a la RLT antes del 15 de diciembre de cada año.

Durante el disfrute de las vacaciones, el personal percibirá las mismas retribuciones como si prestara servicio activo.

Igual retribución percibirá el personal fijo discontinuo y temporal al practicarse su liquidación. Se incluirán en la parte proporcional de vacaciones, todos los conceptos salariales que les correspondan según el trabajo que desarrollen.

Las personas trabajadoras que devenguen nocturnidad percibirán la media recibida en los once meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

Artículo 15. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. La persona trabajadora 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

4. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras 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.

5. 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.

6. 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.

7. El periodo 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.

8. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

9. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

10. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Artículo 16. Licencias.

1. Las personas trabajadoras disfrutarán de las licencias retribuidas reconocidas legalmente y aquellas otras contempladas en el presente convenio.

Causa	Días de ausencia
Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	Cinco días laborables
Por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad*.	Dos días laborables
*Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.	

Asimismo, existirá una licencia durante el tiempo indispensable para recibir la asistencia sanitaria personal, a cargo de facultativos especialistas adscritos al servicio público de sanidad siempre que coincida con su jornada laboral, excluida la del médico de familia. El disfrute de la licencia detallada en el presente apartado, requerirá un preaviso, el cual deberá llevarse a efecto, de modo constatable, en un plazo no superior a diez días desde que la cita médica obre en conocimiento de la persona trabajadora. Con posterioridad a la asistencia médica, la persona trabajadora en un plazo no mayor a cinco días, deberá justificar su asistencia al servicio sanitaria objeto de la licencia.

2. Licencias sin retribuir: A fin de atender necesidades personales, el personal afectado por el presente convenio disfrutará de tres días anuales de asuntos propios. El disfrute de la citada licencia habrá de ser notificada a la Dirección de la Empresa con un plazo previo de siete días, a fin de que en todo caso se arbitren las medidas que garanticen la continuación y eficacia del proceso productivo.

CAPÍTULO IV

Régimen retributivo

Artículo 17. Retribuciones.

1. Las partes suscriptoras del presente convenio velarán para que, en ningún caso, la aplicación del régimen retributivo o cualesquiera de sus artículos produzca discriminación o sesgo basado en el género o sexo de las personas, ya de forma directa o indirecta.

2. El régimen retributivo de aplicación en el presente convenio se compone de los siguientes conceptos:

A. Conceptos salariales.

Se denominan conceptos salariales aquellas percepciones que tienen como objetivo retribuir el trabajo realizado y se dividen en los siguientes:

1. Salario de nivel.
2. Gratificaciones extraordinarias.
3. Complemento de antigüedad.
4. Plus de nocturnidad.
5. Plus de festivos.
6. Complemento personal.
7. Horas extraordinarias.

B. Conceptos extrasalariales o resarcitorios.

Se consideran conceptos extrasalariales aquellas percepciones que tienen como objetivo resarcir a la persona trabajadora de un gasto o suplido ocasionado como consecuencia del trabajo. Estas percepciones no tienen como objetivo retribuir el trabajo, sino evitar la asunción de gastos por las personas trabajadoras, por lo que no forman parte del salario de la persona trabajadora ni tampoco de la masa computable a efecto de indemnizaciones.

Son conceptos extrasalariales o resarcitorios los siguientes:

1. Gastos de manutención.
 2. Gastos de estancia y alojamiento.
 3. Gastos de locomoción.
- ##### C. Ayudas, indemnizaciones y otras percepciones no salariales.

Se engloban dentro de este concepto todos aquellos que tienen la consideración de mejora o ayuda social. Estas cuantías no retribuyen directamente el trabajo realizado y, por tanto, no forman parte del salario de la persona trabajadora ni tampoco de la masa computable a efecto de indemnizaciones. Se consideran como tales:

1. Complementos por enfermedad o accidente de trabajo.
2. Seguro de vida.
3. Ayudas a la nupcialidad y matrimonio.
4. Ayudas a la natalidad y adopción.
5. Ayuda escolar.
6. Premio por años de servicios.
7. Vestuario y conservación del mismo.
8. Cajas de consumo personal y familiar.

