

Dilluns, 23 de febrer de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 14 de gener de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gallina Blanca, SA (oficines centrals de l'Hospitalet de Llobregat i delegacions comercials de la província de Barcelona) per als anys 2013 i 2014 (codi de conveni núm. 08100631012015)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gallina Blanca, SA (oficines centrals de l'Hospitalet de Llobregat i delegacions comercials de la província de Barcelona) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de setembre de 2014, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la societat Gallina Blanca, SA (oficines centrals de l'Hospitalet de Llobregat i delegacions comercials de la província de Barcelona) per als anys 2013 i 2014 (codi de conveni núm. 08100631012015) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GALLINA BLANCA, SA (OFICINAS CENTRALES Y DELEGACIONES COMERCIALES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA) PARA LOS AÑOS 2013 Y 2014.

CAPÍTULO I.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las estipulaciones contenidas en el presente convenio serán de aplicación a las oficinas centrales de L'Hospitalet de Llobregat y a las delegaciones comerciales de la provincia de Barcelona, quedando expresamente excluidos directores, managers y responsables.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2014. Automáticamente quedará prorrogado de año en año, por tácita reconducción, si con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o, en su caso, a la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las dos partes lo hubiera denunciado.

En todo caso, las condiciones de este convenio seguirán rigiendo aún después de su vencimiento, cuando esté en trámite de deliberaciones un nuevo convenio, hasta la entrada en vigor de este último.

Artículo 3. Comisión Paritaria para la revisión e interpretación del convenio.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, se establece, para la vigilancia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación e interpretación del convenio, una comisión paritaria, que estará formada por los representantes de los trabajadores y los representantes de la dirección, que se relacionan seguidamente:

Dilluns, 23 de febrer de 2015

Por los trabajadores:

D. Antonio Ramos.
D. Gabriel Burguera.
D. Jesús Zarandona.
D. Felipe Díaz.
D. Ramón Majó.

Por la dirección:

Dña. Anna Lamarca.
D. Rosalino Daza.
D. Jesús de Antonio.
D. Josep Subinyà.
D. Esteve Oller.

A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que las partes designen.

El domicilio de ambas representaciones será:

GALLINA BLANCA, SA.
Plaza Europa, nº 41.
Teléfono: 93/364.20.00.
08908 - L'Hospitalet del Llobregat.

Esta comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas. La comisión atenderá y resolverá las consultas y discrepancias planteadas en un plazo no superior a 7 días. En caso de que esta comisión no sea capaz de alcanzar un acuerdo o resolver la consulta en el mencionado plazo, tanto la parte que planteó la consulta como cualquier integrante de la comisión quedará legitimado para acudir a una mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

Este mismo sistema de funcionamiento regirá para el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores (descuelgue). Una vez finalizado sin acuerdo el preceptivo periodo de consultas, cualquiera de las partes participantes en el mismo podrá someter la discrepancia a esta comisión paritaria, que deberá resolverla en un plazo no superior a 7 días. Cuando no se haya solicitado la participación de la Comisión Paritaria o ésta haya sido incapaz de alcanzar un acuerdo en el mencionado plazo, cualquiera de las partes podrá solicitar un laudo arbitral del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) para que resuelva definitivamente la discrepancia.

Artículo 4. Legislación aplicable.

Son de aplicación, en todo cuanto no haya sido objeto de este convenio, las disposiciones vigentes en la legislación de carácter general o convencional.

Artículo 5. Compensación.

Formando las estipulaciones de este convenio un todo orgánico e indivisible, deberán considerarse globalmente, a los fines de su aplicación práctica, quedando compensadas y absorbidas en su totalidad cuantas condiciones retributivas o de cualquier otro orden, derivadas de la relación laboral, rigiesen entre el personal afectado en la empresa por las establecidas en el presente convenio, tanto si proceden de contrato individual o colectivo, cuanto si rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, uso o costumbre local o por cualquier otra causa.

Para ello, se hará abstracción de los anteriores conceptos salariales, en cuantía y regulación, considerándose compensadas, en especial y entre otras, las siguientes retribuciones:

- Retribuciones de todo orden y carácter.
- Gratificaciones reglamentarias, voluntarias o pactadas.
- Precio horas extraordinarias, pluses o compensaciones por trabajos, nocturnos o en fiestas y análogos.
- Pluses de transportes y distancia.
- Cualesquiera otras condiciones laborales.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

Artículo 6. Garantía ad personam.

Ello no obstante, si del examen global del presente convenio y de sus disposiciones, así como de las condiciones económicas individuales computadas anualmente, se apreciase la existencia de mejoras en la situación anterior, se respetarán tales condiciones, en lo que excede del pacto, como garantía ad personam en el caso concreto e individual examinado.

Artículo 7. Absorción.

Dada la naturaleza del presente pacto colectivo, las disposiciones legales o convenio de ámbito superior que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este instrumento, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y aplicados sobre el régimen retributivo anterior a este convenio, superasen el nivel económico de éste en cómputo anual.

En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Artículo 8. Equiparación parejas de hecho.

En todo lo establecido en el presente convenio, la situación de pareja de hecho se equipará al matrimonio, estando ello sujeto a lo que establece la Ley 25/2010. De 29 de julio, del libro segundo del Código Civil de Cataluña.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

En caso de que, por la Dirección General de Trabajo o cualquier otro organismo oficial, en ejercicio de las facultades que les son propias, no fuese aprobado el presente convenio en su total redactado y condiciones previstas en el mismo, quedará éste sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

CAPÍTULO II.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 10. Facultades empresariales.

La organización del trabajo en la empresa es facultad exclusiva de su dirección. A tales efectos, se comprenden dentro de las citadas atribuciones, entre otras, las siguientes:

- La adscripción o traslado de personal a distintas secciones.
- La modificación de los procedimientos o métodos de trabajo.
- El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad y calidad en la totalidad o parte de los trabajos.
- Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.

La dirección considerará las propuestas concretas que sobre cuanto antecede puedan formularle los representantes legales de los trabajadores.

La dirección, antes de realizar cambios en la estructura funcional de los puestos de trabajo del ámbito de este convenio, informará a la representación de los trabajadores/as.

Artículo 11. Pérdida o disminución de aptitud o capacidad laboral.

La dirección, previo informe de los representantes legales del personal, certificaciones facultativas, análisis de rendimientos o examen práctico llevado a cabo al efecto, podrá destinar al personal, que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuido su capacidad laboral para la actividad que venía desempeñando, a otros trabajos de nivel inferior, antes de recurrir a la rescisión del contrato de trabajo por las causas citadas.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

Se asimilará a estas circunstancias la privación del permiso de conducir vehículos, siempre y cuando sea imprescindible para la realización de sus funciones.

Cuando la incapacidad parcial hubiera sido producida por accidente de trabajo, aunque la persona deba desempeñar un puesto de nivel profesional inferior, la empresa continuará satisfaciéndole el sueldo de su nivel profesional.

La no aceptación de la labor correspondiente al nivel asignado producirá los efectos de rescisión del contrato laboral.

En caso de accidente de personal de ventas producido en jornada laboral conduciendo automóvil de la compañía, o propio al servicio de la misma, la dirección considerará la procedencia de compensar al empleado afectado de los perjuicios que pudieran derivársele siempre y cuando no le fuera imputable culpabilidad alguna al respecto.

CAPÍTULO III.

CLASIFICACIONES PROFESIONALES.

Artículo 12. Clasificación del personal.

La clasificación del personal se llevará a cabo, en lo no previsto en este convenio, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si la necesidad y volumen de la empresa, en privativa estimación de la dirección, no lo requiere.

Se establece una categoría junior para cada uno de los niveles profesionales a los efectos de creación de puestos de trabajo, aprendizaje y desarrollo de las funciones a realizar.

- Para personal de nueva incorporación: Se abonará el 85% del salario de tablas durante los seis primeros meses en los niveles A y B; un 80% durante los doce primeros meses en los niveles C, D y E; un 80% durante los dieciocho primeros meses en los niveles F y G.

- Si posteriormente se produce un cambio de nivel, solo se considerará cambio a dichos efectos cuando el salto es mayor de un nivel, se abonará el 85% del salario de tablas durante los seis primeros meses en los niveles B, C y D; un 80% durante los doce primeros meses en los niveles E, F y G.

- Para el personal actual: Si se produce un cambio de nivel, solo se considerará cambio a dichos efectos, cuando el salto es mayor de un nivel, se abonará el 85% durante 6 meses para los niveles B, C y D; un 80% durante los 12 meses para los niveles E, F y G, a los efectos de adecuación, aprendizaje y desarrollo de su nuevo nivel profesional.

Artículo 13. Clasificación por divisiones y grupos.

Administrativos y Operarios: Realizan tareas administrativas y de soporte en su Área, así como dar soporte a la tramitación de todo tipo de documentación de acuerdo con las directrices de su superior, con la finalidad de dar un soporte administrativo de calidad al área asegurando la agilidad y la eficiencia de sus tareas.

