

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 6** *RESOLUCIÓN de 14 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Risi, Sociedad Anónima” (código número 28003532011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Risi, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 17 de diciembre de 2010, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 14 de noviembre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE RISI, S. A.**CAPÍTULO I****Disposiciones iniciales**

Artículo 1. Al objeto de dar cumplimiento a lo preceptuado en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, en materia de negociación de Convenios Colectivos, se hace constar que el presente convenio ha sido concertado entre la empresa RISI, S. A., debidamente representada, y sus trabajadores, representados por la totalidad de los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 2. Las partes firmantes del presente acuerdo entienden que la naturaleza jurídica del mismo es la propia del Convenio Colectivo, reconociéndole expresamente la fuerza normativa regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. El presente Convenio afecta al centro de trabajo de la Empresa RISI, S. A. en Daganzo de Arriba (Madrid), y a aquellos otros que pudieran crearse bajo la vigencia del mismo, dentro de la Comunidad de Madrid.

Artículo 4. Es de aplicación a todo el personal que trabaje en el Centro de Trabajo a que se refiere el artículo 3 e igualmente a aquellos trabajadores que con posterioridad a su entrada en vigor ingresen en el mismo, sin más excepciones que las señaladas en el artículo 1, apartado 3.c del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el personal de alta dirección con contrato laboral efectuado al amparo del Real Decreto de 1 de agosto de 1.985.

Artículo 5. Ámbito temporal, vigencia, duración y revisión. Este Convenio y todos sus efectos, entraran en vigor el día 1 de enero de 2010, sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Su duración será de cuatro años, desde la entrada en vigor y finalizará el día 31 de diciembre del año 2013.

Artículo 6. Prórroga. El presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por su duración total, de no ser objeto de denuncia para su revisión, con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante entregará a la otra copia del escrito de denuncia sellado por el registro de la Autoridad Laboral.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico. A efectos de su práctica serán consideradas globalmente. Si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, y la jurisdicción competente adopta medidas modificando o anulando cualquier contenido de su articulado, el presente Convenio quedaría sin efecto, debiendo proceder a la reconsideración de la totalidad de su contenido.

Artículo 8. Comisión Paritaria. Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, designándose por cada representación a tres miembros y sustitutos.

Las funciones y actividades de esta Comisión no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las facultades previstas en la Ley para acudir a la jurisdicción administrativa y contenciosa que sea procedente.

Sometido el asunto a consideración de la Comisión Paritaria esta dictaminará en el plazo de diez días.

CAPÍTULO II**Jornada, Vacaciones y Licencias**

Artículo 9. Jornada Laboral. Se establece una jornada de general aplicación para los trabajadores de 1.744 horas anuales de trabajo efectivo.

En los supuestos de jornada continuada se establece un periodo de descanso de 15 minutos que no tendrá consideración de trabajo efectivo.

Se confeccionará un calendario laboral fijando el horario de trabajo de cada turno, estableciendo las particularidades propias del turno de personal que realice jornada partida, así como las del personal afecto al turno de noche.

Este calendario se realizará en el último trimestre de cada año con respecto al siguiente.

Los horarios se determinarán de forma que se realice una jornada efectiva de 8 horas diarias de lunes a viernes, con excepción del personal del turno de noche, que finalizará la jornada del viernes en la jornada del sábado.

El personal de oficinas de la empresa podrá realizar voluntariamente jornada intensiva durante los meses de Julio y Agosto.

La jornada se repartirá durante toda la vigencia del convenio, en un horario a tres turnos de ocho horas de trabajo efectivo.

Artículo 10. Vacaciones. Las vacaciones serán de 30 días naturales al año, que se disfrutarán dentro del año natural, y en las fechas que se fijen de común acuerdo por las partes, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año.

El período de disfrute de las mismas se conocerá con dos meses de antelación.

Lo antes previsto podrá modificarse por acuerdo de las partes, pudiendo contar cuando así se solicite con la presencia de un miembro del Comité.