CAPÍTULO V**Conceptos salariales****Artículo 18. Salario de nivel.**

Se establecen en el Anexo I los salarios anuales para cada grupo profesional y nivel salarial que retribuyen la jornada anual pactada.

El salario anual comprende 15 mensualidades (12 ordinarias y 3 extraordinarias) y se abonarán en mensualidades idénticas, sin tener en cuenta el número de días del mes.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho al cobro de las siguientes pagas extraordinarias: marzo, julio y diciembre, el importe de dichas pagas extraordinarias será igual al importe del salario de nivel anual, más el complemento de antigüedad, si este procede, dividido entre quince.

El personal que ingrese o cese durante el año, cualquiera que sea su clasificación profesional, según su permanencia, percibirá dichas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 20. Complemento de antigüedad.

A partir del segundo año de permanencia en la empresa, toda persona trabajadora percibirá el concepto de Complemento de Antigüedad por importe anual de 4.720,89 €, distribuida entre las quince pagas.

Artículo 21. Nocturnidad.

Las personas trabajadoras del departamento comercial que realicen su trabajo y deban atender visitas durante el periodo nocturno, percibirán en compensación 10,60 € por día trabajado, siempre y cuando la media de horas diarias trabajadas en dicho periodo sea igual o superior a cuatro horas dentro de la semana normal de trabajo.

Artículo 22. Plus de festivos.

A requerimiento de la Empresa, motivado por las necesidades del mercado, las personas trabajadoras podrán trabajar los sábados, domingos o festivos necesarios.

Las personas que presten servicios en esos días podrán, a elección de la persona trabajadora, compensar como días de vacaciones adicionales o bien percibir el «plus festivo» por importe de 150 euros diarios, por festivo efectivamente trabajado.

Artículo 23. Complemento personal.

El complemento personal o plus personal es un concepto salarial que tiene como objetivo recoger todos aquellos conceptos salariales (históricos, tradicionales o por costumbre) que no constan específicamente definidos en los anteriores artículos. Este concepto no tiene cuantía preestablecida y se adaptará a cada persona en función de la evolución histórica en la compañía así como de las vicisitudes del trabajo de cada persona.

El complemento personal o plus personal estará formado por todos los conceptos que no estén específicamente recogidos en el presente convenio. Sin carácter exhaustivo, estará formado por los siguientes conceptos:

- Incentivos.
- Plus de Complemento de puesto comercial.
- Plus de Responsabilidad.
- Plus ad personam.

En el caso de que las personas trabajadoras tengan retribución variable, por objetivos o bonus anual, esta no formará parte del complemento personal y seguirá manteniendo el régimen que viniese siendo de aplicación.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas que excedan del trabajo ordinario, fijadas en cómputo semanal. La retribución de las horas extraordinarias se realizará mediante el abono de las mismas con un 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria.

CAPÍTULO VI**Conceptos extrasalariales o resarcitorios****Artículo 25. Gastos de manutención.**

1. Se consideran gastos de manutención a aquellos suplidos en que incurre la persona trabajadora como consecuencia de un desplazamiento provisional o temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios, o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, de tal modo que la persona trabajadora no pueda realizar sus comidas principales en su domicilio habitual.

2. El abono de los gastos de manutención se realizará mediante «abono de gastos justificados» en establecimientos de hostelería contra la factura aportada por la persona trabajadora.

Se consideran «abono de gastos justificados» al sistema de resarcimiento de gastos de manutención por el cual la Empresa abonará a la persona trabajadora los gastos realizados en establecimientos de hostelería en la cuantía que conste en las facturas aportadas por la persona trabajadora, siempre y cuando éstos sean normales y razonables.