Coordinadores y Técnicos: Realización de tareas especializadas que requieren una formación específica. Se encargan de supervisar, coordinar, ejecutar y desarrollar actividades.

Artículo 14. Comunicación contrataciones.

Cuando se trate de sustituciones, en el contrato que se pacte, deberá especificarse el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Se informará al respecto a los representantes legales de los trabajadores.

En cumplimiento de la legislación vigente, se entregará a la representación legal de los trabajadores, una copia básica de los contratos laborales que se celebren en sus centros de trabajo, dentro del plazo de 10 días.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

Artículo 15. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro de los niveles profesionales. A los trabajadores objeto de tal movilidad, les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales. Los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales del centro de trabajo, si los hubiere, recibirán información por escrito acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, y de las causas de la misma, cuando éstas así sean solicitadas.

Artículo 16. Trabajos de distinto nivel profesional.

La dirección, en casos de necesidad por concurrir causas técnicas y organizativas y previa información a los representantes de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el art. 39 ET, podrá destinar a los empleados a realizar trabajos de distinto nivel profesional, reintegrándose la persona a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.

En caso de que la información antes indicada, y por las circunstancias que pudieran concurrir, no fuese previa, se informará lo antes posible a tal representación.

Si la persona efectúa temporalmente trabajos de nivel profesional superior, percibirá la retribución y la prima del nivel superior.

Cuando se trate de funciones de nivel profesional superior, ejecutadas por la misma persona, este cambio no podrá ser de duración superior a dos meses consecutivos o de seis meses alternos en el plazo de dos años. Transcurridos los periodos de tiempo indicados, y en la forma establecida, se consolidará el puesto.

Este derecho tendrá efectividad a partir del momento en que, acreditados los citados periodos de desempeño del nivel superior, sea solicitada mediante escrito tal consolidación, careciendo, por tanto, de todo efecto retroactivo.

La comisión de valoración, que será la que conocerá los temas de promociones, tendrá como criterios de valoración para las mismas: antigüedad, formación y experiencia, fijándose para cada caso la importancia de cada uno de los criterios en función del puesto a cubrir.

En aquellos casos de trabajos en equipo, cuando la persona de nivel profesional inferior sustituya a la de superior, por ausencia de éste, se le computará para la consolidación de plaza a partir de dos jornadas completas.

Cuando se trate de cambios motivados en sustitución de excedencia especial y maternidad, estos plazos se podrán prolongar mientras duren las circunstancias que los hayan motivado. En el supuesto de enfermedad o accidente que no supere los seis meses de duración, el periodo así realizado tendrá la consideración de período discontinuo, todo ello con respecto a dichos niveles o categorías.

Si una persona desarrolla funciones de un nivel profesional inferior al suyo, sin relación con lo prescrito en el art. 11 del presente convenio, esta situación no podrá prolongarse por espacio superior a un mes, conservando la retribución correspondiente a su nivel profesional. La dirección evitará, en la medida de lo posible, reiterar el trabajo de nivel inferior en la misma persona. Si por necesidades perentorias o imprevisibles tuviese que prolongarse tal situación por un plazo superior a un mes, se podrá ampliar dicho plazo previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 17. Focus & Performance.

Se constituye una comisión paritaria como órgano de información y aplicación del sistema F & P y del sistema de valoración de los puestos de trabajo. Esta comisión será formada por tres representantes de los trabajadores, más los delegados sindicales si los hubiera y tres representantes de la parte empresarial.

La comisión conocerá sobre el sistema de valoración, la metodología de las entrevistas de desempeño, los planes de desarrollo y la política retributiva de la empresa. La empresa se compromete a formar adecuadamente a la parte social que forme parte de esta comisión sobre el sistema de valoración que utilice la empresa. La comisión, a requerimiento del trabajador/a podrá realizar las gestiones oportunas con la empresa para aclarar las situaciones que se planteen, obteniendo a este efecto la información necesaria.

En el proceso de la entrevista de desempeño en el caso de que un empleado/a no se le aplicara la metodología de dicho proceso, tendrá la posibilidad de acudir a dicha comisión y ésta podrá obligar a aplicar la metodología establecida.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

En relación a la valoración de los puestos de trabajo, la empresa se compromete a mantener las valoraciones de los puestos de trabajo (DPT), debidamente actualizadas. Cuando se modifique o se genere una nueva DPT, se pasará copia de la misma a todos los integrantes de la Comisión junto al trabajador afectado.

Cuando la dirección o el comité de empresa reciban alguna reclamación sobre el puesto de trabajo ya valorado, remitirá ésta al Departamento de Recursos Humanos, quién después de analizarlas, solicitará la información procedente y la trasladará a la comisión para que esta pueda decidir si existen razones objetivas para atender dicha reclamación.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa se compromete a impartir una sesión formativa a los representantes legales de los trabajadores sobre retribución.

La comisión se reunirá semestralmente o en el caso de que exista alguna reclamación sobre la no aplicación del proceso establecido.

CAPÍTULO IV.

ADMISIÓN. ASCENSOS Y CESES DEL PERSONAL.

Artículo 18. Admisión de personal en la empresa.

Antes de que sean cubiertas las vacantes de puestos de trabajo que se produzcan, se informará sobre éstas a los representantes legales de los trabajadores al objeto que los trabajadores /as puedan concurrir a dichas vacantes.

La admisión de los trabajadores al servicio de la empresa se ajustará a las normas legales establecidas al efecto, pudiendo someterse a aquellos a las pruebas de ingreso que se estimen oportunas.

En la contratación de personal, tendrán preferencia sobre los demás aspirantes, en igualdad de méritos y condiciones, quienes a partir de la entrada en vigor de este convenio, hayan desempeñado hasta la terminación normal del tiempo convenido, funciones en cada uno de los centros de trabajo con contrato suscrito con la empresa por tiempo determinado o interino, siempre y cuando la prestación anterior de sus servicios haya sido como mínimo durante dos periodos de contratación de seis meses, continuos o alternos, dentro de los dos años inmediatamente anteriores a la fecha prevista de contratación y en un puesto de trabajo igual o similar.

La dirección informará previamente, a la representación legal de los trabajadores de:

- Nuevas contrataciones que tenga previsto realizar y puestos de trabajo a cubrir.
- Modalidades de contrato y duración del mismo.
- Los tipos de pruebas de selección.
- Los resultados finales de las pruebas de selección, respetando, en todo caso, la intimidad personal y confidencialidad de las mismas.

Los trabajadores contratados mediante la modalidad de contrato temporal, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores fijos de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza, duración y regulación legal de su contrato de trabajo. Por todo ello la dirección durante la vigencia del presente convenio se compromete a que cualquier trabajador/a contratado bajo la modalidad de temporal, tendrá una remuneración que será la que figura en las tablas salariales del presente convenio y que corresponda a su nivel profesional laboral.

La dirección podrá someter a los aspirantes a las oportunas pruebas de ingreso, de acuerdo con los requisitos exigidos para el puesto de trabajo.

La contratación se realizará conforme a las necesidades de la empresa, de las que serán informados los representantes legales de los trabajadores. Se incluye dentro de esta obligación de información, la relativa a la incorporación de becarios. En concreto, la Dirección informará de su incorporación y del Departamento al que serán asignados.

Salvo pacto en contrario entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores, la contratación de personal a través de ETT no será superior al 5% de la plantilla. Para determinar este 5%, se tomará como referencia el promedio de plantilla durante el último trimestre. No computará dentro de este 5% el personal puesto a disposición por una ETT mediante contratos de interinidad.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

Artículo 19. Periodo de prueba.

La situación de todo el personal, cualquiera que sea la duración del contrato formalizado y las circunstancias de su contratación, se considerará provisional durante el periodo de prueba, que tendrá la siguiente duración:

Niveles o funciones de:

- Técnicos y coordinadores: seis meses.
- Resto de personal: dos meses.

La situación de incapacidad temporal autoriza a la interrupción del periodo de prueba, siempre que así se haya hecho constar por escrito en el momento de la contratación del interesado.

Artículo 20. Ascensos.

En el tribunal que se forme para resolver los concursos oposición que puedan celebrarse, participará un representante legal del personal de la empresa. La dirección procederá a efectuar concurso de méritos para acceder a las funciones de: administrativo, coordinador y técnico. Se seguirá el método establecido a la entrada en vigor del presente convenio.

La dirección aplicará un sistema de concurso de méritos para acceder al desarrollo de las funciones de administrativo, y coordinadores o técnicos, no siendo posible para los demás cargos directivos, cuya designación será de la dirección.

Los representantes del personal serán informados antes del nombramiento de las personas designadas para ocupar mandos de primer nivel. Se informará a los representantes del personal antes de la designación de los siguientes mandos: administrativos, coordinadores y técnicos.

Artículo 21. Formación profesional.

Para facilitar la adaptación a las mejoras tecnológicas y procedimientos organizativos, ambas representaciones están de acuerdo en promover la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.

