

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

1611 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación, del acuerdo de convenio colectivo, para la empresa JAKE S.A.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio colectivo con número de expediente 30/01/0146/2018; denominado convenio colectivo para la empresa Jake S.A. y sus trabajadores; código de acuerdo 30103882012019; ámbito empresa; suscrito con fecha 21/06/2018 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 1 de marzo de 2019.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por Delegación de Firma, la Subdirectora General de Trabajo, (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

ÍNDICE

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1 OBJETO

- ART. 1 Condiciones de trabajo
ART. 2 Norma supletoria

Sección 2 AMBITO DE APLICACIÓN

- ART. 3 Ámbito personal y territorial.
ART. 4 Ámbito temporal
ART. 5 Prórroga

Sección 3 GARANTIAS Y VINCULACION

- ART. 6 Garantía Personal
ART. 7 Absorción y compensación
ART. 8 Vinculación

Sección 4 COMISIÓN PARITARIA

- ART. 9 Comisión Paritaria. Constitución

CAPÍTULO II INGRESOS, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Sección 1 INGRESOS

- ART. 10 Ingresos en la Empresa
ART. 11 Contratación
ART. 12 Contratos a tiempo parcial
ART. 13 Periodo de prueba

Sección 2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ART. 14 Facultades de organización
ART. 15 Ascensos
ART. 16 Trabajos de superior e inferior categoría
ART. 17 Prendas de trabajo

CAPITULO III CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1 JORNADA-HORARIO

- ART. 18 Jornada de trabajo
ART. 19 Horarios

Sección 2 VACACIONES

- ART. 20 Duración
ART. 21 Período de disfrute
ART. 22 Retribución
ART. 23 Santa Patrona

Sección 3 LICENCIAS

- ART. 24 Licencias
- ART. 25 Excedencias
- ART. 26 Exámenes prenatales

CAPÍTULO IV ACCION SINDICAL

- ART. 27 Derechos sindicales
- ART. 28 Reuniones e información sindical
- ART. 29 Tablón de anuncios
- ART. 30 Cuota sindical
- ART. 31 Delegados-as sindicales

CAPÍTULO V REMUNERACIONES

- ART. 32 Estructura de la remuneración
- ART. 33 Salario base
- ART. 34 Complementos salariales
- ART. 35 Complemento puesto de trabajo
- ART. 36 Pagas extraordinarias
- ART. 37 Ayudas sociales
- ART. 38 Horas extraordinarias
- ART. 39 Complemento por I.T.
- ART. 40 Seguro de accidentes
- ART. 41 Derechos formativos
- ART. 42 Cobertura de bajas definitivas
- ART. 43 Incrementos salariales

CAPÍTULO VI FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

- ART. 44 Empleo fijo

CAPÍTULO VII MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL

- ART. 45 Género neutro
- ART. 46 Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- ART. 47 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.
- ART. 48 El Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO IX CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- ART. 49 Grupos profesionales



DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIONES FINALES

ANEXO I TABLA SALARIAL

ANEXO II TABLA CATEGORÍAS LABORALES

ANEXO III TABLA SALARIAL

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1 Objeto

ARTÍCULO 1.- Condiciones de trabajo

El presente Convenio Colectivo de trabajo, regula las relaciones laborales de la empresa JAKE, S.A. y los trabajadores y trabajadoras incluidas en su ámbito. Se aplicará con preferencia a lo dispuesto en cualquier otro Convenio.

En virtud de lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores las partes que conciertan el presente convenio tienen legitimación suficiente para negociar y llegar a los acuerdos aquí contenidos.

La comisión Negociadora elegida entre los miembros del Comité de Empresa, está formada por:

Comité de Empresa:
Simón García Hurtado

La empresa Jake, S.A. representada por:
Emilio Vicente Mondéjar Administrador

Las partes señalan así mismo que el texto es suscrito por la totalidad de los miembros del Comité de Empresa.

Con anterioridad a la creación de este Convenio, las relaciones laborales entre empresa y trabajadoras venían reguladas por el "Convenio Colectivo de Caramelos, Chicles, Golosinas y Chocolates de la Región de Murcia de 2.010".

ARTÍCULO 2.- Norma Supletoria

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, a la Empresa y a sus trabajadores y trabajadoras.

En las materias no reguladas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, promoción profesional y económica de los trabajadores, estructura salarial y Régimen de faltas y sanciones en las Industrias De La Alimentación (Resolución de 9 de Mayo de 1.996 que sustituye la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Alimentación de 8 de Julio de 1.975) y demás legislación aplicable.

SECCION 2 Ámbito de aplicación

ARTÍCULO 3.- Ámbito personal y territorial

Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en la empresa JAKE, S.A., dedicada a la fabricación de golosinas (chicles, caramelos, etc.), sita en el centro de fabricación de Molina de Segura, así como a la citada empresa, exceptuando únicamente el personal mencionado en el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.016, incluidos sus efectos económicos, con independencia de su publicación en el B.O.RM.

La duración será de seis años, es decir, desde el día 01/01/2.016 hasta el 31/12/2.021

ARTÍCULO 5.- Denuncia y prórroga

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado tres meses antes de su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.

SECCION 3 Garantías y Vinculación**ARTÍCULO 6.- Garantía personal**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal, tenga establecida la Empresa al entrar en vigor este Convenio, así como, los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

ARTÍCULO 7.- Compensación y absorción

Las mejoras resultantes del presente Convenio, serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

ARTÍCULO 8.- Vinculación a la totalidad

Todos los derechos y obligaciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y en el supuesto de que por el Organismo Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación, el presente Convenio Colectivo de Trabajo, será nulo y quedará sin efecto alguno, debiendo negociarse, nuevamente su contenido. No obstante, si fuera rechazado por el Organismo Laboral o Judicial competente cualquiera de sus Artículos, las partes intentarán la subsanación, si procediere, a fin de evitar la nulidad del Convenio. Para ello, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar en reunión extraordinaria tal situación.

No se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, la fijación de nuevos salarios legales, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo señalado en el artículo 7 de éste Convenio Colectivo, si no hubiera disposición específica.

SECCION 4 Comisión Paritaria**ARTÍCULO 9.- Comisión Paritaria. Constitución**

Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del Convenio, que estará compuesta por tres representantes legales de los trabajadores y la Empresa, de entre los cuales, se designará un secretario.

También formaran parte de dicha Comisión hasta un máximo de dos Asesores por cada parte, con voz pero sin voto.

La Comisión paritaria celebrará al menos anualmente una reunión ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada de los vocales de cualquiera de las partes.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b) Evaluar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.
- d) Resolver todos los puntos que se señalan en el Laudo para las Industrias de Alimentación, que puedan ser de mejor aplicación en la Empresa,

Lo resuelto sobre alguno de los puntos será de aplicación en el presente Convenio, si hay acuerdo entre las partes.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. La citación constará de tres convocatorias, pudiendo tomar acuerdos en la primera convocatoria, con la asistencia de un 75 % de cada una de las partes, en segunda con un 50 % y en la tercera con los asistentes que hubieren. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio.

Se llevará un libro de actas de todas las reuniones.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dicho Libro, tendrán carácter vinculante para ambas partes y se comunicará a la Autoridad Laboral competente.