En todo caso, la falta de factura justificativa impedirá el abono de los gastos incurridos por la persona trabajadora, independientemente de su naturaleza.

3. El personal sujeto a rutas comerciales que, de modo habitual, desempeñe trabajo fuera del centro de trabajo, recibirá una tarjeta restaurante con un máximo gasto de 12,50 euros diarios para realizar la comida que sea necesaria como consecuencia de su prestación de servicios fuera del centro de trabajo, para uso exclusivamente el día de trabajo efectivo. Este importe no será acumulable.

Artículo 26. Gastos de alojamiento.

La empresa asumirá los gastos de alojamiento que sean necesarios cuando la persona trabajadora, con ocasión del trabajo, tenga que pernoctar fuera de su domicilio conforme a lo dispuesto en la política de viajes.

Artículo 27. Gastos de desplazamiento.

Se consideran gastos de locomoción aquellas cantidades destinadas por la Empresa a compensar los gastos del trabajador por sus desplazamientos fuera del centro habitual de trabajo, para realizarlo en lugar distinto del mismo o diferente municipio, siempre y cuando éste no coincida con su domicilio habitual.

- Transporte público.

La Empresa abonará el importe de los gastos de locomoción cuando se utilicen medios de transporte público, debiendo la persona trabajadora aportar factura justificativa del mismo cuando el billete de transporte público no haya sido contratado por la Empresa.

- Transporte por medios privados.

La Empresa abonará a la persona trabajadora el importe de 0,30 € brutos/km recorrido cuando tenga que utilizar su vehículo privado para el desplazamiento fuera de su centro de trabajo habitual y/o residencia. Asimismo, la Empresa abonará el importe justificado documentalmente que la persona trabajadora haya destinado a sufragar el coste de peajes y/o aparcamiento.

La Empresa no será responsable, en ningún caso, de los importes correspondientes a multas o sanciones por el uso del vehículo personal, siendo obligación de la persona trabajadora utilizar un vehículo en estado óptimo para la conducción, así como estar asegurado frente a la responsabilidad civil.

Artículo 28. Obligaciones fiscales y de seguridad social.

La empresa practicará las retenciones fiscales y cotizará por aquellos importes no exentos o que excedan la cantidad exenta del pago de impuestos, en cumplimiento de lo previsto en la normativa de aplicación.

CAPÍTULO VII

Acción social

Artículo 29. Complementos por enfermedad o accidente de trabajo.

Cuando una persona trabajadora sea dada de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará, la retribución de tal situación en las siguientes condiciones:

Desde el primer día del periodo de incapacidad temporal, la Empresa complementará las prestaciones a cargo de la seguridad social hasta alcanzar el cien por cien del salario real percibido. Asimismo, se precisa que la duración del complemento de prestaciones al 100% prevista en el artículo 17 se extenderá hasta la fecha de efectos de la resolución de la Seguridad Social por la que se declare al trabajador en situación de Incapacidad Permanente o se produzca el alta.

En caso de baja por accidente, intervención quirúrgica mayor, hospitalización o enfermedad con secuelas funcionales u orgánicas, la Empresa complementará a la persona trabajadora, desde el primer día, hasta el cien por cien del salario real percibido.

No obstante, la Empresa se reserva el derecho a controlar por medio de su servicio médico o como considere procedente, las situaciones de baja de dichas personas en el cumplimiento de las prescripciones médicas que se les hayan hecho para su curación y de comprobarse irregularidades en la observancia de las mismas o de negarse la persona trabajadora a dichos controles la Empresa dará sin efecto los complementos aquí previstos sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

Concluido el ejercicio, si la tasa de absentismo se hubiese incrementado anormalmente, este artículo será negociado nuevamente.

Artículo 30. Seguro de vida.

La Empresa contratará, para todo el personal que preste sus servicios en los distintos centros de trabajo de la Empresa, una póliza de seguros con la entidad aseguradora por ella elegida, contratando un capital en favor del personal o, en su caso, de los beneficiarios/as designados/as por la persona trabajadora o sus causahabientes.

Los capitales asegurados durante la vigencia del convenio son:

A. De veinticuatro mil cuarenta euros (24.040 €), en los supuestos de muerte y en los de invalidez permanente total o absoluta de la persona trabajadora sin posibilidad de revisión. El pago del capital se hará efectivo por la entidad aseguradora una vez firme la declaración de dicha contingencia realizada por el Organismo pertinente de la Seguridad Social.

B. De cuarenta y ocho mil ochenta euros (48.080 €), en los de supuestos de muerte por accidente, fuese éste de trabajo o no.

C. De setenta y dos mil ciento veintinueve euros (72.121 €), en los de supuestos de muerte por o como consecuencia de un accidente de tráfico o circulación.

Independientemente de ello, Rendelsur se hará cargo de la rehabilitación cardíaca en beneficio de las personas enfermas que lo precisen.

El aseguramiento a que se hace referencia, se mantendrá en tanto la persona permaneciese de alta en la Empresa.

Las primas correspondientes serán totalmente a cargo de Rendelsur.

Artículo 31. Ayudas a la nupcialidad.

La empresa abonará un premio de nupcialidad de 754,14 € al personal que contraiga matrimonio y tenga como mínimo un año de antigüedad en la Empresa.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas que contraigan matrimonio en época que no estén trabajando en la Empresa, percibirán el premio cuando sean llamadas a trabajar.

Asimismo, percibirá la citada cantidad el personal eventual, que contraiga matrimonio durante la época que preste sus servicios y haya trabajado para la empresa un mínimo de 24 meses de forma discontinua.

Artículo 32. Ayudas a la natalidad y adopción.

Por nacimiento de cada hijo o hija o declaración de adopción plena, y al personal de idénticas características a las expresadas en el artículo anterior, se le abonarán 427,31 €.

Artículo 33. Ayuda escolar.

1. Las personas trabajadoras que cuenten con uno o más hijos, sea por nacimiento o por adopción, recibirán la cantidad total de 400 euros anuales por cada hijo/a desde que el hijo/a cumpla 1 año y hasta que cumpla 24 años.

La anterior cantidad se percibirá en la nómina de mes de septiembre y, para su percibo, será necesario contar con una antigüedad mínima en la Compañía de, al menos, un año.

2. Las personas trabajadoras podrán optar a percibir, en concepto de «beca anual», la cantidad de 787,05 € en función de los resultados académicos de sus hijos/as en estudios universitarios de grado o doble grado.

Para concursar a las citadas cantidades anuales se requerirá:

- Tener a cargo a un hijo/a que dé lugar a la percepción de la ayuda de estudios.
- Que dicho hijo/a cuente con 24 años o menos.
- Que dicho hijo/a se encuentre cursando estudios de grado o doble grado.
- Que dicho hijo/a haya aprobado todas las asignaturas en la convocatoria de junio.

El número de máximo de becas anuales a asignar será de quince (15).

En el caso de no cubrirse la totalidad de las becas, se destinará el remanente sobrante hasta la convocatoria extraordinaria de exámenes de septiembre, de manera que sea repartido entre las personas trabajadoras cuyos hijos o hijas superen dicha convocatoria a razón de un 20% del importe de la beca de junio. Si después de este último reparto quedaran becas sobrantes, se declararán desiertas.

3. A las personas trabajadoras que cursen estudios de grado o doble grado, la Empresa les abonará el importe de la matrícula de las asignaturas aprobadas en junio.

Artículo 34. Vestuario y conservación del mismo.

La Empresa entregará a las personas trabajadoras las prendas necesarias para desarrollar su trabajo, según departamentos y en función de la climatología de los distintos centros de trabajo.

Todo el personal que perciba ropa de trabajo, percibirá un importe anual de 171,43 € en concepto de conservación y uso del mismo. Dentro de este importe se entenderá comprendido el importe que la persona trabajadora deba destinar a adquirir y utilizar, a su costa, zapatos negros cerrados, por razones de estética y uniformidad.