Para el desarrollo de lo anterior, se acuerda:

- La dirección elaborará durante la vigencia de este convenio, un plan de perfeccionamiento para que el personal pueda adquirir los conocimientos adecuados en la realización de sus funciones y desarrollo profesional.
- Dicho plan irá dirigido a aquellos colectivos o personas que, de manera objetiva, más lo necesiten y cuyos nuevos conocimientos estén relacionados directamente con su puesto de trabajo; o bien, llegado el caso, puedan ser tendentes a una promoción interna hacia nuevos puestos de trabajo por reorganización, tecnificación o reconversión de los actuales.
- El personal tiene la obligación de asistir, con el máximo interés y aprovechamiento, a los cursillos que sean convocados de acuerdo con el plan.
- Decidido éste, previamente a su implantación, se solicitará al comité de empresa el informe que se determina en el art. 64 del estatuto de los trabajadores. En caso de discrepancias, ambas partes iniciarán un periodo de consultas sobre el mismo.

En este caso, el coste de los cursillos (profesorado, libros, material, etc.) será a cargo de la empresa, pudiendo solicitar ésta las ayudas y subvenciones que correspondan.

- Cuando los trabajadores cursen:

1) Alguno de los estudios de formación reglada que a continuación se detallan: graduado escolar; graduación en enseñanza secundaria; formación profesional (administrativa, comercial, informática, eléctrica, mecánica, química y electrónica); ingeniería técnica (mecánica, eléctrica, electrónica, química, agrícola) y enseñanza superior (ciencias económicas y empresariales; ingeniería industrial: eléctrica, electrónica, mecánica y organización industrial; química, informática y biología).

Dilluns, 23 de febrer de 2015

- 2) Formación relacionada directamente con el puesto de trabajo que desempeñen actualmente.
- 3) Formación relacionada directamente con puestos de trabajo que puedan desempeñar en un futuro.
- 4) Formación directamente relacionada con la actividad de su centro de trabajo; podrán percibir, previa resolución de la dirección, una ayuda que cubra total o parcialmente los gastos de matrícula y/o mensualidades del curso o de las asignaturas a cursar.

Una vez finalizados dichos cursos, y previa justificación, se percibirá el importe que se indica de los libros correspondientes a los mismos:

- El 100% en caso de aprobar, entre junio y septiembre, el 75% de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
- El 60% en caso de que, en las mismas convocatorias de exámenes, se aprobara el 50% de las asignaturas matriculadas.
- El 50% en caso de no superar la mitad de las asignaturas entre junio y septiembre.
- El 100% en el caso específico de estudios de informática, electrónica e idiomas para oficinas centrales y marketing para el área de ventas.

En ningún caso se aplicarán las percepciones antedichas (matrícula, mensualidades y libros) a las nuevas matriculaciones correspondientes a asignaturas o cursos en general suspendidos en dos convocatorias de exámenes.

Los diversos estudios se considerarán según el calendario académico por lo que, en lo sucesivo, la secuencia a seguir será la siguiente:

- De enero a mayo: Presentación de solicitudes por parte de los trabajadores.
- Junio: Estudio de las solicitudes por parte de la dirección, resolución y comunicación de la misma a los interesados.

El número total de beneficiarios por la indicada ayuda, no podrá exceder del 10% de los trabajadores afectados por el ámbito del convenio y en ningún caso su montante total podrá exceder de la cantidad de 16.169,57 EUR durante 2.013 y 16.298,93 EUR para 2014.

Si del estudio de las solicitudes recibidas de los trabajadores resultara la aprobación de cursos cuyo coste total superara la cantidad anual señalada en el párrafo anterior, se procedería a un reparto proporcional de esta ayuda entre los solicitantes teniendo en cuenta, a tal efecto, el orden de prioridad establecido en el primer párrafo de este punto.

Los abonos de estas ayudas se efectuarán, en todos los casos, previa entrega por parte de los beneficiarios de los recibos, hojas de ingreso bancario, facturas o cualquier otro documento que acredite que el alumno ha realizado el pago correspondiente a sus estudios al centro docente.

Los estudios deberán realizarse en centros oficiales u oficialmente reconocidos o en aquellos otros no oficiales que a juicio de la dirección ofrezcan suficiente garantía de eficacia formativa.

Siempre que las necesidades de trabajo lo permitan, se considerará la posibilidad de acceder a la reducción de la jornada que, por razones de estudios de índole profesional y relacionados directamente con la actividad de la empresa, puedan solicitar las personas interesadas a sus superiores. Previa y oportunamente, se tendrá en cuenta el grado de aprovechamiento obtenido en los estudios cursados, así como en los que se cursen.

En todo caso, la correspondiente reducción de la jornada, no excederá de una hora diaria, y el abono de la retribución se efectuará en razón del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 22. Preaviso de cese.

El personal que desee rescindir su contrato laboral con la empresa deberá preavisar su decisión, con un mínimo de:

Niveles o funciones:

- Técnicos y coordinadores: dos meses.
- Resto personal: un mes.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

El incumplimiento por parte de la persona de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la dirección a descontar de la liquidación de la misma el importe de la retribución diaria por cada día de retraso en el preaviso.

El mencionado preaviso deberá comunicarse por escrito al departamento de Recursos Humanos, recabando de éste el correspondiente acuse de recibo.

Artículo 23. Jornadas de trabajo.

Las jornadas de trabajo, horarios y demás condiciones relativas a los mismos quedan determinados, para cada centro de trabajo y clasificación laboral, en el anexo III. Tal especificación comprenderá:

Días de trabajo al año, jornada laboral anual, horarios, tiempo de descanso diario, calendario laboral y días laborables, festivos y de vacaciones.

Como norma general y dentro de las posibilidades, el calendario laboral de un año se determinará siempre dentro del último trimestre del año anterior, una vez publicado el calendario oficial de fiestas para cada año.

En todo caso, los centros de trabajo correspondientes a las delegaciones comerciales estarán abiertos preferentemente todos los días laborables.

Artículo 24. Vacaciones.

El personal de plantilla afectado por el presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

A los efectos del correspondiente cómputo anual, se considerará como año completo de servicios el comprendido desde el mes de septiembre al mes de agosto del siguiente año, con independencia de la fecha en que se disfruten efectivamente las vacaciones.

La dirección de la empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, fijará las fechas de disfrute del periodo de vacaciones, determinando el cierre de sus respectivos centros de trabajo o estableciendo los turnos que estime oportunos, con determinación de las personas asignadas a cada turno, según las necesidades de la producción y de los servicios o trabajos a realizar.

Podrá también convenir con las personas afectadas fechas y condiciones particulares para el disfrute de sus vacaciones, al margen de lo previsto en los respectivos calendarios laborales.

En todo caso, se procurará que las vacaciones se disfruten dentro de los meses de junio a septiembre, avisando, como mínimo, con tres meses de anticipación.

Al personal que, por circunstancias especiales, solicitase algún permiso durante el año, podrá descontarse éste de sus vacaciones anuales, siempre que así se pacte, conservando en todo caso un mínimo de siete días consecutivos de vacaciones.

Cuando el periodo de descanso por maternidad coincida con el de las vacaciones colectivas, se añadirá a éstas el periodo de coincidencia, una vez terminado el permiso establecido.

Durante el disfrute de las vacaciones, el personal percibirá el salario de su nivel profesional y complemento ad personam que le correspondiese, así como promedio de prima e incentivos devengados durante los tres meses inmediatamente anteriores.

El personal de ventas percibirá, durante las vacaciones, el promedio del módulo de primas calculadas en periodo anual, dadas las variaciones estacionales de las mismas.

El personal de nuevo ingreso disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

No computa como vacaciones el tiempo de permanencia en situación de IT por intervención quirúrgica que requiera el internamiento en un centro hospitalario por un tiempo superior a 24 horas realizada dentro del plazo vacacional del trabajador afectado. De igual forma, también se fijarán nuevas fechas de disfrute para aquellos trabajadores afectados por una situación de IT iniciada con anterioridad al inicio de su periodo vacacional pero una vez ya fijado éste y que les impida disfrutar de las vacaciones previamente establecidas. Las nuevas fechas de disfrute se fijarán de común acuerdo.

Del mismo modo, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Nuevamente, las fechas de disfrute se fijarán de común acuerdo.

Artículo 25. Permisos y licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente su ausencia, podrá no asistir al trabajo, con derecho a percibir el salario de su nivel profesional y complemento ad personam en su caso, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Condiciones y requisitos:

La solicitud del permiso deberá presentarla el trabajador a la empresa, con una antelación mínima de dos días a la fecha prevista de iniciación del permiso, a través del impreso reglamentario Solicitud de permiso de ausencia.

El trabajador, al solicitar el permiso, anotará en el impreso antes indicado, la fecha de comienzo y fin de la ausencia por este motivo (quince días naturales ambos inclusive). La ceremonia deberá celebrarse necesariamente dentro del periodo solicitado.

Posteriormente, se justificará mediante la presentación del libro de familia o certificación del Registro Civil.

b) Un día natural en caso de matrimonio de padre o madre, hijos, hermanos y hermanos políticos del trabajador.