Se acuerda someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del art.41.4 del e.t. para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio a la comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la comisión paritaria su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Region de Murcia (ASECMUR-II) como forma de resolver las discrepancias al respecto.

CAPITULO II INGRESOS. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

SECCION 1 Ingresos

ARTÍCULO 10.- Ingreso en la Empresa

El ingreso de los trabajadores en las empresas, se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de trabajadores, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que estimen oportunas.

ARTÍCULO 11.- Contratos

□ Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (duración determinada)

Los Contratos Eventuales por circunstancias de la producción, celebrados al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y R.D. 2.720/98, se podrán concertar por un máximo de 6 meses en un periodo de dieciocho meses, en las siguientes condiciones:

- a) Solo se podrá concertar este contrato, con trabajadores que ya hayan prestado sus servicios en la Empresa antes de los dos últimos años previos a la contratación eventual, salvo que no hubiera trabajadores con dichas condiciones, previa comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

- b) El contrato podrá prorrogarse por una sola vez, sin que exceda de su duración máxima en el período de referencia.
- c) A la finalización de éste tipo especial de contrato eventual, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica según legislación vigente, salvo cuando se transforme en indefinido.
- d) Dadas las características de la actividad de la Empresa, se consideran actividades eventuales las correspondientes a atención de pedidos del extranjero.
- e) También se considerarán actividades eventuales las que deban realizarse por trabajadores a tiempo parcial con las horas complementarias pactadas cuando éstos renuncien a ellas de acuerdo con el artículo 12.5º c) del E.T.

➤ **Contrato de Obra o Servicio Determinado**

A efectos de lo previsto en el artículo. 15.1º a) del Estatuto de los trabajadores, se consideran trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas, las siguientes:

- a) Atención de pedidos de productos no estocables.
- b) Atención de pedidos del extranjero.

➤ **Contrato para la Formación**

La contratación de trabajadores-as para la formación, tendrán que cumplir necesariamente las siguientes condiciones:

- a) El Contrato para la formación tendrá una duración máxima de tres años.
- b) La edad mínima de ingreso para el Contrato para la formación será la que en todo momento establezcan las disposiciones vigentes, y la máxima para su ingreso no excederá de veintiún años, salvo cuando se concierte con trabajadores minusválidos.

En todo caso, se estará a lo previsto en la Legislación Laboral vigente en cada momento, en referencia a éste tipo de contratación.

ARTÍCULO 12.- Contratos a tiempo parcial

➤ **Contrato a tiempo parcial**

Los contratos a tiempo parcial indefinidos se rigen por lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y por las siguientes reglas específicas:

- 1º Las horas complementarias no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas.
- 2º Las horas complementarias se distribuirán y realizarán de la forma siguiente:
 - a) Podrán distribuirse libremente durante el año y transferir al año siguiente las no disfrutadas.
 - b) Si el trabajador está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: durante la jornada ordinaria de trabajo, si deben realizarse en el mismo día; el día anterior cuando deban realizarse en día de trabajo adicional.
 - c) Si el trabajador no está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: veinticuatro horas, cuando se requiera trabajar un mínimo de cuarenta horas en los siete días siguientes; cuarenta y ocho horas cuando se requiera trabajar una o dos jornadas; setenta y dos horas cuando se requiera trabajar menos de una jornada de ocho horas.

ARTÍCULO 13.- Período de prueba

Los periodos de prueba, teniendo en cuenta la clasificación profesional, serán como sigue:

- a) Quince días para el personal no cualificado.
- b) Dos meses para el personal del Nivel 3C y superior, Técnicos y Administrativos.
- c) Seis meses para titulados de grado medio o superior.

SECCION 2 Organización del trabajo

ARTÍCULO 14.- Facultades de Organización

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Empresa la distribución de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la mejor organización de los trabajadores, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a la dignidad humana.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Para la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo, será requisito previo el informe y acuerdo de los representantes de los trabajadores.

Las Empresas del sector vendrán obligadas a dotar a sus trabajadores de los cursos de adaptación necesarios y suficientes, cuando su puesto de trabajo habitual, tenga modificaciones de carácter técnico o funcional.

Estos cursos se harán tanto antes como después, de la o las modificaciones que se diesen en los procesos productivos.

ARTÍCULO 15.- Ascensos

Los puestos del personal del Nivel 3C, se cubrirán previa prueba de aptitud, tanto entre personal fijo de la empresa, como ajeno a ella. A iguales resultados en las pruebas practicadas, tendrá preferencia el personal con más antigüedad en la Sección. Los trabajadores/as en formación, una vez superado el período de formación, pasarán a la categoría del personal del Nivel 4, si hubiera vacante, o de personal del Nivel 5, en otro caso. Las vacantes a cubrir, serán comunicadas a los Representantes de los Trabajadores con una semana de antelación.

La Empresa notificará a los Representantes de los Trabajadores el resultado de las pruebas de aptitud que realicen los aspirantes.

Las vacantes que surjan en la Empresa, serán cubiertas por el siguiente orden a igualdad de resultados en las pruebas realizadas: a) Por el trabajador-a fijo de más antigüedad, y b) Por el trabajador fijo-a a tiempo parcial de más antigüedad, y c) Por el trabajador-a contratado con más antigüedad.

Las vacantes que pudiesen producirse por los trabajadores-as aspirantes, se cubrirán por el mismo procedimiento hasta quedar cubierta la vacante del trabajador-a fijo a tiempo parcial.

ARTÍCULO 16.- Trabajos de superior e inferior categoría

1) El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a su categoría profesional, por un tiempo superior a dieciséis meses dentro de un período de dos años, podrá reclamar ante la dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Este apartado entrará en vigor a partir del 01/01/2017.

2) Contra la negativa de la Empresa, y previo informe de los representantes de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.

3) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Este apartado entrará en vigor a partir del 01/10/2017.

4) Si, por necesidades perentorias imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, realizándose de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para realizar la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 17.- Prendas de trabajo

Las Empresas, vendrán obligadas a dotar al personal de cuatro uniformes completos de trabajo, de los cuales, dos serán de verano y dos de invierno. Su renovación será de un uniforme completo al año, alternando uno de verano y uno de invierno, entregando en primavera el correspondiente a verano y en otoño el correspondiente a invierno, salvo que algún uniforme o prenda excepcionalmente esté muy deteriorada por el uso, en cuyo caso se procederá a su renovación.

Será obligatorio para el trabajador el uso de las prendas de trabajo mientras permanezca en el centro de trabajo e igualmente le corresponderá su lavado y conservación.

La propiedad de los uniformes corresponde a la Empresa, la cual, para su reposición, podrá exigir la entrega de los usados.

Asimismo, se facilitará dos uniformes de trabajo, de invierno o verano, según la fecha de su contratación, al personal contratado.

CAPITULO III CONDICIONES DE TRABAJO**SECCIÓN 1 Jornada - Horarios****ARTÍCULO 18.- Jornada de trabajo**

La Jornada de Trabajo se establece de lunes a viernes, y será de cuarenta horas semanales, tanto para la jornada continuada como para la partida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y hasta un total de 220 días laborables al año, y un cómputo anual de 1.760 horas.

La empresa podrá pactar mediante contrato de trabajo jornadas de trabajo distintas de la descrita en el párrafo anterior respetando las cuarenta horas semanales. Así, la jornada de trabajo podrá extenderse desde el lunes al domingo respetando el correspondiente descanso semanal preceptivo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.



Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo.

En defecto de pacto la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo según viene establecido en el art.34.2 del E.T. Dicha distribución respetará los mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador conocerá con antelación de cinco días el día y hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias por exceso o defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

En la Jornada partida, si alguna de las partes supera las cinco horas, se tendrá derecho a quince minutos de descanso para el bocadillo, computándose este tiempo como realmente trabajado.

El descanso para el bocadillo en el régimen de jornada continuada se computará como de trabajo efectivo y su duración será de treinta minutos, estableciéndose el horario de disfrute de dicho descanso por la empresa previa consulta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que durante el periodo de vigencia de este Convenio la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será de aplicación automática, en la misma proporción que a la jornada pactada en cómputo anual.

Anualmente y siempre durante el mes de Diciembre de cada año, la Empresa elaborará, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas pactadas en Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

ARTÍCULO 19.- Horarios

La fijación del horario de trabajo, será negociado por acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa de acuerdo con la legislación vigente, sin que quepa su modificación a título individual.

El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a nueve horas diarias salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso que deben de mediar 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el acuerdo que llegue con la empresa, quien promoverá la utilización de la jornada continuada, horario flexible u otros modos de organización de trabajo y descanso para una mayor compatibilidad de dicho derecho y la mejora de la productividad de la empresa.

SECCION 2 Vacaciones

ARTÍCULO 20.- Duración (vacaciones)

Se establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, para todo el personal afectado por este Convenio, será de treinta días naturales.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará antes de que termine, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el treinta y uno de diciembre.

De cesar antes del disfrute de las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.



ARTÍCULO 21.- Período de disfrute (vacaciones)

Las vacaciones se disfrutarán en los periodos siguientes:

Al menos veintidós días ininterrumpidos durante los meses de Julio y Agosto. El resto, de mutuo acuerdo, con preferencia en Navidad.

Se programarán y anunciarán con la antelación de dos meses, al menos del comienzo del disfrute, y comenzarán siempre de lunes a jueves, ambos inclusive, excepto si es festivo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, o lactancia natural o con el periodo de suspensión del art.48-4,5,7, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

ARTÍCULO 22.- Retribución (vacaciones)

La remuneración a percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo.

ARTÍCULO 23.- Santa Patrona

Festividad Santa Patrona.

Con motivo de la festividad de Ntra.Sra.de Montserrat, la empresa concederá el disfrute de cinco días laborables dentro del año, en la fecha que lo estime oportuno, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y que serán abonados a salario real. Estos días no minoran la jornada anual establecida.

SECCION 3 Licencias

ARTÍCULO 24.- Licencias

1) Retribuidas

Solicitándolo con la mayor antelación posible, las empresas concederán a sus trabajadores permisos retribuidos con el salario real, por alguno de los motivos siguientes, de acuerdo con las condiciones que se solicitan y durante los periodos que se indican:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, de conformidad con lo dispuesto en el art. 37. Apartado 3-A del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cinco días naturales en los casos de muerte del cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento, o en cualquier otro caso excepcional, el plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de ocho días.

c) Hasta cinco días naturales en los casos de enfermedad grave de cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad. Se podrá ampliar dicho plazo en los mismos supuestos del apartado anterior.

d) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Este plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de cinco días cuando la madre deba permanecer interna en establecimiento sanitario.

e) Hasta dos días por traslado de domicilio habitual.

f) En lo no previsto en el presente artículo y respecto a los familiares de primer grado de afinidad y para el segundo grado de consanguinidad o afinidad se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

2) No retribuidas

g) Hasta dos días por asuntos propios del trabajador-a. Esta licencia deberá ser avisada con una semana de antelación y a efectos económicos no será remunerada al trabajador-a que haga uso de ella. Si coincidieran dos ó más trabajadores-as de la misma sección en la misma fecha de disfrute de ésta licencia, el empresario podrá denegarla por motivos justificados de funcionamiento de la Empresa. En todo caso, el número de trabajadores-as que podrán disfrutar simultáneamente de ésta licencia, nunca podrá superar el 5% de la plantilla.

ARTÍCULO 25.- Excedencias

a) La excedencia para el cuidado de hijos se regulará por lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por un período no inferior a tres meses ni superior a cinco años, a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa.

Esta excedencia terminará al cumplirse el plazo que se concedió y no se computará a efectos de antigüedad, siendo preciso para poder reintegrarse que el trabajador solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse a ninguna clase de trabajo en las actividades determinadas por este Convenio.

c) Los trabajadores tendrán igualmente derecho a un periodo de excedencia máximo de dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad, etc. no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen éste mismo derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia puede estar limitada en caso de coincidencia en la misma sección y empresa de dos o más trabajadores. Cuando un trabajador se reincorpore tras haber disfrutado ésta excedencia lo hará en las mismas condiciones y derechos anteriores a la fecha en que comenzó ésta. La readmisión será inmediata previo aviso con 10 días de antelación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

ARTÍCULO 26.- Exámenes prenatales

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores que estén en proceso de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo para asistir a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

CAPITULO IV ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 27.- Derechos Sindicales

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente a un sindicato legalmente establecido en el territorio nacional. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un Sindicato legal.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ningún trabajador por causas de su afiliación o actividad sindical legal.

Los Delegados Sindicales y los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un máximo de 480 horas anuales por cada uno de ellos, para el cumplimiento de deberes de carácter sindical o público en los cargos representativos. El número total de horas de todos los Delegados Sindicales y miembros del Comité de Empresa de un mismo grupo estarán a disposición en una bolsa, de forma que dichas horas podrán ser disfrutadas por uno, varios o todos los Delegados y Miembros de ese grupo hasta agotar el máximo fijado. Las horas de reunión con la dirección de la empresa y las horas de negociación del convenio colectivo de trabajo de la empresa, no se estarán incluidas en el cómputo de las 480 horas anuales por cada Delegado Sindical y miembro del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 28.- Reuniones e información sindical

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato legal, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información Sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo de la Empresa. Los Sindicatos podrán remitir información que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

ARTÍCULO 29.- Tablón de anuncios

Se estará a lo dispuesto en el artículo 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 30.- Cuota sindical

La empresa procederá al descuento de la cuota Sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al Sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud de este.

ARTÍCULO 31.- Delegados/as sindicales

Los sindicatos que tengan más del 40% en el Comité de Empresa o Delegados de personal, podrán elegir sus respectivos Delegados Sindicales al amparo del título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO V REMUNERACIONES

ARTÍCULO 32.- Estructura de la remuneración

Todos los trabajadores-as incluidos en este Convenio Colectivo, percibirán los salarios que devenguen por períodos mensuales. El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

ARTICULO 33.- Salario base

Los importes para cada una de las categorías profesionales son los que figuran en la tabla de salarios adjunta.

ARTÍCULO 34.- Complementos salariales

Complemento Personal:

1º Todo el personal fijo a tiempo completo, y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1.998, tiene consolidadas las cantidades que venía percibiendo en concepto de antigüedad hasta dicha fecha, como garantía personal.

2º Con valor 1 de Enero de 1.999, todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1.998, tienen incrementado su complemento personal en un 5% del salario base de 1.999.