El personal que no perciba ropa de trabajo percibirá un importe anual de 370,77 €. Dentro de este importe se entenderá comprendido el importe que la persona trabajadora deba destinar a adquirir y utilizar para uso diario.

Este importe se abonará en el mes de enero de cada año.

Artículo 35. Premio especial por años de servicios.

A partir de los veinticinco años ininterrumpidos de servicios a la Empresa, cada persona trabajadora percibirá un premio anual de 697,11 €.

Artículo 36. Cajas para el consumo familiar.

Todo el personal perteneciente a la Empresa tendrá derecho a retirar de los Almacenes de Cajas con una valoración del 50% del precio de mercado, cinco cajas de producto en sus distintos sabores y de todos aquellos tamaños que son embotellados/enlatados por Rendelsur. Dicha retirada, con carácter general, tendrá periodicidad mensual pero, a elección de la persona trabajadora podrá efectuarse por acumulación trimestral.

A partir de esta cantidad, tendrá derecho a un descuento del 10% sobre el referido precio de mercado en las compras de cualquier tamaño y sabor. La adquisición de dichas cajas se realizará para atender acontecimientos o un mayor consumo familiar.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 37. Capacidad y legitimación para la negociación.

Se reconocen como únicos representantes legales de las personas trabajadoras para la negociación del Convenio Colectivo, al Comité de Empresa y Delegados y Delegadas de Personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiese.

Artículo 38. Competencias.

1. El Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas de personal tendrán las competencias siguientes:

A. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de producción y ventas de la entidad, su programa de producción y evolución probable de empleo en la Empresa.

B. Conocer el balance, cuenta de resultados, memoria y los demás documentos que se den a conocer a los socios y socias y en las mismas condiciones que a éstos.

C. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

a. Reestructuración de plantilla o ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c. Planes de formación profesional de la Empresa.

d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

D. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status jurídico» de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

E. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. Asimismo, le será facilitada una copia básica de los contratos de trabajo que la Empresa formalice, así como relación de los llamamientos del personal fijo discontinuo.

F. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

G. Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

00312147

H. Recibir información por escrito, que les será facilitada mensualmente al menos, de las horas extraordinarias realizadas por cada departamento, detallando de forma individualizada las personas que las realicen, su número y motivo de las mismas.

I. Ejercer una labor de:

f. Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos competentes.

g. Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

J. Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de las personas trabajadoras o sus familiares.

K. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

L. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, sobre cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deban emitir los órganos referidos en el art. 36, a tenor de las competencias reconocidas deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Artículo 39. Crédito horario.

El crédito horario mensual correspondiente a cada uno de los componentes del Comité de Empresa, Delegados y Delegadas de personal y Delegados y Delegadas sindicales a que se refiere el párrafo e) del artículo 68 del ET, podrá ser acumulado en uno o varios de sus componentes, previa aceptación del cedente, siempre que pertenezcan a la misma central sindical, mismo centro de trabajo, así como los porcentajes que, con carácter perceptivo e indisponible, recoge la legislación.

Artículo 40. Descuento de cuota sindical en nómina.

Las personas trabajadoras afiliadas a centrales sindicales podrán solicitar de la Empresa, individualmente, el descuento de la cuota sindical en la nómina, especificando por escrito cantidad y persona o entidad a la que hay que efectuar el pago.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Plan de igualdad.

Con el objeto de dar cumplimiento a las nuevas obligaciones legales y atendiendo al compromiso existente en materia de igualdad, las partes se emplazan para negociar y, en su caso, acordar un nuevo plan de igualdad que afecte a los centros de trabajo representados por este convenio colectivo antes del 31.12.2025.

Disposición transitoria segunda. Clasificación profesional.

La empresa encuadrará a las personas trabajadoras en el grupo profesional y nivel retributivo que corresponda, atendiendo al modelo de clasificación profesional establecido en el artículo 7 del Convenio Colectivo.

Disposición transitoria tercera. Incremento anual pactado.

Durante los tres años de vigencia del convenio, y con efectos del 1 de enero de cada año, los conceptos salariales y económicos aquí pactados se incrementarán para cada uno de los años de vigencia del convenio:

Año	Incremento (%)
2024	2,50
2025	2,00
2026	1,75

00312147

El porcentaje de incremento se aplicará sobre los conceptos salariales recogidos en el Capítulo V, a excepción del plus festivos (artículo 20), así como a los conceptos (i) ayudas a la nupcialidad (artículo 30); (ii) Ayudas a la natalidad y adopción (artículo 31); (iv) vestuario y conservación del mismo (artículo 33); (v) premio especial por años de servicios (artículo 34), vigentes al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al del incremento. Es decir, el incremento de 2024 se aplicará a los importes vigentes a 31.12.2023.

Las cuantías contenidas en el presente convenio colectivo ya han sido actualizadas con el porcentaje de incremento de 2024 reflejado en la anterior tabla, por lo que serán la base para la actualización de 2025 y la de éste para 2026.

La ayuda de estudios contenida en el artículo 32, será objeto de actualización a partir del año 2026 (1,75%).

La tabla salarial contenida en el Anexo I del presente convenio no será objeto de los anteriores incrementos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Jubilación por cumplimiento de edad.

1. Como medida de fomento del empleo en el ámbito del presente Convenio, conforme a una política de empleo donde se implante el relevo generacional y la concesión de oportunidades a las nuevas generaciones, se establece la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora que cuente con una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Se proceda a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora en un plazo máximo de 6 meses desde la extinción del contrato.

2. En el supuesto de extinción del contrato de trabajo aquí pactado, la Empresa deberá comunicar por escrito necesariamente tanto a la persona trabajadora afectada como a la RLT la fecha en que se producirá la extinción del contrato, contando siempre con un mínimo de antelación de 15 días.

Disposición adicional segunda. Adaptación de permisos y licencias.

El régimen de licencias y permisos contenidos en el artículo 16 del convenio colectivo estará directamente vinculado al artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores o normativa aplicable, de forma que cualquier reducción o derogación del artículo 37.3 ET comportará la obligación de modificar el artículo 16 del convenio colectivo, quedando este derogado en cuánto extremo se oponga al texto contenido en el Estatuto de los Trabajadores o normativa equivalente.

ANEXO I

GRUPO PROFESIONAL	NOMBRE	NIVEL	SUPPLY CHAIN	COMERCIAL	Salario Base Nivel anual	Salario Base Nivel anual	Salario Base Nivel anual
					2024	2025	2026
Grupo A	FC	1	FC	FC	FC	FC	FC
		2	FC	FC	FC	FC	FC
		3	FC	FC	FC	FC	FC
Grupo B	MANDOS, COORDINADORES Y TÉCNICOS	4		GESTOR/A DISTRIBUIDOR	38.427,15 €	39.772,20 €	40.965,30 €
				KAM AM AREA			
				RESPONSABLE EJECUCION MERCHANDISING AREA			
				KAM OP REGION			
			RESPONSABLE DE EQUIPO COMERCIAL				
		5	SUPERVISOR/A SERVICIO TECNICO DE FRIO	GESTOR/A COMUNICACION	33.193,20 €	34.354,95 €	35.385,60 €
	SUPERVISOR/A DE DISTRIBUCION						
Grupo C	FRONT LINE	6	ADMINISTRATIVO/A SOPORTE OP STF	ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL	31.852,35 €	32.967,15 €	33.956,10 €
				DESARROLLADOR/A DE MERCADO			
				PROMOTOR/A			
		7	ADMINISTRATIVO/A SOPORTE OP STF	ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL	26.313,15 €	27.234,15 €	28.051,20 €