Condiciones y requisitos:

La solicitud del permiso la presentará el trabajador a la dirección, mediante el impreso reglamentario, con una antelación mínima de dos días a la fecha de celebración de esta ceremonia.

Corresponderá como día de permiso aquél en que se celebre el matrimonio.

Se justificará posteriormente la ausencia, presentando el libro de Familia, o bien fotocopia de la certificación del Registro Civil, siempre que tal justificación, y en la medida de sus posibilidades, pueda conseguirla el interesado.

c) Tres días naturales en caso de nacimiento de hijos(as) del trabajador acumulables al permiso de paternidad legalmente establecido.

Condiciones y requisitos:

El trabajador procurará presentar la solicitud del permiso antes de iniciar la ausencia al trabajo, siempre que fuese posible.

En caso de que por urgencia, el trabajador no haya solicitado permiso antes de su ausencia, avisará a la dirección por cualquier medio en el plazo de las 24 horas siguientes al inicio del permiso. Una vez reincorporado al trabajo, cumplimentará la solicitud del permiso ya disfrutado.

Presentará a la dirección el libro de familia.

d) Dos días naturales en los casos de fallecimiento de hijos políticos del trabajador y cónyuge de un hermano/a del trabajador/a., que se ampliarán a tres en caso de que el fallecimiento sea del cónyuge, hijos, nietos, padres, hermanos y abuelos del trabajador o de su cónyuge. Este permiso será de un día en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos del trabajador.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

Condiciones y requisitos:

El trabajador solicitará el permiso a la dirección antes del inicio de su ausencia.

En caso de que, por extrema urgencia, el trabajador no haya solicitado el permiso, avisará a la dirección por cualquier medio en el plazo de las 24 horas siguientes al inicio del permiso. Una vez reincorporado al trabajo, cumplimentará la solicitud del permiso ya disfrutado.

Justificará posteriormente el fallecimiento siempre que tal justificación, y en la medida de sus posibilidades, pueda conseguirla el trabajador.

e) Dos días naturales en los casos de enfermedad grave de hijos políticos del trabajador, y cónyuge de un hermano/a del trabajador/a., que se ampliarán a tres en caso de que la enfermedad afecte a cónyuge, hijos, nietos, padres, hermanos y abuelos del trabajador o de su cónyuge.

Condiciones y requisitos:

Para la concesión del número de días naturales por este permiso, la urgencia por enfermedad o intervención quirúrgica, requerirán el internamiento en un centro hospitalario por un tiempo superior a 24 horas.

En caso de intervención quirúrgica con internamiento inferior a 24 horas y referido al cónyuge, padre, madre, hermano/a, hijo/a, siempre que se justifique mediante parte médico la necesidad de atención por parte del trabajador, éste podrá disponer de un máximo de tres días naturales.

En aquellos casos de intervención quirúrgica o urgencia por enfermedad que se resuelvan dentro de las 24 horas siguientes al hecho causante y no comporten un desplazamiento del trabajador fuera de la provincia de residencia, el permiso retribuido que se concederá será de un día natural.

Si por intervención quirúrgica, el trabajador se viese en la necesidad de acompañar al familiar enfermo a un centro hospitalario, y éste fuese intervenido quirúrgicamente el mismo día del ingreso o máxime el día siguiente, se iniciará el cómputo de los tres días naturales correspondientes al permiso a partir del día del ingreso inclusive. Por el contrario, si es internado, y la intervención se practica al cabo de dos o más días siguientes al del ingreso, el trabajador tendrá un día natural de permiso que corresponderá al día del ingreso del paciente, y además los tres días naturales referidos, los cuales y en este caso, iniciarán su cómputo a partir del día de la intervención inclusive.

La solicitud del permiso deberá presentarla el trabajador a la dirección con una antelación mínima de dos días a la fecha prevista de iniciación del permiso.

En caso de que, por extrema urgencia, el trabajador no haya solicitado el permiso antes de ausentarse del trabajo, avisará a la dirección por cualquier medio en el plazo de las 24 horas siguientes al inicio de su ausencia. Una vez reincorporado al trabajo, cumplimentará la solicitud del permiso ya disfrutado.

Se justificará posteriormente el permiso disfrutado por este motivo, mediante la presentación de justificante extendido por el centro hospitalario en el que conste que el paciente ha sido ingresado, y la fecha de ingreso.

Excepcionalmente se permitirá el disfrute discontinuo de este permiso, mientras dure la hospitalización y exista una causa que lo justifique. En caso de autorizarse este disfrute discontinuo, será necesario aportar justificante de acceso al centro hospitalario por cada día de permiso.

La dirección considerará las sugerencias que puedan presentarle los representantes legales de los trabajadores en el caso de que, por enfermedad grave de un familiar del trabajador, en primer grado de consanguinidad, o del cónyuge, y por prescripción médica, deban ir acompañados a consulta o tratamiento médico.

f) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual del trabajador.

Condiciones y requisitos:

Se solicitará el permiso con una antelación mínima de dos días a la fecha prevista para dicho traslado.

Lo justificará posteriormente mediante contrato de la nueva vivienda o factura de transporte de muebles o comunicación al departamento de personal del nuevo domicilio.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

g) Por el tiempo indispensable para que el trabajador asista a:

Renovación del Documento Nacional de Identidad.

Obtención del permiso de conducir. En este caso sólo se abonará el permiso durante una jornada laboral como máximo, siempre que las horas de exámenes coincidan con las horas de trabajo.

Obtención o renovación de pasaporte.

Participación en consultas electorales como simples votantes o como componentes de una mesa electoral, de conformidad con lo que legalmente se establezca en cada caso.

Acudir a citaciones de juzgados de primera instancia o de paz.

Acudir a citaciones ante la jurisdicción del orden social, siempre que en el asunto sean parte la empresa y el trabajador solicitante del permiso, y la resolución final sea condenatoria para la empresa. En este caso, se abonará el permiso correspondiente a los días en que se hubieran celebrado los actos del juicio ante el Juzgado de lo Social, así como los de conciliación ante el SMAC.

Condiciones y requisitos:

La solicitud del permiso la deberá presentar el trabajador a la dirección con una antelación mínima de dos días a la fecha de iniciar el permiso.

Se justificará posteriormente el tiempo invertido mediante documento justificativo.

h) Por el tiempo indispensable para que el trabajador asista a consultas o prescripciones médicas.

Condiciones y requisitos:

La solicitud del permiso la deberá presentar el trabajador a la dirección, con una antelación mínima de dos días a la fecha prevista de la visita.

Si por la urgencia del caso, el trabajador no hubiese podido presentar a la dirección la solicitud de permiso, comunicará su ausencia por cualquier medio, cumplimentando la solicitud del permiso una vez se reincorpore al trabajo.

Se justificará la asistencia a la consulta y el tiempo invertido mediante impreso de Justificante de visita médica, que recogerá el trabajador en el departamento de personal y que será cumplimentado por el médico que le haya asistido.

Si el trabajador asiste a consulta médica de urgencias y, por prescripción médica, debe guardar reposo durante la jornada laboral de ese día, solicitará del médico justificante en el que conste que la visita es de urgencias y la necesidad de tal descanso. En este caso, y previa presentación a la dirección del justificante que incluya los requisitos indicados, se abonará dicho tiempo.

Si es ingresado de urgencias, deberá presentar a la dirección justificante de tal ingreso y el tiempo invertido. Si permanece ingresado por tiempo superior a su jornada laboral, se le abonará como máximo la jornada laboral del día de ingreso.

i) El trabajador, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Condiciones y requisitos:

El permiso se solicitará por escrito a la dirección.

El departamento de personal concederá este permiso entregando una carta a la persona solicitante, con detalle de las fechas de comienzo y fin.

El cómputo de los 9 meses, será a partir de la fecha de nacimiento del hijo.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

j) La trabajadora embarazada tiene la opción de acumular el permiso de lactancia retrasando la incorporación al trabajo por este período.

k) La reducción de jornada y permisos para guarda legal de menores establecidos en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral podrán disfrutarse hasta los 12 años de edad del menor.

l) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional a que hace referencia la legislación vigente.

En los supuestos contemplados en los apartados c), d) y e), cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de residencia, el permiso se podrá ampliar hasta un máximo de dos días naturales más.

Previa justificación de enfermedad de un familiar que conviva con el trabajador, éste podrá obtener un permiso no retribuido por el tiempo que convenga con la dirección de la empresa, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Artículo 26. Trabajo en puentes.

Anualmente se establecerá el número de puentes a realizar; cada departamento indicará el número de personas que deberán trabajar en dichos días, con un máximo del 20 por ciento del personal de cada departamento; este límite será del 27 por ciento para Costumer Service.

Se aplicarán criterios de rotación para cubrir el trabajo en puentes. En todo caso, se facilitará a la representación legal el número de personas de cada departamento que tendrán que trabajar en los puentes y las causas por las cuales es necesario dicho servicio. El día de descanso que corresponda, se dará prioridad de elección al trabajador de mutuo acuerdo con el responsable.

Artículo 27. Traslados y permutas.

Los traslados del personal podrán realizarse:

- a) A solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre empresa y trabajador/a.
- c) Por necesidad del servicio.
- d) Por permuta.

a) Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la dirección, se efectúe a solicitud del interesado, aquella podrá modificarle el nivel profesional y sus retribuciones, si fuesen de nivel inferior en el nuevo puesto; quedando obligada a elevarlas si, por el contrario, fuesen superiores, y sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

b) Efectuándose el traslado por acuerdo entre las partes, habrá de estarse a lo convenido.

c) La dirección, por razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo, distintos de aquél en el que dicho personal preste sus servicios, en tanto subsistan las circunstancias que lo motiven, por el plazo máximo de un mes, dentro de cada año natural. En caso de perentoria necesidad, el desplazamiento se avisará con una antelación superior a diez días, procediendo al abono de unas dietas que cubran adecuadamente los gastos de desplazamiento. Cuando el desplazamiento sea superior a treinta días, será necesario acuerdo previo entre la dirección y los representantes legales de los trabajadores.

En caso de traslado definitivo, se estará a lo que al efecto disponga la legislación vigente. En este último supuesto, si la persona optase por la rescisión de su contrato de trabajo podrá beneficiarse de las percepciones económicas previstas para los despidos improcedentes.

d) Los trabajadores del mismo o distinto centro de trabajo ubicado en la misma o distinta localidad y pertenecientes al mismo nivel profesional, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la dirección de la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que la misma pueda apreciar.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puestos, renunciando a toda indemnización por gastos y traslados.

Artículo 28. Jornada intensiva.

En el periodo que se establezca en el calendario laboral se realizará jornada intensiva distribuida de la manera siguiente:

Lunes a viernes.

Horario flexible de entrada: de 7,30 a 8,30 h.

Horario obligado: de 8,30 a 15,00 h.

Horario flexible salida: de 15,00 a 16,00 h.

Si por necesidades del servicio no fuera posible el disfrute de la jornada intensiva, cada departamento establecerá con criterios de rotación y con un límite del 20 por ciento, el personal necesario; este límite será del 27 por ciento para Costumer Service.

En todo caso, se facilitará a la representación legal de los trabajadores el número de personas afectadas en cada departamento y las causas por las cuales es necesario dicho servicio.

Tendrán el mismo tratamiento los días establecidos en el calendario laboral como vigilia de festivos.

CAPÍTULO V.

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 29. Retribuciones.

Las retribuciones o regímenes salariales que venga aplicando la empresa en el momento de entrada en vigor del presente convenio, quedan totalmente sustituidas por las tablas retributivas que aparecen en el Anexo I, las cuales no serán objeto de revisión durante su período de vigencia, y salvando siempre la garantía ad personam establecida en el artículo 6.

En las referidas tablas se hace constar, asimismo, el importe anual por niveles profesionales.

La estructura mensual de la retribución, compuesta por el salario base y plus convenio establecida de este modo en convenios o pactos colectivos anteriores, queda sustituida y compensada por la nueva modalidad recogida en las tablas retributivas del presente convenio.

No se incluyen en este salario: complementos salariales ni pluses legalmente establecidos.

Artículo 30. Gratificaciones.

Todo el personal percibirá las siguientes gratificaciones extraordinarias, cuyo importe queda determinado en la columna respectiva de las tablas retributivas que, en cada caso, le sea de aplicación.

- Navidad: Se abonará en la nómina de noviembre de cada año.
- Gratificación de julio. Se abonará en la nómina de junio de cada año.
- Gratificación de marzo. Se abonará en la nómina de febrero de cada año.
- Gratificación de septiembre. Se abonará en la nómina de agosto de cada año.

Todas estas gratificaciones serán prorrateables a tenor del tiempo efectivamente trabajado durante los doce meses anteriores a la fecha de cada abono. En los casos en los que el complemento ad personam cumpla antes del 15 de marzo, julio y septiembre o antes del 21 de diciembre, este complemento se percibirá en las gratificaciones citadas en los puntos a, b, c o d, que corresponda.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se efectúen de común acuerdo y a tenor de la legislación aplicable, se abonarán según el importe consignado en la tabla de horas extraordinarias que figura en el anexo II.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

Por horas extraordinarias especiales, se entenderán aquellas que tengan por objeto la realización de trabajos de urgente necesidad que, de no realizarse, podrían ocasionar pérdidas importantes o daños considerables en los centros de trabajo. Se abonarán según el importe consignado en la tabla de horas extraordinarias del anexo II. Con independencia de lo anterior, la representación de la dirección y el comité de empresa de dicho centro de trabajo, podrán acordar la definición de otras horas extraordinarias, que por su carácter urgente, puedan ser también consideradas como especiales.

Mensualmente, se informará a los representantes legales de los trabajadores de las horas extraordinarias efectuadas, y trimestralmente aquellos podrán revisar estas circunstancias en las liquidaciones de la Seguridad Social.

Artículo 32. Trabajo en domingos y festivos.

Cuando por necesidades del servicio deba trabajar el personal en domingos o festivos, se le concederá un día de descanso compensatorio de mutuo acuerdo entre las partes, siendo retribuidas en este caso las horas realizadas en festivo como horas extraordinarias diurnas.

El valor de estas horas figura en la tabla del anexo II.

Los trabajadores de los departamentos de Customer Service y Logística que por necesidades del servicio deban prestar servicios en días festivos conforme al calendario laboral, percibirán, en vez de las horas extraordinarias diurnas, el plus Customer Service/Logística, cuyo importe también aparece en el anexo II.

En todo caso tendrán derecho a un día de descanso compensatorio.

Artículo 33. Complemento seguridad ventas.

Como quiera que la tarea realizada en las delegaciones de ventas requiere movilidad y frecuentes ausencias del personal por motivos de trabajo, la dirección de la empresa podrá designar libremente a una persona que se ocupe directamente de las cuestiones relacionadas en materia de seguridad y de salud laboral, así como de la vigilancia fitosanitaria de los productos. Ello, naturalmente, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa contenida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo de la misma.

Las personas designadas por la dirección para la realización de las funciones complementarias anteriormente descritas en materia de seguridad, salud laboral y vigilancia fitosanitaria, percibirán una compensación económica de 36,63 EUR mensuales, para el año 2013 y 36,92 EUR para 2014.

Artículo 34. Primas de rendimiento de personal de ventas.

El personal de ventas percibirá unas primas de rendimiento equivalentes a 2,96 EUR para el año 2013 y 2,98 EUR para 2014.

El personal de ventas percibirá unas primas de rendimiento, cuyos importes serán previamente establecidos por los respectivos directores y comunicados oportunamente a cada perceptor por parte de aquellos, según se establece en el anexo V.

Artículo 35. Plus distancia.

Al personal que al 31 de diciembre de 1996 percibía el plus de distancia que se regulaba en los convenios de fábrica y central y zonas, áreas y unidades de ventas, consistente en el importe correspondiente al abono del ferrocarril (o del transporte público colectivo) desde la estación más próxima de su domicilio hasta el centro de trabajo, lo seguirá percibiendo, no produciéndose incremento alguno en el caso de que voluntariamente cambiara de domicilio a una distancia mayor de la que existía a 31 de diciembre de 1996.

Cuando la dirección proceda a trasladar a un trabajador al que le correspondiese la percepción de este plus, a otro centro de trabajo, se le abonará el plus distancia en la cantidad que corresponda en función del nuevo lugar de trabajo.

Artículo 36. Desplazamiento por razones de trabajo (personal de ventas).

Gastos de viaje: Las ausencias, originadas por razones de trabajo, devengarán el derecho a percibir unas compensaciones económicas, tanto en los casos en que se pernocte en localidad distinta a la del lugar de residencia, como en los que únicamente deba efectuarse un almuerzo o cena.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

Los importes de tales compensaciones para los años 2013 y 2014 serán los siguientes:

	2013	2014
Desayuno	3,30	3,30
Comida	15,44	15,44
Cena	13,38	15,44

En caso de necesidad de pernoctar fuera del domicilio, la empresa correrá con los cargos de alojamiento siempre que se respete la política establecida en esta materia en cada momento.

Uso de vehículos para el desarrollo de funciones profesionales: La empresa proporcionará al personal de ventas para el correcto desarrollo de sus funciones profesionales, un vehículo bajo la modalidad de Renting.

El vendedor estará facultado para escoger el tipo de vehículo que desee entre los siguientes: berlina, familiar (stationwagon) y monovolumen.

Una vez efectuada la opción por uno de estos tipos, la empresa trasladará al trabajador una oferta que incluya dos modelos diferentes dentro de la tipología escogida correspondientes a diferentes marcas y que cumplan los requisitos mínimos garantizados (contarán con un equipamiento equivalente o superior al que se ha estado facilitando hasta la fecha) para que el trabajador escoja el que más le convenga. Se anexan en la siguiente tabla los equipamientos y requisitos mínimos garantizados.

Cilindrada 1.6.
105 CV.
Diesel.
30.000 km al año.
Cambio ilimitado de ruedas de primeras marcas (si dibujo por debajo de 2mm).
Pintura metalizada.
Bluetooth.
Radio CD.
ABS.
Seguro a todo riesgo conductor y acompañantes.

Los vehículos ofrecidos y proporcionados serán todos ellos de marcas de reconocido prestigio, incluyendo el equipamiento enunciado anteriormente. Se consideran marcas de reconocido prestigio las incluidas en la siguiente tabla.

Seat.
Citroën.
Fiat.
Honda.
Renault.
Opel.
Ford.
Mazda.
Peugeot.
Volkswagen.
Toyota.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria, podrán añadirse otras marcas a este listado.

Además de facilitar el vehículo, la empresa se hará cargo de los gastos derivados de su utilización (gasolina y peajes). Para ello, podrá facilitar al personal de ventas, tarjetas Solred o similares. Corresponderá a la empresa la fijación en cada momento de la política y forma de hacer frente a dichos gastos.

Más allá de su empleo para las funciones laborales propias del puesto de vendedor, la empresa tolera la utilización del vehículo puesto a disposición para uso particular (es decir, fuera de las horas de trabajo). Este uso particular constituye salario en especie, lo que acarrea un tratamiento fiscal específico. Al hacerse cargo la empresa del coste relativo a esta utilización particular (salvo el combustible), ésta certificará al final de cada año el importe total que debe ser considerado como salario en especie, así como la retención a cuenta efectuada durante el año por este concepto.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

Todo ello se hará con estricta observancia y cumplimiento de la legislación vigente.

- Previsiones específicas para el personal con la categoría de Promotor:

El personal que ostente dicha categoría no estará facultado a elegir vehículo. La dirección le facilitará un coche de renting, que sin tener que cumplir con todas las previsiones de este artículo, será adecuado a las funciones que deba desarrollar.

Artículo 37. Forma de pago.

Todas las retribuciones devengadas se satisfarán por meses vencidos, el último día laborable de cada mes, mediante transferencia a la cuenta o libreta de la caja de ahorros o banco indicado por el interesado.

Las primas de rendimiento del personal de ventas se liquidarán dentro de los treinta días siguientes al cierre mensual correspondiente. Cuando ello no sea posible por razones de carácter administrativo o de cualquier otra índole, las personas interesadas podrán percibir anticipos a cuenta sobre las mismas.

En todo caso, las retribuciones se harán efectivas mediante recibo de salarios, según modelo del anexo IV.

CAPÍTULO VI.

PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES.

Artículo 38. Reconocimientos médicos.

La Dirección de la empresa ofrecerá a todos los trabajadores afectados por el presente convenio, con una periodicidad anual, un reconocimiento médico que incluirá pruebas propias de una revisión médica general.

Artículo 39. Prestaciones por incapacidad temporal (I.T.).

Al personal que se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, le será concedida, en su caso, una prestación económica que, adicionada a la reglamentaria del seguro de accidente, alcance un total del 100 por 100 del salario real y promedio de prima, en su caso, percibidos durante los últimos treinta días.

Para tener derecho a esta prestación será necesario que el accidente sea reconocido como de trabajo por la entidad aseguradora, así como que el médico de la empresa pueda efectuar los reconocimientos previos que estime oportunos y confirmaciones periódicas de la situación de baja.

La situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que sea objeto de internamiento en institución hospitalaria y cuya duración sea superior a veinticuatro horas, dará derecho a una prestación económica que, adicionada a la correspondiente de la Seguridad Social, alcance un total del 100% del salario real del trabajador/a y promedio de prima, en su caso, percibidos durante los últimos treinta días. La indicada prestación será abonada durante un periodo máximo de treinta días, reservándose la dirección la facultad de comprobar la veracidad de la razón que justifique dicha prestación.

La situación de baja médica oficial se comunicará al departamento de recursos humanos el mismo día de haberse producido, salvo casos de fuerza mayor que imposibiliten al trabajador/a a realizar tal comunicación y previa justificación del indicado impedimento.

La dirección se reserva el derecho de someter al personal beneficiario de la presente norma, a cuantos reconocimientos médicos estime oportunos, y podrá cesar de satisfacer las prestaciones antes indicadas si no pudiera efectuar aquellos o si, visto el resultado de los mismos, así lo estimara conveniente.

Artículo 40. Póliza de seguro.

La empresa tiene contratada una póliza de seguro del ramo de vida a favor del personal de plantilla que no esté adherido al plan de pensiones objeto del art. 46 del presente convenio colectivo, y que cubre los mismos riesgos por fallecimiento e invalidez que cubre aquel y con las mismas condiciones para su percepción.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

Una vez el trabajador se incorpore al plan de pensiones mencionado en el art. 46 del presente convenio colectivo, causará baja automática en esta póliza de seguros.

Artículo 41. Ayuda por jubilación.

La empresa, a través de contrato de una póliza de seguros, facilitará, al producirse la baja en la empresa por jubilación de una persona con más de quince años de servicio en la misma, la percepción del importe íntegro de una mensualidad, garantizando en todo caso el abono de 2812,56 EUR para el año 2013 y 2.835,06 EUR para 2014.

Artículo 42. Ayuda familiar.

La ayuda familiar se aplicará a todo el personal afectado por este convenio que tenga hijos menores de dieciséis años.

Para el personal de las delegaciones la indicada ayuda familiar será de 21,64 EUR mensuales por hijo para el año 2013 y 21,81 EUR para el año 2014.

Para el resto de personal será para 2013 de 19,53 EUR mensuales por hijo y de 19,69 EUR mensuales por hijo, para el año 2014.

Artículo 43. Ayuda a hijos discapacitados.

El personal que tenga a su cargo hijos(as) con la condición de discapacitados, percibirá de la empresa una ayuda económica mensual, en los términos que a continuación se indican:

Año 2013.

311,82 EUR, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el treinta y tres y el sesenta y cuatro por ciento.
413,15 EUR, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el sesenta y cinco y el setenta y cuatro por ciento.
520,26 EUR, cuando el grado de minusvalía sea igual o superior al setenta y cinco por ciento.

Año 2014.

314,31 EUR, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el treinta y tres y el sesenta y cuatro por ciento.
416,46 EUR, cuando el grado de minusvalía esté comprendido entre el sesenta y cinco y el setenta y cuatro por ciento.
524,42 EUR, cuando el grado de minusvalía sea igual o superior al setenta y cinco por ciento.

Estas ayudas serán independientes de las que correspondan a sus beneficiarios, procedentes de la Seguridad Social y otros organismos.

Para percibir la ayuda que en cada caso corresponda, será necesario presentar a la dirección, el justificante del organismo competente, donde conste el tanto por ciento de minusvalía reconocido.

Artículo 44. Cheque guardería.

Se establece un cheque guardería para los empleados que tengan hijos mayores de cuatro meses y menores de tres años por un importe mensual de 80 EUR por hijo.

Artículo 45. Cuidados familiares.

Se incluyen en el ámbito del convenio colectivo, las mejoras establecidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y el desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 46. Plan de pensiones.

La empresa, en su calidad de promotora del plan en su modalidad de sistema de empleo, se obliga y define en su aportación anual, consistente en un 1,5% de la masa salarial bruta de los partícipes del plan; es decir, las obligaciones de dicho plan serán de aportación definida, siendo la asignación de la empresa por todos y cada uno de los partícipes del Plan igual al 1,5% de su salario anual bruto, en aquellos conceptos de éste que el reglamento del plan de pensiones precisa.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

Esta aportación anual se realizará de acuerdo a las condiciones especificadas en el propio plan de pensiones.

Asimismo el plan reconoce a cada uno de los partícipes, mediante la contratación de una póliza de seguros, las prestaciones que cubren los riesgos que seguidamente se detallan:

- Fallecimiento por enfermedad: capital asegurado 20.000 EUR.
- Si el fallecimiento fuese por accidente sobrevenido tanto en el ejercicio de su profesión como en su vida privada, el capital asegurado, en este caso, sería de 40.000 EUR.
- Si el fallecimiento fuese debido a accidente de circulación, en las condiciones requeridas, en este caso concreto, el capital asegurado sería de 60.000 EUR.
- En caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, cualquiera que fuese su causa, y siempre que se produzca el cese definitivo del empleado/a en la empresa, el capital asegurado sería de 20.000 EUR.

En las coberturas relativas al riesgo de fallecimiento, si el asegurado no hubiese realizado por escrito designación expresa de beneficiarios, tendrán tal carácter, por orden preferente y excluyente, los siguientes: primero el cónyuge; segundo los hijos; en tercer lugar los padres; y por último los herederos legales.

Artículo 47. Lote de Navidad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, recibirán, en el mes de diciembre, un obsequio en concepto de lote de navidad.

CAPÍTULO VII.

RÉGIMEN DE DISCIPLINA EN EL TRABAJO.

Artículo 48. Generalidades.

En todo cuanto pueda relacionarse con este capítulo, se estará a lo previsto al efecto en la legislación aplicable en cada momento.

Artículo 49. Faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, en leves, graves y muy graves.

- Son faltas leves: Las de puntualidad, las discusiones con los compañeros de trabajo; las faltas de aseo y limpieza; el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo; y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad, en los supuestos de horario flexible, el retraso de más de cinco veces en las entradas al trabajo en el término de un mes; en los demás tipos de horario, el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo y si el total de retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

- Son faltas graves: Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros y subordinados; simular la presencia de otro trabajador fichando por él; ausentarse del trabajo, sin licencia, dentro de la jornada; fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes; la inobservancia de las medidas de seguridad, sanidad e higiene en el trabajo; y en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de tres meses; y cuantas otras con características análogas a las enumeradas.

- Son faltas muy graves: El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra y obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados; la violación de los secretos de la empresa; la embriaguez habitual; fumar o encender fuego dentro del recinto del centro de trabajo y fuera de los locales expresamente autorizados para ello; y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

Artículo 50. Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Dilluns, 23 de febrer de 2015

- Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación escrita o suspensión durante un día de empleo y sueldo.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a nivel profesional superior.
- Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta; y despido.

Artículo 51. Compatibilidades.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito, o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

CAPÍTULO VIII.

ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.

Artículo 52. Acción sindical en la empresa.

Además de lo previsto al efecto en la legislación aplicable, durante la vigencia del presente convenio se reconocen los siguientes derechos:

- Tiempo para el ejercicio de las funciones de representación.

Los miembros del comité de empresa disfrutarán de un crédito horario incrementado en 10 horas respecto al establecido en el art. 68 e) del ET para atender a sus funciones de representación.

Se creará una bolsa común de horas en las diferentes secciones sindicales, si las hubiera.

Un miembro del Comité de empresa podrá acumular en favor de su actividad representativa, hasta el doble de horas reconocidas.

En ningún caso, podrá rebasarse el total del crédito de horas mensuales asignado al conjunto de los representantes legales de los trabajadores de cada centro de trabajo.

- Representación sindical.

Las secciones sindicales que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tendrán derecho a la elección de un delegado sindical con un crédito horario incrementado en 10 horas respecto del establecido legalmente.

Cuando dichas secciones sindicales acrediten un índice de afiliación sindical superior al 10% de la plantilla de la empresa, tendrán derecho a nombrar otro delegado sindical con garantías sindicales y un crédito incrementado en 10 horas respecto del establecido legalmente. Cuando superen el 25% de afiliación tendrán derecho al nombramiento de un delegado sindical más con un crédito horario incrementado en 10 horas respecto del establecido legalmente y garantías sindicales.

Las competencias de estas secciones sindicales serán las establecidas por la ley, y su ámbito de actuación y representación será la que abarca el convenio colectivo.

- Cuota sindical.

La dirección procederá al descuento de la cuota sindical, que se incluirá y deducirá del recibo de salarios, previa petición de la persona interesada.

Las altas y bajas serán cursadas necesariamente por la sección sindical correspondiente, previa comunicación del interesado, y las deducciones serán transferidas al sindicato.

- Derecho de reunión.

El personal podrá reunirse en asamblea, previa comunicación a la dirección, o a sus representantes, con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

La assemblea podrà ser convocada per el comitè de empresa, delegados del personal o por un número de personas no inferior al veinticinco por ciento de la plantilla. La assemblea serà presidida, en todo caso, por el comitè de empresa, por los delegados del personal, o tres de los trabajadores que la hayan solicitado, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa, salvo que estuvieran autorizadas por la dirección de esta última.

El lugar de reunión será el respectivo centro de trabajo cuando las condiciones del mismo lo permitan.

En los casos de jornada continuada, dichas assembleas deberán celebrarse en la primera o última hora de la jornada de trabajo, a criterio de la dirección o de sus representantes.

A tales assembleas podrán asistir con voz y sin voto, los miembros del comitè de empresa de los centros de oficinas centrales y delegaciones.

Se concederá al efecto hasta el límite de 10 horas retribuidas anuales. Esta limitación podrá superarse en los casos de necesaria consulta sobre los términos de un convenio colectivo que se halle en deliberación.

- Coste convenio.

A los trabajadores afectados por este convenio que no estén afiliados a ninguna central sindical, se les descontará 40 EUR en concepto de coste de asesoramiento a la representación social del presente convenio. Dicha cantidad se descontará, en la nómina de enero de 2015 y se entregará a las secciones sindicales de CCOO y UGT de Gallina Blanca, SA, durante la primera semana de febrero de 2015 las cuales firmarán el correspondiente recibo.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, y en cumplimiento del art. 11 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1.985 de 2 de agosto, el personal deberá comunicar su aceptación o negativa a que se le descuente dicho importe. A tal efecto, la representación social distribuirá un impreso para que el personal afectado exprese por escrito su voluntad, que deberá ser entregado al departamento de personal antes del 31 de diciembre de 2014.

CAPÍTULO IX.

SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Artículo 53. Generalidades.

A cuantas materias afecten a seguridad y salud serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones de carácter legal.

El comitè de seguridad y salud es el 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.

Se constituirá un comitè de seguridad y salud en cada centro de trabajo que cuente con 50 o más trabajadores. El comitè estará formado por los delegados de prevención (3 en los centros de trabajo con más de 100 trabajadores), de una parte y los representantes de la empresa, en número igual a los delegados de prevención, de la otra.

En las reuniones del comitè de seguridad y salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa.

El comitè de seguridad y salud se reunirá trimestralmente o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comitè adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El comitè de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, así como el proyecto y organización de la formación en materia preventiva. El comitè de seguridad y salud velará para que en los centros de trabajo se dé cumplimiento a la normativa de seguridad y salud aplicable y, en especial, en aquellas que por su magnitud conlleven la intervención de empresas subcontratadas. En este caso las competencias del comitè de

Dilluns, 23 de febrer de 2015

seguridad y salud del centro de trabajo incluirán las visitas de obras, si las hubiere, y el acceso a la información técnica oportuna.

- 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.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, a objeto de valorizar las causas y proponer las medidas preventivas y correctoras oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Equipos de trabajo y su protección:

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario o sus representantes, de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Se adoptarán así las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptado a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Formación de los trabajadores:

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea su modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

Maternidad:

Como medida de protección a la maternidad, la dirección de la empresa deberá determinar de común acuerdo con el comité de seguridad y salud de cada centro de trabajo, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos relacionados con esta contingencia. Durante los periodos de embarazo y lactancia no se realizarán trabajos que supongan, de forma evidente, un peligro directo para la madre o el hijo, garantizándose durante dicho periodo la posibilidad de un cambio temporal de puesto de trabajo sin que ello afecte a retribución o nivel profesional de la trabajadora.

Relaciones de trabajo temporales. Empresas de trabajo temporal:

Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados mediante empresas de trabajo temporal deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa, y el comité de seguridad y salud velará por el cumplimiento de esta norma.

Riesgos psicosociales:

Se efectuará la evaluación de riesgos psicosociales (ISTAS 21) que llevará a cabo el departamento de prevención con participación del comité de seguridad y salud.

Disposiciones adicionales.

Disposición Adicional Primera.

Se acuerda que durante la vigencia del presente convenio se constituirán comisiones de trabajo paritarias para el estudio y negociación de los siguientes temas:

Dilluns, 23 de febrer de 2015

- Módulos de ventas: Se constituirá una comisión específica paritaria para analizar los módulos de ventas durante la vigencia del presente convenio.
- Comisiones de trabajo sobre área comercial: Sistema retributivo y categorías profesionales.
- Comisión de igualdad: Dentro de la que deberá seguirse la evolución del Plan de Igualdad. Por lo menos se realizará una reunión al año.

Los acuerdos a los que dichas comisiones pudieran llegar serán trasladados a la Comisión Negociadora del Convenio para en su caso que sean aprobados e incorporados al redactado del convenio.

Disposición Adicional Segunda.

Ambas partes aceptan para el caso de conflicto colectivo y dentro del ámbito de Cataluña someter el mismo a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. ONE SHOOT 2014.

De manera excepcional, se pacta para este año 2014 un variable no consolidable de un máximo del 0,5% del Salario de Nivel, ligado a la consecución del objetivo de Net Sales según las siguientes condiciones:

- En caso de alcanzarse o superarse el objetivo de Net Sales para el año 2014, cada trabajador percibirá el 0,5% de su Salario de Nivel.
- En caso de alcanzarse entre el 95% y el 99,9% del mencionado objetivo de Net sales, cada trabajador percibirá el 0,2% de su Salario de Nivel.
- En caso de alcanzarse unas Net sales inferiores al 95% del objetivo, el importe del oneshoot será de 0 EUR.

El objetivo de Net sales que se tomará como referencia para cada trabajador será el de su Business Unit (BU). Aquellos trabajadores no asignados a una BU específica o que pertenezcan a una Funcional Area, se regirán por el objetivo corporativo (GBST) de Net sales.