En el supuesto de que un trabajador causase baja por I.T. en el período pactado de vacaciones, éstas las disfrutará dentro del año natural, una vez sea dado de alta, siempre y cuando ésta se produzca dentro del año natural.

El período vacacional será retribuido a razón del salario real.

Artículo 11. Licencias. El trabajador, previo aviso y justificación fehacientes, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

- a) Once días laborables en caso de matrimonio.
- b) Tres días laborables en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de primer grado.
- c) Dos días laborables en los casos de nacimiento de hijos, adopción, intervención quirúrgica, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días naturales. Existiendo necesidad justificada por el médico, la duración de esta licencia se ampliará a cinco días naturales.
- d) Un día laborable por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad.
- e) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste, en una Norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más de un 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la empresa.

- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Para las parejas de hecho se establece la más absoluta equiparación de derechos con los matrimonios, siempre que estén constituidas, legalizadas e inscritas.

En lo que hace referencia al período de lactancia por hijo menor de 9 meses a la que se refiere el Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se establece que se disfrutará de 1 hora de ausencia del trabajo por cada hijo, al principio o al final del turno. El resto de las condiciones relativas a esta licencia serán las legalmente previstas.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 12. Salario base y otros conceptos salariales.

1.- La tabla salarial para todas y cada una de las categorías o grupos profesionales ha sido elaborada por la Comisión Negociadora acompañándose como Anexo al presente Convenio.

2.- Para el primer año de vigencia del convenio se procederá a aplicar el IPC real, tan pronto se haya publicado, con efectos retroactivos, desde el día 1 de enero del año 2010, abonándose la cantidad resultante en un solo pago, en el mes siguiente a aquel en el que se conozca ese dato, o en el mismo mes si fuese posible.

Para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia del convenio, se procederá, en el mes de enero, a la actualización del salario a la inflación real del año anterior, y además se aplicará un incremento provisional del 1%, que se tomará como IPC previsto o provisional, para este convenio.

Si a la finalización del período anual correspondiente se registrara, oficialmente, una tasa de inflación superior al 1%, se procederá a practicar la regularización en más, con efectos retroactivos del mes de enero.

Nunca se aplicará una regularización por debajo de ese 1%.

Además de ese incremento, los trabajadores recibirán una cuantía fija a sumar al salario base de 11 euros para el año 2010, 12 euros para el año 2011, 13 euros para el año 2012 y 14 euros para el último año de vigencia del convenio. Lógicamente, esa cantidad será abonada en cada una de las 15 pagas, y con efectos del 1 de enero de cada año, de tal forma que será en el año siguiente al de su incorporación, al salario base, cuando surtirá efectos el incremento inicial y provisional del 1%,

y la regularización final de acuerdo al IPC real, si ha sido superior, a ese 1%, que se realizara al final del año, junto con el resto de conceptos.

Artículo 13. Antigüedad. El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de aumentos por años de servicio, consistentes en trienios equivalentes, cada uno de ellos, al 6% del sueldo base de cada trabajador.

Dicho porcentaje no podrá rebasar el 60% como máximo del citado sueldo base.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base percibido por el trabajador en el mes en el que se devengue el trienio, sirviendo dicho módulo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento.

Artículo 14. Plus de nocturnidad. El plus de nocturnidad que viene percibiendo el personal que trabaja entre las 22 horas y las 6 horas se actualizará aplicándose la subida pactada en el artículo 12 de este Convenio, más 1 euro diario por noche trabajada. Ese incremento de 1 euro se aplicará en cada uno de los 4 años de vigencia de este Convenio.

Durante el periodo vacacional, se abonará el plus de nocturnidad, en la cuantía que corresponda al número de días laborables de ese periodo.

Quedan exceptuados aquellos trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardas y vigilantes). Asimismo quedan exceptuados aquellos otros que se presten con motivo de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como los que se realicen para poner en marcha y cerrar la actividad de los demás trabajadores.

Artículo 15. Ayuda por comida. Esta ayuda será abonada a todos los que efectúen jornada partida de forma indefinida, salvo que tengan asignada compensación equivalente o disfruten, por cualquier pacto de otra situación más beneficiosa.

La cantidad que en la actualidad se viene percibiendo, se actualizará aplicándose la subida pactada en el artículo 12 de este Convenio.

Artículo 16. Comisiones. Los trabajadores que actualmente están percibiendo este complemento, lo conservarán como condición personal aplicándose las revisiones que se pacten.

Artículo 17. Pagas extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios (marzo) serán de 30 días de sueldo base más antigüedad, y se percibirán en las fechas comprendidas del 15 al 20 de julio, del 15 al 20 de diciembre y del 15 al 20 de marzo, respectivamente.

Artículo 18. Incapacidad Temporal. Se seguirán los siguientes criterios:

1º.- Por accidente de trabajo, enfermedad profesional, intervención quirúrgica, accidente no laboral y enfermedad con hospitalización, se percibirá el 100 por 100 del salario real desde el primer día de la I.T.

2º.- Por enfermedad común sin hospitalización y tras la expedición del parte médico de baja correspondiente, se percibirá el 100 por 100 del salario real desde el tercer día inclusive.

Para tener derecho a la prestación en este supuesto, durante la vigencia del convenio el índice de absentismo personal no deberá superar el 4% en cómputo trimestral. A estos efectos, se tomarán como referencia los tres meses completos o naturales anteriores a la fecha de la situación de I.T. Subsidiariamente se aplicará la fecha de ingreso en el caso de que los trabajadores tengan menos de tres meses de antigüedad en la empresa.

No se considerará absentismo la ausencia al trabajo por huelga legal, representación sindical, accidentes, enfermedad profesional, riesgo por embarazo, maternidad, licencias y vacaciones. Para el control de dicho índice de absentismo la empresa informará al Comité, al menos trimestralmente, de todas las situaciones de I.T. por enfermedad común sin hospitalización.

Artículo 19. Ayuda social. Se establece una ayuda social de 210,14 euros mensuales para los trabajadores que acrediten tener al cónyuge o hijos disminuidos, físicos o psíquicos, con más de un 30% de discapacidad, así como el trabajador que acredite tener más de un 30% de discapacidad.

Esa cantidad, se actualizará aplicándose la subida pactada en el artículo 12 de este Convenio.

Artículo 20. Horas extraordinarias. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo se abonará con el incremento del 100% sobre el salario hora profesional.

Todas las fiestas y días no laborables que se trabajen se abonarán como horas extraordinarias, y con el recargo legal de 100%, siendo de libre aceptación por parte del trabajador realizarlas, tanto estas como las previstas en el apartado anterior.

Sólo se utilizarán horas extraordinarias en los siguientes supuestos:

- Quando vengan exigidas por la necesidad de prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.
- Quando sean necesarias para atender a pedidos de carácter urgente o cubrir puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, derivadas de la naturaleza de la actividad.

En lo no previsto se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Normas concordantes.

Artículo 21. Hora profesional. A los efectos que sean oportunos se establece que el cálculo de la hora profesional se realizará conforme a la siguiente formula:

$$\frac{15 \times (\text{SB} + \text{ANT}) + 12 \times (\text{PC} + \text{PP})}{1.744}$$

= Nº meses, incluidas gratificaciones extraordinarias.

SB = Salario Base

ANT = Antigüedad

12 = Nº meses naturales

PC = Plus Convenio

PP = Plus Personal

1.744 = Horas reales de trabajo al año

CAPÍTULO IV

Beneficios Sociales

Artículo 22. Ayuda por jubilación. En caso de jubilación voluntaria, y de mutuo acuerdo con la empresa, todos aquellos trabajadores que acrediten más de cinco años de antigüedad en la misma, percibirán indemnizaciones, según su edad, conforme a la siguiente escala:

- A los 58 años, 18 meses de indemnización.
- A los 59 años, 16 meses de indemnización.
- A los 60 años, 14 meses de indemnización.
- A los 61 años, 12 meses de indemnización.
- A los 62 años, 10 meses de indemnización.
- A los 63 años, 8 meses de indemnización.
- A los 64 años, 6 meses de indemnización.
- A los 65 años, 4 meses de indemnización.

La empresa, en el supuesto de existir acuerdo, facilitará la incorporación a la jubilación, de la forma que resulte más ventajosa para el trabajador, a cuyo efecto realizará las gestiones pertinentes.

Artículo 23. Seguro de vida y accidente. La empresa concertará una póliza de seguro colectivo que cubra los riesgos de accidente de trabajo de los trabajadores a su servicio por las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, y fallecimiento. En caso de que esto sucediera, la persona afectada, su pareja o sus herederos legales percibirán: 43.046 euros para el primer año de vigencia del convenio, 47.046 euros para el segundo año, 51.046 euros para el tercer año y 55.046 euros para el último.

Igualmente se concertará una póliza de seguro de vida que cubra las mismas contingencias antes expresadas pero con un capital de 7.207 euros para el primer año, 8.207 euros para el segundo año, 9.207 euros para el tercero, y 10.207 euros para el último año de vigencia de este convenio.

La empresa entregará copia de la póliza al Comité de Empresa anualmente.

Artículo 24. Bonificaciones en compra. Todo el personal tendrá derecho a comprar los productos fabricados por la empresa con un descuento del 34% sobre el precio de lista.

Se confeccionarán lotes surtidos que serán suministrados con el descuento antes fijado, aumentando en 10 unidades el número de bolsitas que venían conteniendo con anterioridad a la firma del convenio.

CAPÍTULO V

Otros derechos

Artículo 25. Transporte. El transporte desde y hasta la fábrica será por cuenta de la empresa, la cual proveerá de los medios precisos y adecuados a cada turno de trabajo.

Artículo 26. Prendas de trabajo. La empresa entregará dos uniformes adecuados al puesto de trabajo. Dichas prendas se renovarían cada año, o antes previa entrega de las prendas deterioradas.

Al personal de nueva contratación se le entregarán dos uniformes completos al incorporarse al puesto de trabajo, que serán devueltos al cesar en la empresa.

Artículo 27. Derechos sindicales. La empresa autorizará la acumulación de las horas sindicales de los trabajadores que tengan derecho a su disfrute para cedérselas a un miembro del Comité de Empresa que pertenezca al mismo Sindicato, siempre y cuando la petición venga avalada por una unánime petición de los miembros de ese Sindicato.

Igualmente podrá producirse la cesión de esas horas sindicales a los Delegados Sindicales que no formen parte del Comité de Empresa, aunque serán descontadas del crédito horario total que corresponde a esos miembros del Sindicato que formen parte del Comité de Empresa.

Esa petición de acumulación y disfrute se deberá realizar con una antelación mínima de cinco días laborables.

CAPÍTULO VI

Contrataciones

Artículo 28. Contratación indefinida. La empresa actuará según las necesidades organizativas y a su criterio manteniendo en todo caso la igualdad que corresponde a la previsión legal.

Artículo 29. Contrato eventual por circunstancias de la producción. A los efectos previstos en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 2520/1998 de 18 de diciembre y en la Ley 12/2001 se establece la aplicación a este Convenio Colectivo de lo establecido en el Convenio Colectivo del sector de Masas y Patatas Fritas.

De lo anterior se deduce que ese contrato de naturaleza temporal podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en el que se produzca la causa de temporalidad. En caso de que se concierte inicialmente por un período inferior al antes previsto podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicho límite máximo.

Las actividades en las que podrá utilizarse esa modalidad contractual, dentro de la empresa, serán las siguientes:

- Para atender las circunstancias del mercado que impliquen la necesidad de efectuar un acopio de producto terminado para su posterior distribución en período de disminución de la capacidad de fabricación por vacaciones ó por cualquier otra circunstancia similar.
- Para atender el incremento de tareas que se produzcan como consecuencia del lanzamiento de un nuevo producto, implantación de una campaña comercial o captación de un nuevo cliente.
- Para atender las necesidades de producción derivadas de un exceso de pedidos superior, en un 5%, al existente en el trimestre anterior.
- Para atender la acumulación de tareas derivadas de la modificación de las maquinas, de los procesos productivos, y, en general, cualquier variación de la actividad normal que le derive del traslado de la fabrica a su nueva ubicación.

Artículo 30. Contrato por obra o servicio determinado. A los efectos previstos en el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores y lo determinado en el Real Decreto 2520/1998 de 18 de diciembre, así como lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se procede a la identificación como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, en aquellos que sean necesarios para cubrir cualquier alteración del ritmo habitual de fabricación, ya sea por una implantación en la mecanización o por una implantación en los tipos de productos o por una revisión de los procesos productivos.

En cuanto a la duración se estará a lo legalmente previsto.

En el contrato se establecerá, con precisión y claridad, la causa concreta que justifica la contratación.

El número máximo de personas que se contratarán bajo esta fórmula será de 20.

Artículo 31. Contratación temporal. Las partes se someten a los límites actualmente en vigor por aplicación del Real Decreto 5/2006, así como lo dispuesto en la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, o de cualquier norma que se dicte en el futuro comprometiéndose, la Empresa, de forma firme, a respetar las pautas establecidas en esa Norma, en orden a colaborar a la estabilidad en el empleo dentro de las necesidades organizativas derivadas de la actividad empresarial

Artículo 32. Período de prueba. Podrá concertarse, por escrito, un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de 2 meses, salvo para los que sean contratados con la categoría de Titulado Superior, Director, Jefe de Departamento, Jefe de Ventas, Zona o Área del Departamento Comercial, en cuyo caso podrá ser de hasta 6 meses.

Para el personal de Producción se establecerá un periodo de 15 días laborables.

Artículo 33. Período de preaviso. La empresa deberá preavisar con una antelación mínima de 15 días naturales en aquellos supuestos en los que decida extinguir el contrato temporal existente con el trabajador.

Asimismo los trabajadores que pretendan cesar voluntariamente en la prestación de servicios para la empresa deberán preavisar con 15 días naturales, siendo que si se produjera un incumplimiento de esta obligación se podrá descontar, de los devengos salariales correspondientes, una cantidad equivalente al periodo de preaviso no concedido.

CAPÍTULO VII

Disposiciones generales

Artículo 34. Condiciones sanitarias. La elaboración y fabricación de los diferentes artículos que se producen en la empresa, se realizará bajo la supervisión y responsabilidad del Departamento de Control de Calidad y de los distintos encargados de sección, a fin de garantizar las características y composición de los productos, así como su inocuidad para la salud pública, estando obligados a conocer las prescripciones legales del Código Alimentario Español y de las reglamentaciones técnico-sanitarias, así como a cumplirlas y hacerlas cumplir al personal a sus ordenes, y en espe-

cial vigilando que todo productor que pueda intervenir en el proceso de elaboración ostente, en esos momentos, la titulación preceptiva de personal apta para tal cometido.

Artículo 35. Constitución del Comité de Seguridad y Salud. Tal como se define en el Artículo 38 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud quedará constituido en aquellas empresas o centros de trabajo cuyo número de trabajadores sea igual o superior a 50. Asimismo el Comité de Seguridad y Salud quedará formado equitativamente por: Delegados de Prevención por una parte, y Representantes de la Empresa por otra.

Por último, tal y como recoge el apartado 3 del Artículo 38 de la mencionada Ley 31/1995, el Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, y siempre que sea solicitado por alguna de las representaciones del mismo. A dichas reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales, trabajadores cualificados, técnicos de prevención de la empresa que no estén incluidos en dicho órgano, y técnicos del Servicio de Prevención Ajeno de la Empresa

Artículo 36. Derecho supletorio. Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VIII

Disposición final

Las partes son conscientes de que resulta necesario establecer un verdadero sistema de clasificación profesional, que, partiendo de la realidad, regule el reparto de funciones de forma racional.

A estos efectos, se dejará constancia de la existencia de una conformidad, con las siguientes premisas:

- Durante la vigencia de este convenio se producirán cambios de categoría profesional.
- Los criterios de definición y promoción se acomodarán a reglas comunes para trabajadores de uno y otro sexo.
- El comité de empresa, representando a la totalidad de la plantilla, participará en la consecución de este objetivo, para cuyo efecto se constituye una comisión paritaria de tres miembros por cada representación, para realizar una valoración de los puestos de trabajo. Mientras se realiza dicho estudio se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

TABLA SALARIAL - 2010

CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	SUELDO BASE 2010	PLUS CONVENIO 2010	TOTAL MES 2010	TOTAL AÑO 2010
		3%+11	3%		
DIRECTOR	NIVEL UNO	1.105,28	1.699,42	2.804,69	36.972,17
JEFE ADMINISTRATIVO	NIVEL DOS	984,29	1.448,54	2.432,83	32.146,81
TECNICO SUPERIOR	NIVEL TRES	960,10	1.287,15	2.247,25	29.847,24
TECNICO MEDIO	NIVEL CUATRO	952,03	1.280,80	2.232,83	29.650,06
OFICIAL 1ª ADVO.	NIVEL CINCO	945,26	1.098,44	2.043,70	27.360,22
OFICIAL 1ª ADVO. 1º NIVEL	NIVEL SEIS	945,26	895,83	1.841,09	24.928,86
OFICIAL 2ª ADVO.	NIVEL SIETE	913,97	695,91	1.609,88	22.060,42
OFICIAL 2ª ADVO. 1º NIVEL	NIVEL OCHO	913,97	555,94	1.469,91	20.380,85
AUXILIAR ADVO.	NIVEL NUEVE	904,77	320,46	1.225,23	17.417,09
AUXILIAR ADVO. 1º NIVEL	NIVEL DIEZ	904,77	193,00	1.097,77	15.887,61
FORMACION	NIVEL ONCE	682,85	172,51	855,36	12.312,85
DIRECTOR	NIVEL UNO	1.105,28	1.699,42	2.804,69	36.972,17
JEFE DE VENTAS	NIVEL DOS	984,29	1.448,54	2.432,83	32.146,81
GESTOR COMERCIAL		966,71	1.109,43	2.076,14	27.813,82
PROMOTOR	NIVEL TRES	945,26	807,43	1.752,69	23.868,05
DIRECTOR	NIVEL UNO	1.105,28	1.699,42	2.804,69	36.972,17
JEFE DE FABRICACION	NIVEL DOS	984,29	1.448,54	2.432,83	32.146,81
ENCARGADO GENERAL	NIVEL TRES	960,10	2.030,47	2.990,56	38.767,07
ENCARGADO DE SECC.	NIVEL CUATRO	914,81	1.861,25	2.776,06	36.057,09
JEFE DE EQUIPO	NIVEL CINCO	901,49	1.125,25	2.026,74	27.025,31
OFICIAL 1ª	NIVEL SEIS	891,83	1.043,06	1.934,89	25.894,18
OFICIAL 2ª	NIVEL SIETE	845,90	793,52	1.639,43	22.210,82
OFICIAL 2ª 1º NIVEL	NIVEL OCHO	845,90	665,01	1.510,92	20.668,70
OFICIAL 2ª 2º NIVEL	NIVEL NUEVE	845,90	550,72	1.396,62	19.297,17
OFICIAL 3ª	NIVEL DIEZ	809,60	375,30	1.184,90	16.647,57
OFICIAL 3ª 1º NIVEL	NIVEL ONCE	809,60	309,52	1.119,12	15.858,26
OFICIAL 3ª 2º NIVEL	NIVEL DOCE	809,60	288,32	1.097,92	15.603,86
AYUDANTE	NIVEL TRECE	787,87	264,97	1.052,84	14.997,65
FORMACION	NIVEL QUINCE	682,85	172,51	855,36	12.312,85
OFICIAL 3ª OFIC.VARIOS	NIVEL UNO	809,60	375,30	1.184,90	16.647,57
PERSONAL DE LIMPIEZA	NIVEL TRES	787,87	264,97	1.052,84	14.997,65

TABLA SALARIAL - 2011

CATEGORIA	NIVEL SALARIAL	SUELDO BASE 2011	PLUS CONVENIO 2011	TOTAL MES 2011	TOTAL AÑO 2011
		1%+12	1%		
DIRECTOR	NIVEL UNO	1.128,33	1.716,41	2.844,74	37.521,89
JEFE ADMINISTRATIVO	NIVEL DOS	1.006,13	1.463,03	2.469,16	32.648,28
TECNICO SUPERIOR	NIVEL TRES	981,70	1.300,02	2.281,72	30.325,71
TECNICO MEDIO	NIVEL CUATRO	973,55	1.293,61	2.267,16	30.126,56
OFICIAL 1ª ADVO.	NIVEL CINCO	966,714	1.109,426	2.076,14	27.813,82
OFICIAL 1ª ADVO. 1º NIVEL	NIVEL SEIS	966,71	904,79	1.871,50	25.358,15
OFICIAL 2ª ADVO.	NIVEL SIETE	935,11	702,87	1.637,98	22.461,03
OFICIAL 2ª ADVO. 1º NIVEL	NIVEL OCHO	935,11	561,50	1.496,61	20.764,66
AUXILIAR ADVO.	NIVEL NUEVE	925,82	323,66	1.249,48	17.771,26
AUXILIAR ADVO. 1º NIVEL	NIVEL DIEZ	925,82	194,93	1.120,75	16.226,49
FORMACION	NIVEL ONCE	701,68	174,23	875,91	12.615,98
DIRECTOR	NIVEL UNO	1.128,33	1.716,41	2.844,74	37.521,89
JEFE DE VENTAS	NIVEL DOS	1.006,13	1.463,03	2.469,16	32.648,28
GESTOR COMERCIAL		966,71	1.109,43	2.076,14	27.813,82
PROMOTOR	NIVEL TRES	966,71	815,50	1.782,22	24.286,73
DIRECTOR	NIVEL UNO	1.128,33	1.716,41	2.844,74	37.521,89
JEFE DE FABRICACION	NIVEL DOS	1.006,13	1.463,03	2.469,16	32.648,28
ENCARGADO GENERAL	NIVEL TRES	981,70	2.050,77	3.032,47	39.334,74
ENCARGADO DE SECC.	NIVEL CUATRO	935,96	1.879,86	2.815,82	36.597,66
JEFE DE EQUIPO	NIVEL CINCO	922,50	1.136,50	2.059,00	27.475,56
OFICIAL 1ª	NIVEL SEIS	912,75	1.053,49	1.966,24	26.333,12
OFICIAL 2ª	NIVEL SIETE	866,36	801,46	1.667,82	22.612,93
OFICIAL 2ª 1º NIVEL	NIVEL OCHO	866,36	671,66	1.538,03	21.055,39
OFICIAL 2ª 2º NIVEL	NIVEL NUEVE	866,36	556,23	1.422,59	19.670,14
OFICIAL 3ª	NIVEL DIEZ	829,70	379,05	1.208,75	16.994,05
OFICIAL 3ª 1º NIVEL	NIVEL ONCE	829,70	312,62	1.142,31	16.196,84
OFICIAL 3ª 2º NIVEL	NIVEL DOCE	829,70	291,21	1.120,90	15.939,90
AYUDANTE	NIVEL TRECE	807,75	267,62	1.075,37	15.327,63
FORMACION	NIVEL QUINCE	701,68	174,23	875,91	12.615,98
OFICIAL 3ª OFIC.VARIOS	NIVEL UNO	829,70	379,05	1.208,75	16.994,05
PERSONAL DE LIMPIEZA	NIVEL TRES	807,75	267,62	1.075,37	15.327,63

(03/39.841/11)