Complemento de Compensación:

Todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1.998, tienen consolidado con carácter personal un complemento por la cantidad que figura en la tabla de salarios del anexo.

Complemento de Vinculación:

Este complemento sustituye al complemento de antigüedad establecido en el "Convenio Colectivo de Caramelos, chicles, golosinas y chocolates de la Región de Murcia de 1.997".

Dicho complemento retribuye la vinculación del personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial con la empresa en la forma siguiente:

1º Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1.998 que continúe prestando servicios en las empresas, devengarán un primer complemento de vinculación a los tres años de efectiva prestación de servicios desde el devengo del último trienio y un segundo complemento de vinculación a los tres años siguientes, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base y complemento de compensación.

2º El personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial de nuevo ingreso, devengará un complemento de vinculación a los tres años de efectiva prestación de servicios y un segundo complemento de vinculación a los seis años de efectiva prestación de servicios, en ambos casos a contar desde la fecha de adquisición de la condición de fijo, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base.

Tanto el complemento personal como el complemento de vinculación se actualizarán anualmente de acuerdo con el salario base y complemento de compensación que corresponda percibir en cada momento.

En todo caso, la suma de las cantidades del complemento personal y del complemento de vinculación no podrá superar el 55% del salario base y complemento de compensación.



ARTÍCULO 35.- Complemento puesto de trabajo

Nocturnidad

En los trabajos realizados entre las 22:00 y las 6:00 horas se percibirá un complemento de nocturnidad del 25%. Los turnos de trabajo podrán ser rotativos o no a criterio de la Empresa.

La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con la siguiente fórmula:

Salario base + Complemento personal + Complemento de compensación + Complemento de vinculación) x 12
DIVIDIDO entre 1.760 horas.

Salario base + Complemento personal + Complemento de compensación + Complemento de vinculación lleva el incremento de dos pagas extras, la 15ª y una nueva paga la 16ª acordada desde el año 2011

Se exceptúa el percibo de este plus aquellos trabajadores que realizan trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardia, vigilante, etc.,)

Este turno de trabajo tendrá un descanso de 30 minutos.

ARTÍCULO 36.- Pagas extraordinarias

Los trabajadores de Jake, S.A. percibirán un total de 16 pagas repartidas en 12 pagas ordinarias y 4 pagas extraordinarias.

Como pagas extraordinarias se percibirán un total de 4 pagas distribuidas de la siguiente forma:

- 1) Se percibirá el 100% de dos pagas extraordinarias: una en Junio (paga 13) y otra en Diciembre (paga 14). Por tal concepto, se percibirá una cantidad igual a un mes de salario base, incrementándole los complementos personal, de compensación y de vinculación que corresponda. La paga de Diciembre se abonará antes del 22 de Diciembre.
El personal que ingrese o cese durante el año percibirá dichas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.
- 2) Se percibirá el 100% de dos pagas extraordinarias (paga 15 y paga 16). Estas pagas se pagarán prorrateadas mes a mes entre las 14 pagas anteriores (12 pagas ordinarias y 2 pagas extraordinarias de Junio y Diciembre) y estarán incluidas en todos los conceptos.

ARTÍCULO 37.- Ayudas sociales

- 1) Ayuda Escolar. Se percibirá en la cuantía de 105'04 €, por año e hijo, desde guardería hasta Universidad, ambas inclusive y siempre que se justifique la situación académica y dependa económicamente del cabeza de familia. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de Septiembre de cada año. Para los trabajadores no fijos, se pagará la parte proporcional de esta gratificación mes a mes.

Los trabajadores/as, también tendrán derecho a la ayuda escolar, cuando estén estudiando y cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el curso que realicen, sea un curso oficial del Ministerio de Educación y Ciencia.
 - b) En cursos inferiores a Universidad se le abonará esta cantidad una sola vez por curso.
 - c) Cuando se realicen cursos de Universidad esta cantidad se abonará por matrícula.
 - d) Deberán de acreditar en que curso y centro realizan los estudios.
- 2) Se establece como ayuda especial la cantidad de 105'04 € mensuales por hijo/a disminuido/a minusválido.

- 3) Plus de Transporte. Se establece un complemento que retribuye la asistencia efectiva al trabajo a razón de 38'06 euros mensuales por once meses, con un máximo de 418'66 €/año. El incremento de éste plus, será el que se determina para los salarios.

ARTÍCULO 38.- Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que se realicen, se abonarán con un incremento de la hora ordinaria del 10%.

ARTÍCULO 39.- Complemento por Incapacidad Temporal I.T.

En el supuesto de I.T. por enfermedad común, accidente de Trabajo y Accidente no laboral la Empresa abonará al trabajador-a un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.

Las Empresa podrá crear la Comisión de Control de Ausencias en la que tendrán voz y voto los representantes legales de los trabajadores.

Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha baja podrá ser sustituida, en los casos de los 2 primeros días, por el parte de consulta y hospitalización.

En los casos de visita médica el tiempo máximo será:

a) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la Empresa: Desde una hora antes y hasta media hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

b) En localidad distinta: Desde una hora y media antes de la citación para la visita y hasta una hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

ARTÍCULO 40.- Seguro de accidentes

La Empresa suscribirá una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad total permanente y por un importe de 30.000,00 euros; así como unas prestaciones porcentuales de dicha cantidad, para los casos que se prevé en las condiciones generales de las pólizas de accidentes individuales por incapacidades permanentes parciales. Cubrirán el riesgo durante las 24 horas del día y se aceptarán las condiciones exclusorias que impongan las compañías aseguradoras en las condiciones generales.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa abonará la cantidad de 1.620 euros, cantidad que también podrá ser asegurada.

Las cantidades mencionadas en éste artículo tienen efectos desde el mes siguiente a la publicación del Convenio en el BORM, manteniéndose en vigor hasta esa fecha las cantidades correspondientes al año anterior.

ARTÍCULO 41.- Derechos formativos

La formación profesional será en igualdad de condiciones para todos los trabajadores/as. Serán de aplicación cuantas disposiciones legales en materia de formación le afecten, así como los acuerdos que a nivel de confederaciones sean suscritos por sindicatos y empresarios con carácter de aplicación general.

La Comisión Paritaria, de común acuerdo, decidirá el desarrollo y aplicación de las materias de formación en el trabajo.

ARTÍCULO 42.- Cobertura de bajas definitivas

En el caso de que proceda cubrir las bajas definitivas, éstas se cubrirán en idénticas condiciones a las reflejadas en el artículo 15, último apartado. Una vez agotado el procedimiento, se haría como está reflejado en el artículo 11 de éste Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 43.- Incrementos salariales

En el anexo I final del convenio colectivo, se establecen las tablas salariales para los años 2016, 2017 y 2018.

El incremento salarial para el año 2016, será el correspondiente al IPC real publicado por el I.N.E. a 31 de Diciembre de 2015 + 0'5%. De la misma manera, se procederá a incrementar las tablas salariales de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta el IPC del año anterior. Si el IPC fuese negativo en cualquiera de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, el incremento salarial sería en todo caso del 0'5%.

Dichos incrementos salariales se aplicarán a todos los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO VI FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**ARTÍCULO 44.- Empleo fijo**

El nivel de empleo fijo en la empresa estará regulado en función del número de trabajadores según el siguiente criterio:

- a) Desde 1 hasta 100 trabajadores el 70% de empleo fijo.

El % de empleo fijo se obtendrá del cómputo de jornadas completas de la media de plantilla de los últimos cinco años anteriores al año 2013 (del 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2012).

Para que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantengan, como mínimo, los niveles del 70% de empleo fijo, se realizarán dos re-cálculos: uno de ellos se realizará en el año 2016 que comprenderá el cómputo de jornadas completas de la media de la plantilla en el período que va desde el 1 de Enero de 2011 hasta el 31 de Diciembre de 2015. El segundo y último recalcado, se realizará en el año 2021 y comprenderá el cómputo de jornadas en el período que va desde el 1 de Enero de 2016 hasta el 31 de Diciembre de 2020.

Para el cumplimiento de lo anteriormente expuesto, se tendrán en cuenta los criterios establecidos en los artículos 11 y 15.

Durante la vigencia del presente Convenio, la transformación de contratos temporales en indefinidos podrá realizarse mediante contratos para el fomento de la contratación indefinida al amparo de la Legislación Vigente en cada momento.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85 del E.T., si se producen las causas previstas en los artículos 47, 51 y 52 c) del E.T., se suspenderán ó extinguirán en primer lugar, los nuevos contratos.

CAPITULO VII MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIAL**ARTÍCULO 45.- Género neutro**

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, sin que esto suponga ignorancia a las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

ARTÍCULO 46.- Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 85.1 del E.T., las partes firmantes del presente convenio promoverán medidas que garanticen el cumplimiento de la L.O. 3/2007 en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Y es por lo que conforme a estos principios, las partes firmantes del presente convenio establecen las siguientes medidas:

Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

Planes de igualdad:

- Las partes firmantes se comprometen a promover Planes de Igualdad cuando la empresa por el número de trabajadores vinieran obligados a ello o conforme a lo dispuesto a la legislación vigente.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Se establecerá un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de la persona afectada.

En el caso de que se deriven o produzcan actuaciones judiciales, el proceso o protocolo de acoso quedará suspendido hasta la efectiva resolución judicial de los hechos denunciados.

CAPITULO VIII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**ARTÍCULO 47.- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Principios de la acción preventiva. El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicados, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (faltas y sanciones de los trabajadores).



ARTÍCULO 48.- El Comité de Seguridad y Salud

El comité de seguridad y salud se constituirá y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto. Las competencias del comité de salud laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes. Las facultades del comité de salud laboral son las establecidas en el artículo 39 de la ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

CAPITULO IX CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**ARTÍCULO 49.- GRUPOS PROFESIONALES**

El personal afectado por el presente Convenio, se clasifica en el marco de la siguiente estructura de grupos y niveles profesionales:

Grupo Profesional Administración.

NIVEL 1.A	TÉCNICO JEFE
NIVEL 2.A	TÉCNICO
NIVEL 2.C	TÉCNICO AYUDANTE
NIVEL 1.C	ENCARGADO GENERAL
NIVEL 1.B	JEFE DE VENTAS
NIVEL 3.B	VIAJANTE
NIVEL 1.C	JEFE ADMINISTRATIVO
NIVEL 2.D	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO
NIVEL 3.C	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO
NIVEL 3.D	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO
NIVEL 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
NIVEL 4	RECEPCIONISTA
NIVEL 5	AUXILIAR RECEPCIONISTA MAS DE 2 AÑOS
NIVEL 6	AUXILIAR RECEPCIONISTA HASTA 2 AÑOS
NIVEL 7	ASPIRANTE MENOR DE 18 AÑOS

Grupo Profesional Producción y Mantenimiento.

NIVEL 4	REPARTIDOR
NIVEL 3.C	ALMACENERO
NIVEL 4	PORTERO
NIVEL 4	GUARDA
NIVEL 2.A	ENCARGADO
NIVEL 2.B	OFICIAL DE 1ª JEFE DE GRUPO
NIVEL 2.C	OFICIAL DE 1ª JEFE DE LÍNEA
NIVEL 3.A	OFICIAL DE 1ª
NIVEL 3.C	OFICIAL DE 2ª
NIVEL 3.D	OFICIAL DE 3ª
NIVEL 4	AYUDANTE
NIVEL 5	AUXILIAR MAYOR DE 18 AÑOS MÁS DE 2 AÑOS
NIVEL 6	AUXILIAR MAYOR DE 18 AÑOS HASTA 2 AÑOS
NIVEL 7	ASPIRANTE MENOR DE 18 AÑOS

DISPOSICIONES ADICIONALES**Disposición Adicional 1ª:**

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes del Comité de Empresa y tres representantes de la Dirección de La Empresa.



DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final 1ª:

La Comisión Paritaria, queda encargada de la definición de faltas y sanciones.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

ANEXO II

TABLA CATEGORIAS LABORALES

ANEXO III

TABLA SALARIAL 2019



NIVEL	TABLA SALARIAL AÑO 2016						
	Salario Base	Plus transporte	Vinculación	Paga 13	Paga 14	Compensación	Personal
NIVEL 1.A	2.067,72 €	38,06 €	103,39 €	2.067,72 €	2.067,72 €	105,23 €	108,65 €
NIVEL 2.A	1.768,62 €	38,06 €	88,43 €	1.768,62 €	1.768,62 €	90,11 €	92,94 €
NIVEL 2.C	1.638,58 €	38,06 €	81,93 €	1.638,58 €	1.638,58 €	83,52 €	86,10 €
NIVEL 1.C	1.846,65 €	38,06 €	92,33 €	1.846,65 €	1.846,65 €	94,05 €	97,03 €
NIVEL 1.B	1.872,67 €	38,06 €	93,63 €	1.872,67 €	1.872,67 €	95,36 €	98,40 €
NIVEL 3.B	1.573,58 €	38,06 €	78,68 €	1.573,58 €	1.573,58 €	80,25 €	82,69 €
NIVEL 1.C	1.846,65 €	38,06 €	92,33 €	1.846,65 €	1.846,65 €	94,05 €	97,03 €
NIVEL 2.D	1.625,60 €	38,06 €	81,28 €	1.625,60 €	1.625,60 €	82,88 €	85,42 €
NIVEL 3.C	1.502,07 €	38,06 €	75,10 €	1.502,07 €	1.502,07 €	76,62 €	78,93 €
NIVEL 3.D	1.463,05 €	38,06 €	73,15 €	1.463,05 €	1.463,05 €	74,67 €	76,89 €
NIVEL 4	1.430,41 €	38,06 €	71,52 €	1.430,41 €	1.430,41 €	73,00 €	75,17 €
NIVEL 4	1.430,41 €	38,06 €	71,52 €	1.430,41 €	1.430,41 €	42,85 €	73,66 €
NIVEL 5	1.249,46 €	38,06 €	62,47 €	1.249,46 €	1.249,46 €	64,46 €	65,70 €
NIVEL 6	979,72 €	38,06 €	48,99 €	979,72 €	979,72 €	54,24 €	51,70 €
NIVEL 7	676,72 €	38,06 €	33,84 €	676,72 €	676,72 €	48,99 €	36,29 €
NIVEL 4	1.430,41 €	38,06 €	71,52 €	1.430,41 €	1.430,41 €	73,00 €	75,17 €
NIVEL 3.C	1.502,07 €	38,06 €	75,10 €	1.502,07 €	1.502,07 €	76,62 €	78,93 €
NIVEL 4	1.430,41 €	38,06 €	71,52 €	1.430,41 €	1.430,41 €	73,00 €	75,17 €
NIVEL 4	1.430,41 €	38,06 €	71,52 €	1.430,41 €	1.430,41 €	73,00 €	75,17 €
NIVEL 2.A	1.768,62 €	38,06 €	88,43 €	1.768,62 €	1.768,62 €	90,11 €	92,94 €
NIVEL 2.B	1.690,61 €	38,06 €	84,53 €	1.690,61 €	1.690,61 €	86,16 €	88,84 €
NIVEL 2.C	1.638,58 €	38,06 €	81,93 €	1.638,58 €	1.638,58 €	83,52 €	86,10 €
NIVEL 3.A	1.586,58 €	38,06 €	79,33 €	1.586,58 €	1.586,58 €	80,89 €	83,37 €
NIVEL 3.C	1.502,07 €	38,06 €	75,10 €	1.502,07 €	1.502,07 €	76,62 €	78,93 €
NIVEL 3.D	1.463,05 €	38,06 €	73,15 €	1.463,05 €	1.463,05 €	74,67 €	76,89 €
NIVEL 4	1.430,41 €	38,06 €	71,52 €	1.430,41 €	1.430,41 €	73,00 €	75,17 €
NIVEL 5	1.249,46 €	38,06 €	62,47 €	1.249,46 €	1.249,46 €	64,46 €	65,70 €
NIVEL 6	979,72 €	38,06 €	48,99 €	979,72 €	979,72 €	54,24 €	51,70 €
NIVEL 7	676,72 €	38,06 €	33,84 €	676,72 €	676,72 €	48,99 €	36,29 €

	HORA SALARIO REAL	HORA EXTRA	HORA NOCTURNA
NIVEL 2.A	14,07 €	15,48 €	3,01 €
NIVEL 2.B	13,45 €	14,79 €	2,88 €
NIVEL 2.C	13,03 €	14,34 €	2,79 €
NIVEL 3.A	12,62 €	13,88 €	2,70 €
NIVEL 3.C	11,95 €	13,14 €	2,56 €
NIVEL 3.D	11,64 €	12,80 €	2,49 €
NIVEL 4	11,38 €	12,52 €	2,44 €
NIVEL 5	9,94 €	10,93 €	2,13 €
NIVEL 6	7,79 €	8,57 €	1,67 €



NIVEL	CATEGORÍAS	ANEXO I. TABLA SALARIAL AÑO 2017						
		Salario Base	Plus transporte	Vinculación	Paga 13	Paga 14	Compensación	Personal
NIVEL 1.A	TÉCNICO JEFE	2.111,14 €	38,86 €	105,56 €	2.111,14 €	2.111,14 €	107,44 €	110,93 €
NIVEL 2.A	TÉCNICO	1.805,76 €	38,86 €	90,29 €	1.805,76 €	1.805,76 €	92,00 €	94,89 €
NIVEL 2.C	TÉCNICO AYUDANTE	1.672,99 €	38,86 €	83,65 €	1.672,99 €	1.672,99 €	85,27 €	87,91 €
NIVEL 1.C	ENCARGADO GENERAL	1.885,43 €	38,86 €	94,27 €	1.885,43 €	1.885,43 €	96,03 €	99,07 €
NIVEL 1.B	JEFE DE VENTAS	1.912,00 €	38,86 €	95,60 €	1.912,00 €	1.912,00 €	97,36 €	100,47 €
NIVEL 3.B	VIAJANTE	1.606,63 €	38,86 €	80,33 €	1.606,63 €	1.606,63 €	81,94 €	84,43 €
NIVEL 1.C	JEFE ADMINISTRATIVO	1.885,43 €	38,86 €	94,27 €	1.885,43 €	1.885,43 €	96,03 €	99,07 €
NIVEL 2.D	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.659,74 €	38,86 €	82,99 €	1.659,74 €	1.659,74 €	84,62 €	87,22 €
NIVEL 3.C	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.533,61 €	38,86 €	76,68 €	1.533,61 €	1.533,61 €	78,23 €	80,59 €
NIVEL 3.D	OFICIAL 3º ADMINISTRATIVO	1.493,77 €	38,86 €	74,69 €	1.493,77 €	1.493,77 €	76,24 €	78,50 €
NIVEL 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.460,45 €	38,86 €	73,02 €	1.460,45 €	1.460,45 €	74,53 €	76,75 €
NIVEL 4	RECEPCIONISTA	1.460,45 €	38,86 €	73,02 €	1.460,45 €	1.460,45 €	74,53 €	76,75 €
NIVEL 5	AUXILIAR RECEPCIONISTA + DE 2 AÑOS	1.275,70 €	38,86 €	63,78 €	1.275,70 €	1.275,70 €	65,81 €	67,08 €
NIVEL 6	AUXILIAR RECEPCIONISTA HASTA 2 AÑOS	1.000,29 €	38,86 €	50,01 €	1.000,29 €	1.000,29 €	55,38 €	52,78 €
NIVEL 7	ASPIRANTE 16-17 AÑOS	690,93 €	38,86 €	34,55 €	690,93 €	690,93 €	50,02 €	37,05 €
NIVEL 4	REPARTIDOR	1.460,45 €	38,86 €	73,02 €	1.460,45 €	1.460,45 €	74,53 €	76,75 €
NIVEL 3.C	ALMACENERO	1.533,61 €	38,86 €	76,68 €	1.533,61 €	1.533,61 €	78,23 €	80,59 €
NIVEL 4	PORTERO	1.460,45 €	38,86 €	73,02 €	1.460,45 €	1.460,45 €	74,53 €	76,75 €
NIVEL 4	GUARDA	1.460,45 €	38,86 €	73,02 €	1.460,45 €	1.460,45 €	74,53 €	76,75 €
NIVEL 2.A	ENCARGADO	1.805,76 €	38,86 €	90,29 €	1.805,76 €	1.805,76 €	92,00 €	94,89 €
NIVEL 2.B	OFICIAL 1º JEFE GRUPO	1.726,11 €	38,86 €	86,31 €	1.726,11 €	1.726,11 €	87,97 €	90,70 €
NIVEL 2.C	OFICIAL 1º JEFE LÍNEA	1.672,99 €	38,86 €	83,65 €	1.672,99 €	1.672,99 €	85,27 €	87,91 €
NIVEL 3.A	OFICIAL 1º	1.619,90 €	38,86 €	80,99 €	1.619,90 €	1.619,90 €	82,59 €	85,12 €
NIVEL 3.C	OFICIAL 2º	1.533,61 €	38,86 €	76,68 €	1.533,61 €	1.533,61 €	78,23 €	80,59 €
NIVEL 3.D	OFICIAL 3º	1.493,77 €	38,86 €	74,69 €	1.493,77 €	1.493,77 €	76,24 €	78,50 €
NIVEL 4	AYUDANTE	1.460,45 €	38,86 €	73,02 €	1.460,45 €	1.460,45 €	74,53 €	76,75 €
NIVEL 5	AUXILIAR MAYOR 18 AÑOS + DE 2 AÑOS	1.275,70 €	38,86 €	63,78 €	1.275,70 €	1.275,70 €	65,81 €	67,08 €
NIVEL 6	AUXILIAR MAYOR 18 AÑOS HASTA 2 AÑOS	1.000,29 €	38,86 €	50,01 €	1.000,29 €	1.000,29 €	55,38 €	52,78 €
NIVEL 7	MENOR DE 18 AÑOS	690,93 €	38,86 €	34,55 €	690,93 €	690,93 €	50,02 €	37,05 €

CATEGORÍAS	HORA SALARIO REAL	HORA EXTRA	HORA NOCTURNA
NIVEL 2.A	ENCARGADO	14,36 €	3,08 €
NIVEL 2.B	OFICIAL 1º JEFE GRUPO	13,73 €	2,94 €
NIVEL 2.C	OFICIAL 1º JEFE LÍNEA	13,31 €	2,85 €
NIVEL 3.A	OFICIAL 1º	12,89 €	2,76 €
NIVEL 3.C	OFICIAL 2º	12,20 €	2,61 €
NIVEL 3.D	OFICIAL 3º	11,88 €	2,55 €
NIVEL 4	AYUDANTE	11,62 €	2,49 €
NIVEL 5	AUXILIAR MAYOR 18 AÑOS + DE DOS AÑOS	10,15 €	2,17 €
NIVEL 6	AUXILIAR MAYOR 18 AÑOS HASTA 2 AÑOS	7,96 €	1,71 €



NIVEL	CATEGORÍAS	ANEXO I. TABLA SALARIAL AÑO 2018 (IPC = 1'6%)						
		Salario Base	Plus transporte	Vinculación	Paga 13	Paga 14	Compensación	Personal
NIVEL 1.A	TÉCNICO JEFE	2.144,92 €	39,48 €	107,25 €	2.144,92 €	2.144,92 €	108,62 €	112,68 €
NIVEL 2.A	TÉCNICO	1.834,65 €	39,48 €	91,73 €	1.834,65 €	1.834,65 €	93,01 €	96,38 €
NIVEL 2.C	TÉCNICO AYUDANTE	1.699,76 €	39,48 €	84,99 €	1.699,76 €	1.699,76 €	86,22 €	89,30 €
NIVEL 1.C	ENCARGADO GENERAL	1.915,60 €	39,48 €	95,78 €	1.915,60 €	1.915,60 €	97,08 €	100,63 €
NIVEL 1.B	JEFE DE VENTAS	1.942,59 €	39,48 €	97,13 €	1.942,59 €	1.942,59 €	98,44 €	102,05 €
NIVEL 3.B	VIAJANTE	1.632,34 €	39,48 €	81,62 €	1.632,34 €	1.632,34 €	82,83 €	85,76 €
NIVEL 1.C	JEFE ADMINISTRATIVO	1.915,60 €	39,48 €	95,78 €	1.915,60 €	1.915,60 €	97,08 €	100,63 €
NIVEL 2.D	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.686,30 €	39,48 €	84,31 €	1.686,30 €	1.686,30 €	85,56 €	88,59 €
NIVEL 3.C	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.558,15 €	39,48 €	77,91 €	1.558,15 €	1.558,15 €	79,10 €	81,86 €
NIVEL 3.D	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	1.517,67 €	39,48 €	75,88 €	1.517,67 €	1.517,67 €	77,07 €	79,74 €
NIVEL 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.483,82 €	39,48 €	74,19 €	1.483,82 €	1.483,82 €	75,36 €	77,96 €
NIVEL 4	RECEPCIONISTA	1.483,82 €	39,48 €	74,19 €	1.483,82 €	1.483,82 €	75,36 €	77,96 €
NIVEL 5	AUXILIAR RECEPCIONISTA + DE 2 AÑOS	1.296,11 €	39,48 €	64,81 €	1.296,11 €	1.296,11 €	66,54 €	68,13 €
NIVEL 6	AUXILIAR RECEPCIONISTA HASTA 2 AÑOS	1.016,29 €	39,48 €	50,81 €	1.016,29 €	1.016,29 €	55,99 €	53,61 €
NIVEL 7	ASPIRANTE 16-17 AÑOS	701,98 €	39,48 €	35,10 €	701,98 €	701,98 €	50,57 €	37,63 €
NIVEL 4	REPARTIDOR	1.483,82 €	39,48 €	74,19 €	1.483,82 €	1.483,82 €	75,36 €	77,96 €
NIVEL 3.C	ALMACENERO	1.558,15 €	39,48 €	77,91 €	1.558,15 €	1.558,15 €	79,10 €	81,86 €
NIVEL 4	PORTERO	1.483,82 €	39,48 €	74,19 €	1.483,82 €	1.483,82 €	75,36 €	77,96 €
NIVEL 4	GUARDA	1.483,82 €	39,48 €	74,19 €	1.483,82 €	1.483,82 €	75,36 €	77,96 €
NIVEL 2.A	ENCARGADO	1.834,65 €	39,48 €	91,73 €	1.834,65 €	1.834,65 €	93,01 €	96,38 €
NIVEL 2.B	OFICIAL 1ª JEFE GRUPO	1.753,73 €	39,48 €	87,69 €	1.753,73 €	1.753,73 €	88,94 €	92,13 €
NIVEL 2.C	OFICIAL 1ª JEFE LÍNEA	1.699,76 €	39,48 €	84,99 €	1.699,76 €	1.699,76 €	86,22 €	89,30 €
NIVEL 3.A	OFICIAL 1ª	1.645,82 €	39,48 €	82,29 €	1.645,82 €	1.645,82 €	83,49 €	86,47 €
NIVEL 3.C	OFICIAL 2ª	1.558,15 €	39,48 €	77,91 €	1.558,15 €	1.558,15 €	79,10 €	81,86 €
NIVEL 3.D	OFICIAL 3ª	1.517,67 €	39,48 €	75,88 €	1.517,67 €	1.517,67 €	77,07 €	79,74 €
NIVEL 4	AYUDANTE	1.483,82 €	39,48 €	74,19 €	1.483,82 €	1.483,82 €	75,36 €	77,96 €
NIVEL 5	AUXILIAR MAYOR 18 AÑOS + DE 2 AÑOS	1.296,11 €	39,48 €	64,81 €	1.296,11 €	1.296,11 €	66,54 €	68,13 €
NIVEL 6	AUXILIAR MAYOR 18 AÑOS HASTA 2 AÑOS	1.016,29 €	39,48 €	50,81 €	1.016,29 €	1.016,29 €	55,99 €	53,61 €
NIVEL 7	MENOR DE 18 AÑOS	701,98 €	39,48 €	35,10 €	701,98 €	701,98 €	50,57 €	37,63 €

CATEGORÍAS	HORA SALARIO REAL	HORA EXTRA	HORA NOCTURNA
NIVEL 2.A ENCARGADO	14,59 €	16,05 €	3,13 €
NIVEL 2.B OFICIAL 1ª JEFE GRUPO	13,95 €	15,35 €	2,99 €
NIVEL 2.C OFICIAL 1ª JEFE LÍNEA	13,52 €	14,87 €	2,90 €
NIVEL 3.A OFICIAL 1ª	13,09 €	14,40 €	2,81 €
NIVEL 3.C OFICIAL 2ª	12,39 €	13,63 €	2,66 €
NIVEL 3.D OFICIAL 3ª	12,07 €	13,28 €	2,59 €
NIVEL 4 AYUDANTE	11,80 €	12,98 €	2,53 €
NIVEL 5 AUXILIAR MAYOR 18 AÑOS + DE DOS AÑOS	10,31 €	11,34 €	2,21 €
NIVEL 6 AUXILIAR MAYOR 18 AÑOS HASTA 2 AÑOS	8,08 €	8,89 €	1,73 €



NIVEL	CATEGORÍAS	ANEXO III. TABLA SALARIAL AÑO 2019 (IPC = 1'7%)						
		Salario Base	Plus transporte	Vinculación	Paga 13	Paga 14	Compensación	Personal
NIVEL 1.A	TÉCNICO JEFE	2.181,38 €	40,15 €	109,07 €	2.181,38 €	2.181,38 €	110,47 €	114,59 €
NIVEL 2.A	TÉCNICO	1.865,84 €	40,15 €	93,29 €	1.865,84 €	1.865,84 €	94,59 €	98,02 €
NIVEL 2.C	TÉCNICO AYUDANTE	1.728,66 €	40,15 €	86,43 €	1.728,66 €	1.728,66 €	87,69 €	90,82 €
NIVEL 1.C	ENCARGADO GENERAL	1.948,17 €	40,15 €	97,41 €	1.948,17 €	1.948,17 €	98,73 €	102,34 €
NIVEL 1.B	JEFE DE VENTAS	1.975,61 €	40,15 €	98,78 €	1.975,61 €	1.975,61 €	100,11 €	103,79 €
NIVEL 3.B	VIAJANTE	1.660,09 €	40,15 €	83,00 €	1.660,09 €	1.660,09 €	84,24 €	87,22 €
NIVEL 1.C	JEFE ADMINISTRATIVO	1.948,17 €	40,15 €	97,41 €	1.948,17 €	1.948,17 €	98,73 €	102,34 €
NIVEL 2.D	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.714,97 €	40,15 €	85,75 €	1.714,97 €	1.714,97 €	87,01 €	90,10 €
NIVEL 3.C	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.584,64 €	40,15 €	79,23 €	1.584,64 €	1.584,64 €	80,44 €	83,25 €
NIVEL 3.D	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	1.543,47 €	40,15 €	77,17 €	1.543,47 €	1.543,47 €	78,38 €	81,09 €
NIVEL 4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.509,04 €	40,15 €	75,45 €	1.509,04 €	1.509,04 €	76,64 €	79,28 €
NIVEL 4	RECEPCIONISTA	1.509,04 €	40,15 €	75,45 €	1.509,04 €	1.509,04 €	76,64 €	79,28 €
NIVEL 5	AUXILIAR RECEPCIONISTA + DE 2 AÑOS	1.318,14 €	40,15 €	65,91 €	1.318,14 €	1.318,14 €	67,67 €	69,29 €
NIVEL 6	AUXILIAR RECEPCIONISTA HASTA 2 AÑOS	1.033,57 €	40,15 €	51,68 €	1.033,57 €	1.033,57 €	56,94 €	54,53 €
NIVEL 7	ASPIRANTE 16-17 AÑOS	713,91 €	40,15 €	35,70 €	713,91 €	713,91 €	51,43 €	38,27 €
NIVEL 4	REPARTIDOR	1.509,04 €	40,15 €	75,45 €	1.509,04 €	1.509,04 €	76,64 €	79,28 €
NIVEL 3.C	ALMACENERO	1.584,64 €	40,15 €	79,23 €	1.584,64 €	1.584,64 €	80,44 €	83,25 €
NIVEL 4	PORTERO	1.508,74 €	40,15 €	75,44 €	1.508,74 €	1.508,74 €	76,64 €	79,27 €
NIVEL 4	GUARDA	1.509,04 €	40,15 €	75,45 €	1.509,04 €	1.509,04 €	76,64 €	79,28 €
NIVEL 2.A	ENCARGADO	1.865,84 €	40,15 €	93,29 €	1.865,84 €	1.865,84 €	94,59 €	98,02 €
NIVEL 2.B	OFICIAL 1ª JEFE GRUPO	1.783,54 €	40,15 €	89,18 €	1.783,54 €	1.783,54 €	90,45 €	93,70 €
NIVEL 2.C	OFICIAL 1ª JEFE LÍNEA	1.728,66 €	40,15 €	86,43 €	1.728,66 €	1.728,66 €	87,69 €	90,82 €
NIVEL 3.A	OFICIAL 1ª	1.673,80 €	40,15 €	83,69 €	1.673,80 €	1.673,80 €	84,91 €	87,94 €
NIVEL 3.C	OFICIAL 2ª	1.584,64 €	40,15 €	79,23 €	1.584,64 €	1.584,64 €	80,44 €	83,25 €
NIVEL 3.D	OFICIAL 3ª	1.543,47 €	40,15 €	77,17 €	1.543,47 €	1.543,47 €	78,38 €	81,09 €
NIVEL 4	AYUDANTE	1.509,04 €	40,15 €	75,45 €	1.509,04 €	1.509,04 €	76,64 €	79,28 €
NIVEL 5	AUXILIAR MAYOR 18 AÑOS + DE 2 AÑOS	1.318,14 €	40,15 €	65,91 €	1.318,14 €	1.318,14 €	67,67 €	69,29 €
NIVEL 6	AUXILIAR MAYOR 18 AÑOS HASTA 2 AÑOS	1.033,57 €	40,15 €	51,68 €	1.033,57 €	1.033,57 €	56,94 €	54,53 €
NIVEL 7	MENOR DE 18 AÑOS	713,91 €	40,15 €	35,70 €	713,91 €	713,91 €	51,43 €	38,27 €

CATEGORÍAS	HORA SALARIO REAL	HORA EXTRA	HORA NOCTURNA
NIVEL 2.A ENCARGADO	14,84 €	16,33 €	3,18 €
NIVEL 2.B OFICIAL 1ª JEFE GRUPO	14,19 €	15,61 €	3,04 €
NIVEL 2.C OFICIAL 1ª JEFE LÍNEA	13,75 €	15,13 €	2,95 €
NIVEL 3.A OFICIAL 1ª	13,31 €	14,65 €	2,85 €
NIVEL 3.C OFICIAL 2ª	12,61 €	13,87 €	2,70 €
NIVEL 3.D OFICIAL 3ª	12,28 €	13,51 €	2,63 €
NIVEL 4 AYUDANTE	12,00 €	13,20 €	2,57 €
NIVEL 5 AUXILIAR MAYOR 18 AÑOS + DE DOS AÑOS	10,49 €	11,53 €	2,25 €
NIVEL 6 AUXILIAR MAYOR 18 AÑOS HASTA 2 AÑOS	8,22 €	9,04 €	1,76 €



Por la parte empresarial, Director-Gerente JAKE, S.A., Emilio Vicente Mondéjar,
Regina Hernández Cano.

Por la parte social, Presidente del Comité de Empresa, Simón García Hurtado,
Ángel Giménez Bautista, Joaquín Contreras Baeza, Manuel Fco. Soto Barrionuevo,
Javier Reyes García.