El importe al que en su caso tenga derecho el trabajador, será abonado de una sola vez en la nómina de marzo 2015 y en proporción al tiempo efectivamente trabajado a lo largo del año 2014.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. PLAN DE PENSIONES.

El establecimiento del fondo de pensiones, bajo la modalidad de empleo, con carácter general para todos los trabajadores de la empresa, supone una mejora global sobre las anteriores condiciones y una modernización de la estructura retributiva de la que disfrutará, preferentemente y en el futuro, el nuevo personal.

Como consecuencia de la implantación de este fondo de pensiones se ha suprimido un concepto retributivo, que se mantendrá para las personas que lo venían percibiendo y en las mismas condiciones, mediante comunicación por escrito de la comisión negociadora (a la representación de la dirección y a la representación de los trabajadores), del concepto retributivo en concreto y de las condiciones de su aplicación.

ANEXO I.

NIVELES PROFESIONALES.

Tablas Salariales.

Año 2013.

Nivel profesional	Retribución mensual	Extra febrero	Extra agosto	Junio y noviembre	Retribución anual
Promotor	1.189,80	886,12	1.032,83	1.189,80	18.576,15
Auxiliar	1.520,20	1.023,58	1.175,10	1.520,20	23.481,59

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 23 de febrer de 2015

Nivel profesional	Retribución mensual	Extra febrero	Extra agosto	Junio y noviembre	Retribución anual
A	1.773,37	1.152,76	1.305,82	1.773,37	27.285,72
B	1.844,29	1.188,27	1.341,32	1.844,29	28.349,70
C	1.918,27	1.225,21	1.378,25	1.918,27	29.459,21
D	1.995,01	1.263,60	1.416,65	1.995,01	30.610,36
E	2.094,75	1.313,45	1.466,50	2.094,75	32.106,51
F	2.150,49	1.355,80	1.521,72	2.150,49	32.984,42
G	2.424,95	1.478,55	1.631,61	2.424,95	37.059,39

Año 2014.

Nivel profesional	Retribución mensual	Extra febrero	Extra agosto	Junio y noviembre	Retribución anual
Promotor	1199,32	893,21	1041,09	1199,32	18724,76
Auxiliar	1532,36	1031,77	1184,50	1532,36	23669,44
A	1787,55	1161,99	1316,26	1787,55	27504,01
B	1859,05	1197,77	1352,05	1859,05	28576,50
C	1933,61	1235,02	1389,28	1933,61	29694,89
D	2010,97	1273,71	1427,99	2010,97	30855,24
E	2111,51	1323,96	1478,24	2111,51	32363,36
F	2167,70	1366,64	1533,89	2167,70	33248,30
G	2444,34	1490,38	1644,66	2444,34	37355,87

El personal asignado a la categoría de PROMOTOR, tendrá en 2014 un variable de 6.498,95 EUR.

ANEXO II.

HORAS EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal, independientemente de su nivel profesional, percibirá un importe correspondiente a los establecidos en la siguiente tabla para cada uno de los conceptos:

Concepto	Precio hora 2013	Precio hora 2014
Hora extra ordinaria	11,67	11,76
Hora extra festiva/especial/ Plus Customer Service/ Logística	24,92	25,12

ANEXO III.

HORARIOS Y TOTALES ANUALES OFICINAS CENTRALES.

1. Horario.

Horario ordinario:

Lunes a jueves:

Horario flexible de entrada: de 07:45 a 09:00 h.
Horario obligado de mañana: de 09:00 a 13:30 h.
Horario comida (1 hora): de 13:30 a 15:30 h.
Horario obligado de tarde: de 15:30 a 16:30 h.
Horario flexible de salida: de 16:30 a 17:45 h.

Viernes:

Horario flexible de entrada: de 07:45 a 09:00 h.
Horario obligado: de 09:00 a 14:15 h.
Horario flexible de salida: de 14:15 a 15:30 h.

Dilluns, 23 de febrer de 2015

Horario periodo jornada intensiva):

Lunes a viernes:

Horario flexible de entrada: de 07:30 a 08:30 h.

Horario obligado: de 08:30 a 15:00 h.

Horario flexible de salida: de 15:00 a 16:00 h.

2. Totales anuales 2013-2014.

Días de trabajo: 220 (*).

Horas de presencia: 1.650 h.

Horas de trabajo efectivo: 1.576 h. 40 m.

(*)Una vez descontados los tres días opcionales de la nota d.

Notas:

El horario establecido en el apartado a anterior será de aplicación para aquellos trabajadores en plantilla que vinieran haciendo jornada continuada anteriormente a la vigencia del presente convenio, previa notificación a su jefe inmediato.

Para los días de jornada partida, la empresa proporcionará una ayuda para las comidas a todo el personal que se rija por el horario partido de 9 EUR/día.

En cada centro de trabajo, el delegado de personal de acuerdo con el jefe respectivo, confeccionará el calendario laboral conforme a los siguientes criterios:

- Centro de trabajo abierto preferentemente todos los días laborables del año.
- Jornada anual de 220 días.
- Se negociará en primer lugar la asignación de días festivos del centro.
- Los días opcionales restantes se disfrutarán por turnos de un número de personas máximo (según centro), procurando que, siempre que la organización lo permita, coincidan preferentemente con puente.

En caso de necesidad de trabajo en un día festivo, se avisará con suficiente antelación y la asignación de personas que trabajarán será de forma voluntaria, compensándose de la forma habitual.

Si por disposición legal se colocara en alguna zona, región o comunidad autónoma, alguna fiesta nacional en día distinto de los consignados en el calendario como festivo, tal fiesta se celebrará en el día señalado por la referida norma legal, previa la correspondiente corrección, sustitución y traslado de uno de los sábados anotados en el calendario como festivo (o de dos, si como consecuencia de aquella designación se originara puente).

Si la fiesta fuera local, se estará a lo que se dispone en la nota 5.

En los calendarios faltan por consignar fiestas asignables, que se determinarán de acuerdo con las siguientes reglas:

- En el supuesto de que las fiestas locales (una o dos) no coincidieran con alguno de los días señalados como festivos en el presente calendario, las fiestas asignables cubrirán, en primer lugar, las fiestas locales (una o dos), más algún posible puente que, como consecuencia de las mismas, pudiera originarse.
- Una vez hecha la atribución que se especifica en la regla a), las fiestas asignables que quedaran libres de determinación se considerarán opcionales, pudiendo celebrarse el día que cada trabajador elija por sí mismo, previo aviso, con quince días de anticipación a su jefe respectivo y siempre que queden adecuadamente cubiertas las necesidades de cada zona, área o unidad de Venta.

La flexibilidad de horario que se establece en el presente calendario laboral (flexibilidad de entrada y salida) no es acumulativa, es decir que, cada día debe completarse necesariamente el tiempo de flexibilidad concedido (7 horas y 30 minutos).

Dilluns, 23 de febrer de 2015

En ningún caso puede ser disminuido el número de días de trabajo (220 días).

CALENDARIO LABORAL 2013 Y CALENDARIO LABORAL 2014.

Consultar documento original.

ANEXO IV.

MODELO DE RECIBO DE SALARIOS.

Conforme a lo establecido en el artículo 37 del presente convenio y de las disposiciones legales vigentes, ambas partes acuerdan establecer el siguiente modelo de recibo de salario para liquidación y pago de la totalidad de las retribuciones devengadas por los trabajadores/as.

Consultar documento original.

ANEXO V.

MÓDULO PRIMAS DE RENDIMIENTO PERSONAL DE VENTAS.

Objeto.

Esta norma tiene por objetivo reflejar los módulos de primas por rendimiento previstas a favor de los Agentes Supervisores de Ventas, Agentes de Ventas, Agentes de Promoción Ventas (Merchandisers), Degustadores Promotores y Vendedores Junior de las Divisiones de Consumo Familiar y Restauración.

Importe de los módulos para el año 2013.

- Grupo B: de 8.540,04 EUR a 10.610,96 EUR/anuales.
- Grupo C: de 11.681,71 euros a 17.076,91 EUR/anuales.

Importe de los módulos para el año 2014.

- Grupo B: de 8.608,36 EUR a 10.695,84 EUR/anuales.
- Grupo C: de 11.775,17 EUR a 17.213,53 EUR/anuales.

Asignación de módulo.

Los correspondientes módulos se asignan según cuotas y sobre la base de que todo ello se cumpla al cien por cien.

Liquidación y abono de primas por rendimiento.

Las liquidaciones y abono de primas se efectuarán dentro de los treinta días siguientes al de cierre mensual. Cuando ello no sea posible por razones de carácter administrativo o de otra índole, las personas interesadas podrán recibir anticipos a cuenta de tales primas de rendimiento.

Revisión del tanto por ciento de las primas por rendimiento.

Cuando el potencial de cualquier ruta varíe en forma substancial, se procederá a la revisión del tanto por ciento correspondiente a la prima por rendimiento, con el fin de adecuar ésta al módulo establecido.

Barcelona, 14 de gener de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès