

Dimarts, 29 de setembre de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 7 d'agost de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nestlé España, SA (centre de treball d'Esplugues de Llobregat) per al període 1.04.2015-31.03.2018 (codi de conveni núm. 08011511011999)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nestlé España, SA (centre de treball d'Esplugues de Llobregat) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de juny de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; 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 63/2015, de 28 d'abril, 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 l'empresa Nestlé España, SA (centre de treball d'Esplugues de Llobregat) per al període 1.04.2015-31.03.2018 (codi de conveni núm. 08011511011999) 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.

- 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 NESTLÉ ESPAÑA, SA (CENTRO DE TRABAJO DE ESPLUGUES DE LLOBREGAT) PARA EL PERÍODO 1.04.2015 AL 31.03.2018.

CAPÍTULO I.

Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

Ambas representaciones están de acuerdo en que el objetivo fundamental de este Convenio es el de mejorar las condiciones de vida del personal y aumentar la productividad.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales entre la empresa Nestlé España, SA, y el personal de su plantilla del centro de trabajo de Esplugues de Llobregat, conforme a lo establecido en el artículo 4 (ámbito personal).

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el centro de trabajo de Esplugues de Llobregat, al personal señalado en los artículos 2 y 4.

Artículo 4. Ámbito personal.

Se registrá por este Convenio todo el personal del centro de trabajo, excepto:

- el incluido en los artículos 1.3 c) y 2.1 a) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Ley 1/1995 de 24 de marzo.
- el personal no incluido en las tablas salariales, en lo que respecta a valoración puestos de trabajo, sistema de apreciación y política salarial, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 22.6 y 23.

Artículo 5. Ámbito temporal.

Cualquiera que sea la fecha de su publicación, el presente Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día primero de abril de 2015 y su duración se extenderá hasta el 31 de marzo del año 2018.

Dimarts, 29 de setembre de 2015

Artículo 6. Denuncia y revisión.

Cualquiera de las partes, la empresa a través de sus órganos de dirección y los trabajadores/as a través del Comité de empresa, podrá denunciar el Convenio con un plazo mínimo de un mes de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas ordinarias. El escrito de denuncia se presentará ante el Organismo que en ese momento sea competente y de él se dará traslado a la otra parte, debiendo incluir certificación del acuerdo tomado a tal efecto, en el que se determinarán las causas de dicha denuncia. En caso de revisión se deberá incluir el proyecto de los puntos a modificar.

A falta de acuerdo por las partes negociadoras en el plazo establecido por la legislación vigente se aplicará lo dispuesto en la misma.

Artículo 7. Globalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, deben considerarse globalmente.

Artículo 8. Garantía personal.

Ningún trabajador podrá resultar lesionado en su retribución global por la aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo.

Artículo 9. Composición Comisión Paritaria interpretativa del convenio.

Para la interpretación de este Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria, integrada por un máximo de seis miembros, tres designados por la dirección de la empresa y tres por el Comité de empresa. Sus componentes deberán ser elegidos entre miembros que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 10. Funciones.

Ambas partes firmantes convienen en dar conocimiento a la citada Comisión Paritaria de cuantos detalles, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio Colectivo, entenderá también de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas por la misma. Dicha Comisión se considerará como la instancia previa que deberá emitir el correspondiente dictamen antes de acudir a las jurisdicciones competentes.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de siete días de antelación. Resolverá por mayoría en el plazo de siete días, a contar desde que se reúna y de todos aquellos asuntos que sean de su competencia.

Para resolver las posibles discrepancias que puedan producirse en el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio se acuerda el sometimiento de las mismas a los procedimientos de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO II.

Organización del trabajo.

Artículo 11. Sistema de clasificación profesional.

1. Concepto: la clasificación profesional de los trabajadores se realiza conjugando la aptitud profesional y perfil de conocimientos poseídos, de conformidad con los requerimientos del Grupo Profesional en el que figuran encuadrados y el conjunto de funciones y tareas asignados al puesto de trabajo que en cada momento se desempeñe, acorde con el Nivel de clasificación de éste.

2. Grupo profesional y niveles salariales: de acuerdo con lo indicado en el precepto anterior, la estructura profesional se articula en grupos profesionales y niveles salariales.

Dimarts, 29 de setembre de 2015

Se entiende por Grupo Profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional de trabajo que viene obligado a desempeñar el trabajador.

Se definen los siguientes Grupos Profesionales con arreglo a las siguientes características:

- Personal Técnico y Administrativo: estarán incluidos en este apartado los puestos de trabajo con tareas de ejecución autónoma, que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores, comportando bajo supervisión, o no, la responsabilidad de los mismos. (Niveles 9 a 20).
- Personal Obrero y de Servicios: estarán incluidos en este apartado los puestos de trabajo que realizan tareas, bajo supervisión, de apoyo y servicio.
- Personal equipo de ventas: estarán incluidos en este apartado los puestos de trabajo que realizan actividades comerciales.

Artículo 12. Organización técnica y práctica.

1. La organización del trabajo, con arreglo a la legislación vigente, es facultad de la empresa.
2. La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador/a idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y/o humanas, a cuyo fin se establece para el personal que desee cambiar de puesto de trabajo la necesidad de someterse a las pruebas que se consideren convenientes.
3. Cuando se produzcan cambios de puestos de trabajo que impliquen movilidad geográfica, reestructuración o creación de Unidades, se informará al Comité de empresa.

Artículo 13. Valoración de puestos de trabajo.

1. Objetivo de la valoración.

Con el fin de establecer una estructura de remuneraciones lo más justa posible, existe una valoración de los distintos puestos de trabajo de la organización, de tal modo que permita una equitativa distribución de las retribuciones.

2. Descripción de puestos de trabajo.

Para cada puesto de trabajo genérico debe existir una descripción con un determinado nivel de valoración asignado.

La descripción debe ser un documento que recoja las principales funciones y responsabilidades a desarrollar en el puesto de trabajo.

En la realización de una nueva descripción o en la revisión de una existente intervendrán el Jefe de la Unidad correspondiente, el colaborador o uno de los colaboradores que ocupen el puesto de trabajo a describir y el experto de Recursos Humanos, que asesorará en lo necesario para que la descripción cumpla, en forma y contenido, los criterios definidos para ello. Se informará del inicio del proceso a las personas designadas para ello por el Comité de empresa de entre sus miembros.

Una copia del documento de la descripción del puesto de trabajo se entregará a todo colaborador afectado, a través de su Jefe de Unidad.

3. Sistemas de valoración.

Con el fin de efectuar la valoración de las descripciones de puestos de trabajo, Nestlé España emplea unos sistemas utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de la empresa y aplicables al personal técnico-administrativo y al personal obrero y servicios.

Estos sistemas permiten valorar objetivamente el grado de responsabilidad de cada puesto de trabajo y su conversión a una escala de niveles propia:

- en el caso de puestos de trabajo obreros y servicios, la escala de niveles abarca del 1 al 12, y su valoración se basa en factores tales como la formación, experiencia, complejidad del trabajo, aptitudes sensitivas, habilidad/destreza,

Dimarts, 29 de setembre de 2015

esfuerzo físico, esfuerzos sensitivos y nerviosos, responsabilidad de la ejecución del trabajo, responsabilidad del equipo, responsabilidad en el trabajo de los demás, riesgos e inconvenientes; pudiendo estos factores variar en el futuro en función de posibles modificaciones del sistema de valoración.

- Para los puestos de trabajo técnicos/administrativos, la escala de niveles es del 9 al 20 y su valoración se basa en factores tales como tamaño de la empresa o negocio, el impacto y contribución a la empresa, el tipo de comunicación necesaria, el marco interno o externo de esa comunicación, la innovación y su complejidad, la formación requerida y el equipo que coordina; pudiendo estos factores variar en el futuro en función de posibles modificaciones del sistema de valoración.

La empresa facilitará al Comité de empresa los Manuales de Valoración de los puestos incluidos en las tablas, y sus modificaciones cuando se produzcan, así como la información complementaria necesaria para conocer el funcionamiento del sistema.

4. Valoración de la descripción y comunicación del resultado.

Las valoraciones de los puestos de trabajo las realizará el especialista de valoración designado por la empresa.

Una vez concluida la valoración, la empresa comunicará el resultado al Jefe de la Unidad en cuyo ámbito se halle el puesto de trabajo, quien a su vez informará al interesado.

Al mismo tiempo, la empresa informará a los miembros del Comité de empresa designados al efecto, del contenido de la descripción del puesto de trabajo y del resultado de su valoración, facilitándoles las aclaraciones que se soliciten.

Asimismo, el Comité de empresa participará de las explicaciones aportadas por la empresa en todos aquellos casos en que el colaborador afectado lo considere oportuno.

En caso de discrepancias en la descripción o valoración del puesto de trabajo, el Comité de empresa emitirá un informe, sin carácter vinculante, que será remitido a la empresa y al interesado.

El resultado de la valoración de cada puesto determinará el nivel correspondiente y, como consecuencia del mismo, el rango de las percepciones salariales que le correspondan.

Las descripciones de los puestos de trabajo y su correspondiente valoración se podrán revisar cuando se produzcan cambios significativos en el contenido del puesto que afecten a la complejidad y ámbito de las funciones.

La iniciativa para proceder a la revisión, cuando concurren las circunstancias mencionadas, podrá partir tanto del propio ocupante del puesto de trabajo, por sí mismo o, en su representación, por el Comité de empresa, como del Jefe de Unidad o de la Unidad de Compensation and Benefits.

Artículo 14. Promociones.

Los puestos de trabajo vacantes se cubrirán, en lo posible, en el interior de la empresa, excepto si la ausencia de un candidato adecuado justifica que se acuda al exterior.

Artículo 15. Vacantes.

Cuando la empresa tenga necesidad de cubrir una vacante, se estará a lo dispuesto en el procedimiento de publicación de vacantes vigente en cada momento.

La empresa informará al Comité de empresa sobre el procedimiento existente, así como de los posibles cambios a introducir en este procedimiento.

Del resultado del proceso para cubrir un puesto de trabajo perteneciente al ámbito de dicho procedimiento, se informará al interlocutor que a tal efecto haya designado el Comité de empresa, de entre sus miembros.

Artículo 16. Formación profesional.

El objetivo de la formación es mejorar la cualificación profesional, proporcionando los medios adecuados para el desarrollo de las competencias profesionales tanto en el terreno de las aptitudes como en el de las actitudes.

Dimarts, 29 de setembre de 2015

La empresa elabora anualment un Plan de Formació que recoge las principales acciones formativas a desarrollar. Este Plan, de ámbito nacional, así como otras actividades relacionadas con la Formación que se puedan establecer, se tratan en la Comisión de Formación Nestlé en la que participan representantes de los trabajadores/as.

Artículo 17. Prevención de riesgos laborales.

En lo referente a la prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, incluyendo el servicio de prevención y el servicio médico de empresa.

Artículo 18. Plan de igualdad.

Está establecida una Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente.

CAPÍTULO III.
Política salarial.

Artículo 19. Definición.

Se entiende como Política Salarial el conjunto de directrices, normas y técnicas, basadas en estudios y valoraciones, que tienen como finalidad el análisis, definición y aplicación de unos sistemas de retribución coherentes y objetivos.

La Política Salarial de la empresa, además de tomar en consideración aquellos factores de tipo general o legal que puedan afectarles, se basa en los siguientes principios:

- Competitividad en el plano externo, asegurando unas retribuciones que sean susceptibles de atraer y retener al personal que requiera la empresa.
- Equidad en el plano interno, teniendo en cuenta el nivel de importancia y responsabilidad de la función que cada trabajador/a tiene asignada.
- Motivación, a través de la consideración de la calidad y grado de desempeño de cada trabajador/a en su puesto de trabajo.

La definición de la Política Salarial corresponde a la dirección de la empresa, quien determinará las directrices necesarias para su establecimiento, salvo en lo pactado en el presente convenio.

Artículo 20. Salarios.

La evolución salarial de cada trabajador/a, dentro de cada nivel de puesto y siguiendo los criterios de aplicación señalados más adelante, tendrá dos componentes:

1. Revisión salarial: en su caso aplicable a todos los niveles de puesto de trabajo recogidos en las tablas salariales del presente convenio.
2. Mejora por rendimiento: en su caso, en aplicación del sistema de apreciación en la Política Salarial de la empresa vigente en cada momento.

Artículo 21. Devengo salarial.

Todos los conceptos salariales contemplados en este convenio se entenderán devengados del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

Artículo 22. Criterios de aplicación.

Las condiciones económicas recogidas en este capítulo serán de aplicación, por jornada completa, a los niveles de los puestos de trabajo que aparecen indicados en las tablas salariales del presente convenio.

1. De acuerdo con el objetivo general de la Política Salarial y en base a la sistemática interna establecida por la empresa, existe un Salario Convenio asignado a cada nivel de puesto de trabajo de acuerdo con los anexos 1-2-3-4-5-6.

Dimarts, 29 de setembre de 2015

2. El personal de nuevo ingreso o al que se le asigne un nuevo nivel tendrá como salario de referencia mínimo antes de alcanzar el salario del puesto que ocupe:

- a. El 1er año el 80% de salario de nivel de tablas.
- b. El 2º año el 90% de salario de nivel de tablas.

Este salario de nuevo ingreso y los plazos establecidos vienen determinados por razones objetivas, tales como, adquirir la experiencia teórica y práctica en el puesto de trabajo y la consolidación de las competencias necesarias para el desarrollo adecuado en el puesto.

3. A todo trabajador/a que promocione a uno de los puestos de trabajo cuyo nivel esté comprendido en las tablas salariales adjuntas, se le asignará de forma automática el Salario Convenio según lo establecido en el punto 2 del presente artículo.

4. La retribución anual fija percibida por cada trabajador/a, según la política salarial aplicada por la empresa, se denomina Salario Anual Fijo y se compone de los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Plus Convenio, resultado de la diferencia entre el Salario Convenio y el Salario Base.
- Complemento Personal, como diferencia entre el Salario Anual Fijo y el Salario Convenio.

5. La revisión salarial anual del artículo 20.1, cuando proceda, se aplicará sobre el salario convenio y no será absorbible ni compensable a expensas del complemento personal.

6. Los/as trabajadores/as que ocupen un puesto cuyo nivel sea superior al de los que figuren en las tablas salariales del Convenio, tendrán garantizado un incremento anual mínimo equivalente, en valor absoluto, al del máximo nivel que conste en la tabla de su mismo grupo de referencia (personal técnico/administrativo, secretariado, equipo de ventas y obrero), no siendo absorbible ni compensable a expensas del complemento personal.

7. Para aquellos trabajadores/as incorporados en la empresa como Titulados Superiores sin experiencia, o con escasa experiencia por haber finalizado sus estudios superiores en los seis últimos años, se prevé un plan de formación y seguimiento específico, por un periodo máximo de 5 años. Durante este tiempo no les será de aplicación el sistema de niveles y de apreciación de la compañía, por considerarse como etapa formativa.

En estos casos, se aplicará una trayectoria salarial propia, que contemplará unos incrementos anuales, en función de su grado de apreciación y de los resultados de seguimiento de sus objetivos dirigidos a alcanzar, al término de los 5 años, el salario correspondiente al nivel del puesto de trabajo que pasen a ocupar en ese momento, tomando como referencia las tablas salariales del anexo.

Artículo 23. Distribución del salario anual fijo.

El Salario Anual Fijo de cada trabajador/a, por jornada completa, se distribuirá en:

Doce mensualidades iguales de Salario Base, Plus Convenio y Complemento Personal, en su caso, correspondientes a cada mes trabajado.

Cuatro gratificaciones iguales de importe equivalente a una mensualidad de salario fijo, denominadas enero, abril, junio y noviembre, que se abonarán los meses de enero, abril, junio y noviembre, respectivamente.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 24. Complemento años servicio (cas).

Los aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpidos se percibirán, por jornada completa, a razón de 444 EUR brutos anuales por cuatrienio, distribuidos en 16 partes iguales entre las doce mensualidades y las cuatro gratificaciones extraordinarias de enero, abril, junio y noviembre.

Artículo 25. Retribución variable personal de ventas.

El salario anual de los vendedores tendrá, junto a la parte de retribución fija, descrita en el Artículo 22, una parte variable formada por los Incentivos.

Dimarts, 29 de setembre de 2015

La parte variable del salario de los vendedores, que se establece para 2015 como importe a disputar, es de:

- Vendedor / GPV: 7.104 EUR brutos anuales.
- Vendedor Senior: 7.104 EUR brutos anuales.

En ningún caso, se realizarán incrementos de los incentivos en detrimento del Salario Anual Fijo.

Anualmente, cuando proceda, la cantidad variable a disputar se aumentará en el porcentaje correspondiente a la revisión salarial establecida en el Artículo 20.1.

Los objetivos que sirvan de base para la obtención de incentivos, serán comunicados al equipo de ventas no más tarde del mes siguiente al inicio del periodo objeto de liquidación.

Asimismo, los objetivos que se utilicen para determinar la consecución de incentivos, y las variables acordadas en cada caso, en función de las prioridades que defina cada Red de Ventas, contemplarán aspectos inherentes a la propia función comercial (volumen de ventas, seguimiento de cobros, rentabilidad, actividad publi-promocional, precios, etc.), y serán debidamente explicados a los equipos de ventas afectados.

Si, una vez transcurrido el periodo correspondiente a la disputa de objetivos y comunicación de los resultados alcanzados, algún trabajador/a considera que las explicaciones recibidas sobre dichos resultados no son suficientes y requiere la intervención del Comité de empresa, éste realizará las gestiones pertinentes con la empresa para ampliar la información y obtener las explicaciones precisas.

Artículo 26. Pluses.

Se establecen los siguientes pluses por día:

- Plus nocturnidad < = 4 horas: 16,95 EUR.
- Plus nocturnidad > 4 horas: 29,65 EUR.
- Plus festivo < = 4 horas: 33,87 EUR.
- Plus festivo > 4 horas 59,27 EUR.
- Plus retén laborable: 14,84 EUR.
- Plus retén festivo: 59,27 EUR.

Plus nocturnidad: se percibe por trabajar de las 10h. de la noche a las 6h. de la mañana.

Plus festivo: se percibe por trabajar un domingo o festivo oficial.

Plus retén laborable: se percibe por estar localizable de las 18h. de la tarde a las 8h. de la mañana siguiente de un día laborable.

Plus retén festivo: se percibe por estar localizable de las 8h. de la mañana del domingo o festivo oficial a las 8h. de la mañana del día siguiente.

Artículo 27. Gastos de vehículo.

En caso de necesidad y cuando existan causas que lo justifiquen, la empresa podrá autorizar a un trabajador a desplazarse en su vehículo particular por motivos de trabajo con las compensaciones vigentes en cada momento.

Artículo 28. Gastos desplazamientos profesionales.

En los desplazamientos profesionales de ámbito nacional los gastos a cargo de la empresa, por los importes en vigor en el momento de la firma del Convenio, se aplicarán según la sistemática vigente en cada momento.

Artículo 29. Sistema de apreciación.

1. Introducción.

El sistema de apreciación del personal es el instrumento disponible en la empresa para determinar el rendimiento de cada trabajador/a en el marco de su actuación laboral. La aplicación de dicho sistema de apreciación es de carácter

Dimarts, 29 de setembre de 2015

anual y la evaluación correspondiente se comunicará a cada trabajador/a. A su petición, el resultado de la evaluación se facilitará por escrito.

2. Participación del comité de empresa.

La empresa facilitará al Comité de empresa la información sobre el funcionamiento del sistema de apreciación aplicado a la Política Salarial y sobre los cambios que puedan afectar a dicha aplicación. Asimismo, facilitará aquella documentación general de carácter conceptual que sea necesaria para conocer dicho funcionamiento. El Comité de empresa realizará informes de carácter no vinculante dirigidos a la empresa sobre aquellos temas del sistema de apreciación y de la política salarial que considere de interés.

El Comité de empresa, a requerimiento del trabajador/a, realizará las gestiones pertinentes con la empresa para clarificar aquellas situaciones que se planteen cuando existan discrepancias con la evaluación establecida por el Jefe de Unidad, obteniendo para ello la información precisa sobre dicha apreciación.

3. Entrevistas.

La comunicación de las apreciaciones a cada uno de los trabajadores/as y la realización de entrevistas individuales sobre todos aquellos temas que puedan ser de interés, constituyen una de las herramientas para mejorar la comunicación dentro de cada Unidad, haciendo más fluidas las relaciones entre trabajadores/as y superiores jerárquicos.

Anualmente se celebrará una entrevista para que el Jefe de Unidad informe al trabajador/a de la calificación obtenida. En las Unidades con un número elevado de trabajadores/as, el Jefe de Unidad podrá delegar la realización de la mencionada entrevista, si bien en aquellos casos en que un trabajador/a manifieste de forma explícita en un año concreto que desea mantener dicha entrevista con el Jefe de Unidad, éste le atenderá en el mínimo plazo de tiempo posible.

Asimismo, el Jefe de Unidad atenderá la solicitud de todo trabajador/a que a lo largo del año le muestre interés en realizar una entrevista personal en relación a su desarrollo profesional, formación y objetivos de actuación.

Por otro lado, cuando un Jefe de Unidad observe en alguno de sus trabajadores/as una actuación de la que pueda inferir una disminución significativa de su desempeño, convendrá que transmita su opinión y valoración al interesado/a, sin esperar al proceso de evaluación de final de año, dando así la oportunidad de mejorar dicha actuación.

CAPÍTULO IV.

Jornada, vacaciones y licencias.

Artículo 30. Jornada y horario laboral.

1. La jornada anual de trabajo efectivo para el personal con jornada continuada será de 1720 horas 30 minutos. El tiempo diario de 15 minutos de descanso no es computable como trabajo efectivo.

La jornada anual de trabajo efectivo para el personal con jornada partida será de 1776 horas.

2. La empresa elaborará cada año, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores, un calendario laboral en el que se recogerá la distribución de la jornada anual, determinándose:

- El horario normal.
- El horario de turnos, para aquellas personas que los realizan.
- Los horarios especiales, también para aquellas personas que los tienen establecidos.

En caso de no alcanzarse acuerdo en la negociación del calendario, se prolongará el vigente en el año anterior, con la mera acomodación a las fiestas laborales del año y sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo de este artículo.

3. En relación con el horario normal se establece:

- El horario de trabajo tiene carácter flexible, pudiéndose elegir, por parte del empleado, la hora de entrada y salida, entre 7:30 y 9:30 h de la mañana y 16:00 y 19:30 h de la tarde, respectivamente, respetando siempre el tiempo de obligada presencia en el puesto de trabajo, que es de 9:30 a 16:00 h.

Dimarts, 29 de setembre de 2015

- El tiempo para la comida será, para cada trabajador, de un mínimo de media hora y un máximo de dos horas, de 12:30 a 15:00 h.
- Los viernes y vísperas de festivo, el tiempo de presencia obligada en el puesto de trabajo concluirá a las 13:00.
- El tiempo total de trabajo computado mensualmente no debe ser inferior al conjunto que corresponda a ocho horas diarias por los días trabajados del mes, según el calendario laboral computado, con un margen de tolerancia de diez horas negativas y treinta y dos horas positivas.
- Los trabajadores que lo deseen podrán disfrutar, dentro de cada año natural, como máximo de tres días de permiso al año, a cuenta del saldo positivo del horario que tengan acumulado.

Si excepcionalmente y por necesidades de trabajo la empresa solicita a un trabajador y éste acepta, que permanezca en el centro de trabajo de Esplugues fuera de los límites del horario variable, las horas así realizadas serán autorizadas por el Jefe de Unidad mediante envío del Formulario de Incidencias Horarias correspondiente por parte del propio colaborador y se compensarán con tiempo equivalente de descanso en los cuatro meses siguientes.

4. La especial complejidad de las funciones y actividades que se llevan a cabo en este centro de trabajo hace que existan horarios de turnos y horarios especiales los cuales se establecerán anualmente.

5. Al personal de mantenimiento que tenga que acudir al centro de trabajo para atender situaciones extraordinarias y/o de emergencia, se le reconocerá el derecho a cobrar horas extraordinarias en las condiciones vigentes en cada momento.

6. En las mismas condiciones que las existentes a la firma del Convenio, el equipo de ventas adaptará la distribución de la jornada pactada en este Convenio a las necesidades de la actividad.

7. Si durante el año la empresa decidiera modificar la distribución de la jornada o el horario establecido (en ningún caso la ampliación de dicha jornada), intentará llegar a un acuerdo con el Comité de empresa y, en caso de no alcanzarse, ambas partes pactan y acuerdan expresamente que en la controversia operará el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, por lo que la modificación requerirá que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y que se siga el procedimiento y los plazos establecidos al efecto.

Artículo 31. Vacaciones.

1. El personal tendrá derecho a un período de vacaciones retribuidas de veintidós días laborables, equivalentes a treinta días naturales por año de trabajo.
2. El periodo de vacaciones se establecerá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, si bien se buscará, para la preferencia del disfrute, el acuerdo previo entre los trabajadores de cada Unidad implicados en una misma actividad laboral. En caso de discrepancia, la jerarquía, los años de servicio, la edad y el número de hijos en período escolar serán elementos a considerar como preferentes en la elección.
3. Los trabajadores/as, mayores de 50 años, tendrán derecho a los siguientes días adicionales de vacaciones anuales: De 50 a 52 años: 1 día laborable; de 53 a 55 años: 2 días laborables; de 56 a 58 años: 3 días laborables; 59 años: 4 días laborables, y de 60 en adelante: 5 días laborables. Los días adicionales empezarán a aplicarse en el mismo año en que se cumpla la edad.
4. En el caso de que el trabajador haya ingresado o cese en la empresa en el curso del año, únicamente tiene derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al período de tiempo que permanezca o haya permanecido en activo en la empresa durante ese mismo año natural.
5. No pueden traspasarse días de vacaciones de un año a otro. Sin embargo, se pueden disfrutar durante el mes de enero del año siguiente siempre que, por motivos de trabajo, no se puedan realizar durante el año natural correspondiente.

Artículo 32. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Dimarts, 29 de setembre de 2015

- a) Por matrimonio del trabajador/a: 15 días naturales, a contar desde el día del enlace, inclusive.
- b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- c) Por nacimiento de hijo: 3 días naturales, ampliables hasta un total de 4 días naturales cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento superior a 100 Km.
- d) Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos, padre o madre (de uno y otro cónyuge), nietos, abuelos o hermanos (de uno y otro cónyuge): 3 días naturales, ampliables hasta un total de 5 días naturales cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento superior a 100 Km.

En relación al permiso por enfermedad grave con hospitalización, los días de licencia se podrán realizar de manera discontinuada mientras se mantenga en el tiempo la hospitalización del familiar al que hace referencia el apartado anterior.

- e) Traslado domicilio habitual: 1 día natural.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo: el tiempo indispensable.
- g) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Parejas de hecho:

Todo trabajador que tenga pareja de hecho y cumpla las condiciones pactadas entre empresa y comité, tiene derecho a disfrutar de los permisos recogidos en las letras b), c), d), cuando el causante de tales permisos sea su pareja o los familiares de su pareja enumerados en los citados puntos.

Para que una pareja pueda acogerse a estos derechos debe cumplir los siguientes requisitos:

* Deberá haber comunicado a la empresa su situación, de pareja de hecho, mediante documento emitido por el registro de uniones de hecho existente en el ayuntamiento de la localidad donde resida.

* Y deberá haber transcurrido 1 año desde que haya declarado dicha situación para acceder a la licencia correspondiente.

Artículo 33. Maternidad/paternidad y excedencias.

Se estará en todo momento a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 34. Movilidad geográfica.

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios con movilidad geográfica, a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia, requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, según la legislación vigente.

Traslados definitivos.

Se entiende por traslados definitivos aquellos cambios de puesto de trabajo que implican la ubicación de la residencia del trabajador de forma permanente en otra localidad, cuando la empresa obligue al cambio de residencia.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir:

1. Ayuda vivienda consistente en seis mil EUR brutos anuales incluidos en la nómina, abonables en 12 mensualidades, durante los primeros 24 meses; a partir del mes 25 se reducirá un 8% (es decir, 480 EUR brutos) cada año, hasta la total extinción de la ayuda vivienda. Este concepto se percibirá mientras se mantenga en situación de alta en ese centro de trabajo.

Dimarts, 29 de setembre de 2015

2. Para gastos de instalación de la nueva vivienda, 2.104 EUR brutos, incluidos en nómina, abonables por una sola vez en el momento del cambio de residencia.

3. El abono del importe del traslado de muebles y enseres, mediante factura previamente aceptada por la empresa.

En el supuesto de traslados colectivos se estará a lo pactado en el correspondiente período de consultas, de conformidad a lo establecido en la legislación vigente.

Desplazamientos temporales.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y de conformidad con la legislación vigente, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de su domicilio habitual, con las compensaciones oportunas.

CAPÍTULO V.

Régimen disciplinario.

Artículo 35. Faltas y sanciones.

1. Generalidades.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo y legislación vigente.

Toda falta cometida por el trabajador se clasifica, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo más de 5 veces en un mes.
- 2) No cursar en el tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) El abandono del centro de trabajo en horario laboral sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4) No atender al público con corrección y diligencias debidas.
- 5) No comunicar a la empresa cambios de residencia o domicilio habitual en el plazo de 1 mes a contar del día en que se efectuó el cambio.
- 6) Faltar al trabajo 1 día sin causa justificada.
- 7) Falta de aseo y limpieza personal.
- 8) Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo más de 8 veces en un mes.
- 2) Ausencia al trabajo sin causa justificada por 2 días durante un mes.
- 3) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

Dimarts, 29 de setembre de 2015

- 4) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
- 5) La comisión de 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el transcurso de un trimestre y habiendo sido sancionado por ellas.
- 6) La desobediencia en cuestiones laborales a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección y organización en el ejercicio regular de sus funciones. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- 7) Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 8) Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- 9) Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa, a no ser que exista autorización.

Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- 1) Fraude o deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- 2) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos expresamente en útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, enseres, edificios y documentos de la empresa.
- 3) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar su contenido a personas extrañas a la misma.
- 4) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración.
- 5) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo durante la jornada laboral.
- 6) La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.
- 7) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- 8) La simulación de enfermedad o accidente.
- 9) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo y a la imagen de la empresa.
- 10) La embriaguez habitual y la drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
- 11) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por algún derecho reconocido por las leyes.

2. Régimen de sanciones.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta al Comité de empresa y al Delegado Sindical, si lo hubiera, del sindicato al que estuviera afiliado el trabajador/a, una vez comunicada al propio afectado/a, de toda sanción que imponga por falta grave o muy grave.

Dimarts, 29 de setembre de 2015

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

3. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.
- Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta el despido.

4. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las faltas muy graves a los 60 días, contados a partir del momento en que aquella tuviera conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI.

Prestaciones sociales.

Artículo 36. Prestaciones por incapacidad temporal.

El trabajador afectado de enfermedad o accidente, en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a percibir de la empresa un complemento a la prestación económica de la Seguridad Social en los términos que se vienen percibiendo a la firma del presente Convenio, mientras permanezca de alta en la empresa y por un plazo máximo de 18 meses.

Artículo 37. Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento.

En el momento de su jubilación a los sesenta y cinco años, la empresa abonará a su personal la cantidad de 174,09 EUR brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.611,35 EUR.

Esta gratificación se abonará igualmente al personal que se jubile anticipadamente. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubiera permanecido en activo hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Este mismo importe se abonará al personal que pase a la situación de invalidez permanente al causar baja definitiva en la empresa o al cónyuge, o en su defecto a los hijos menores, del trabajador que fallezca. En estos casos, los años de servicio se computarán como si hubiera permanecido en activo hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

El pago de la presente ayuda está externalizado a través de una entidad bancaria.

Artículo 38. Premio fomento a la natalidad.

La empresa abona a su personal, con ocasión del nacimiento de cada hijo, o adopción de un menor de 6 años, la cantidad de 4.901,90 EUR brutos. Si ambos padres prestan sus servicios a la empresa, el citado premio se abonará a uno solo de los progenitores (madre o padre, a su elección) y, en defecto de ésta, a razón del 50 % a cada uno.

Artículo 39. Obsequio lactancia.

La empresa obsequiará a los hijos del personal, durante el primer año de vida, con 98,27 EUR brutos al mes, mientras esté vigente el contrato de trabajo.

Artículo 40. Ayuda por minusvalía.

La empresa abonará la cantidad de 169,58 EUR brutos mensuales a los hijos, familiar o cónyuge minusválidos a cargo del trabajador/a en situación de alta. Para la percepción de esta ayuda será indispensable que la situación haya sido reconocida por la Seguridad Social con un grado de disminución igual o superior al 33%, percibiendo las prestaciones correspondientes.

Dimarts, 29 de setembre de 2015

Artículo 41. Obsequio de nupcialidad.

La empresa obsequiará, a cada trabajador/a que contraiga matrimonio, con la cantidad de 208,65 EUR brutos.

Artículo 42. Obsequio de navidad.

La empresa entregará a su personal el obsequio habitual denominado de Navidad, consistente en una caja de bombones.

Artículo 43. Obsequio de reyes.

La empresa obsequiará a los hijos de los trabajadores/as de edades comprendidas entre 1 y 12 años, con motivo de la festividad de Reyes, con la cantidad de 46,93 EUR brutos.

Artículo 44 obsequio por años de servicio.

La empresa obsequiará a su personal que cumpla 15, 25, 40 ó 50 años de servicio en la Sociedad en la siguiente forma:

15 años: Bolígrafo.
25 años: 4.573 EUR brutos.
40 años: 5.235 EUR brutos.
50 años: 5.900 EUR brutos.

Junto con el importe por 25, 40 y 50 años, se entregará un diploma.

Artículo 45. Comedor.

Mientras se mantenga la jornada partida actual, la empresa pone a disposición de sus trabajadores un servicio de Comedor, cuyo importe corre a cargo de la empresa y los trabajadores. Estos abonarán el precio del punto fijado en cada momento de acuerdo con el IPC real del año anterior. Para el año 2015 el precio del punto queda fijado en 0,25 EUR.

Existe un Comité de Comedor integrado por miembros de la empresa y por dos representantes de los trabajadores del Comité de empresa del Centro, cuya misión es velar por la calidad del servicio y planificar los menús diarios. Asimismo, recibe las sugerencias o incidencias sobre este servicio que los usuarios quieran comunicarle.

A continuación de la comida, se pone a disposición del personal un servicio de café soluble, sin cargo, en el espacio destinado al efecto.

Artículo 46. Actividades recreativas, culturales y deportivas.

La empresa continuará subvencionando las actividades recreativas, culturales y deportivas, poniendo a disposición del personal, a través de sus representantes, la cantidad de 63,88 EUR. Para el cálculo de dicho importe se utilizará la plantilla media de los trabajadores del centro de trabajo de oficina central, a fecha a 31 de diciembre del año anterior, y se multiplicará por el importe mencionado.

Artículo 47. Seguros.

1. La empresa concertará, a su exclusivo cargo, con una entidad aseguradora un Seguro colectivo contra Accidentes Profesionales que tendrá las siguientes características:

1.1. Prestaciones aseguradas:

- Muerte debida a accidente profesional.
- Invalidez permanente absoluta a consecuencia de accidente profesional.
- Invalidez permanente total o parcial a consecuencia de accidente profesional.

1.2.- Sumas garantizadas:

- Caso de muerte: Un capital equivalente a la mitad del salario bruto asignado al asegurado durante la anualidad de seguro en que ocurre el siniestro.

Dimarts, 29 de setembre de 2015

- Caso de invalidez permanente absoluta: Un capital equivalente al salario bruto asignado al asegurado durante la anualidad de seguro en que ocurra el siniestro.

- Caso de invalidez permanente total o parcial: Un capital equivalente al importe que resulte de aplicar, al volumen de salarios asignados al asegurado durante la anualidad en que ocurra el siniestro, el porcentaje que según el baremo establecido en la póliza corresponda al grado de invalidez que sufra.

1.3.- Beneficiarios del seguro.

- Caso de muerte: El cónyuge del asegurado, en su defecto los hijos y en defecto de éstos los herederos legales.
- Caso de invalidez: El propio asegurado, en el porcentaje que signifique el grado de invalidez.

2. En el marco de la relación que mantiene Nestlé con sus aseguradores, la empresa se compromete a facilitar que el colectivo de trabajadores pueda acceder a la contratación de seguros particulares en condiciones ventajosas, entre los que estarán un seguro colectivo de vida y un seguro colectivo de accidentes.

3. La empresa informará al Comité de empresa de las características técnicas y económicas de todos los seguros colectivos existentes a favor del personal.

Disposición final única. Vinculación a la totalidad.

Ambas partes establecen que las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, acordando formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Por lo tanto, si se anulara alguna norma del mismo, y con ello, previo informe de la comisión paritaria y a juicio de cualquiera de las partes, se desvirtuase el contenido del convenio, éste será ineficaz en su totalidad y examinado de nuevo por la comisión negociadora, por lo que el Convenio suspendería su vigencia hasta tanto no se adoptasen nuevos acuerdos de modificación o rectificación.

Tabla salarial 2015.

Anexo 1.

Personal técnico/administrativo.

Nivel	Salario Base	Plus Convenio	Salario Convenio
9	13.380,32	2.733,68	16.114,00
10	13.380,32	4.168,68	17.549,00
11	13.380,32	5.737,68	19.118,00
12	13.380,32	7.432,68	20.813,00
13	13.380,32	9.306,68	22.687,00
14	13.380,32	11.351,68	24.732,00
15	13.380,32	13.571,68	26.952,00
16	13.380,32	16.009,68	29.390,00
17	13.380,32	19.230,68	32.611,00
18	13.380,32	22.801,68	36.182,00
19	13.380,32	26.805,68	40.186,00
20	13.380,32	31.202,68	44.583,00

Anexo 2.

Personal de secretariado.

Nivel	Salario Base	Plus Convenio	Salario Convenio
I	13.380,32	5.171,68	18.552,00
II	13.380,32	6.999,68	20.380,00
III	13.380,32	9.002,68	22.383,00
IV	13.380,32	11.264,68	24.645,00
V	13.380,32	13.703,68	27.084,00

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 29 de setembre de 2015

Anexo 3.

Personal obrero.

Nivel	Salario Base	Plus Convenio	Salario Convenio
1	13.380,32	6.605,68	19.986,00
2	13.380,32	6.955,68	20.336,00
3	13.380,32	7.347,68	20.728,00
4	13.380,32	7.867,68	21.248,00
5	13.380,32	8.393,68	21.774,00
6	13.380,32	8.915,68	22.296,00
7	13.380,32	9.570,68	22.951,00
8	13.380,32	10.222,68	23.603,00
9	13.380,32	11.046,68	24.427,00
10	13.380,32	11.875,68	25.256,00
11	13.380,32	12.788,68	26.169,00
12	13.380,32	13.877,68	27.258,00

Anexo 4.

Personal de servicios.

Nivel	Salario Base	Plus Convenio	Salario Convenio
1	13.380,32	3.125,68	16.506,00
2	13.380,32	4.606,68	17.987,00
3	13.380,32	6.214,68	19.595,00
4	13.380,32	7.997,68	21.378,00

Anexo 5.

Personal equipo de ventas.

Nivel	Salario Base	Plus Convenio	Salario Convenio
V/ GPV	13.380,32	11.177,68	24.558,00
V.Sr	13.380,32	18.012,68	31.393,00

Anexo 6.

Personal titulado superior sin experiencia.

Salario Base	Plus Convenio	Salario Convenio
13.380,32	10.568,68	23.949,00

Barcelona, 7 d'agost de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès