

Dijous, 8 d'octubre de 2015

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

RESOLUCIÓ de 9 de setembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unilever España, SA, centre de treball del carrer Tecnologia, 19, de Viladecans (Barcelona), per als anys 2015- 2016 (codi de conveni núm. 08014401012007)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unilever España, SA, centre de treball del carrer Tecnologia, 19, de Viladecans (Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 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, 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 63/2015, de 28 de 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 Unilever España, SA, centre de treball del carrer Tecnologia, 19, de Viladecans (Barcelona), per als anys 2015-2016 (codi de conveni núm. 08014401012007) 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 UNILEVER ESPAÑA, SA CENTRO DE TRABAJO DE LA CALLE TECNOLOGÍA, 19, DE VILADECANS (BARCELONA), PARA LOS AÑOS 2015-2016

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio colectivo afecta a todos los empleados que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa Unilever España, SA sito en c/Tecnología, 19 (08840), Viladecans, Barcelona, así como a todos aquellos empleados de la empresa Unilever Services España, SAU que prestan sus servicios en este mismo centro de trabajo, sin perjuicio de lo que se establece en la Disposición Final y en el ámbito personal.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todo el personal hasta el grupo profesional 6.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio colectivo será de 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2016. Entrará en vigor a partir del mismo día de su firma y surtirá efectos económicos desde el día 1 de enero de 2015.

Este Convenio se prorrogará de año en año, si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes, en el plazo mínimo de un mes de antelación a su vencimiento.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Este Convenio queda vinculado por ambas partes a la totalidad de sus puntos.

En el supuesto de ser estimado que alguno de los pactos del presente Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, cualquier variación invalidaría su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

Artículo 5. Prelación de normas.

Con carácter supletorio, y en los casos no previstos en el presente Convenio, se aplicarán las cláusulas normativas sin contenido económico recogidas en el Convenio colectivo de productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña.

Artículo 6. Régimen de convenio. Compensación y absorción.

El régimen que con carácter general se establece en el presente Convenio, anula y sustituye a cualquier otra condición general que pudiera existir para los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Se respetan ad personam las condiciones más beneficiosas en sentido estricto, consideradas en su conjunto y en cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el Convenio.

Artículo 7. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

Para velar por la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión paritaria, formada en igual número por 3 representantes designados por el Comité y por 3 miembros designados por la dirección de la empresa. Los miembros deberán ser elegidos entre los que formaban parte en su día de la Comisión Negociadora del Convenio.

Dicha Comisión tendrá como cometido dirimir los problemas de interpretación y aplicación del texto del presente Convenio. Asimismo, tiene atribuidas las siguientes funciones:

a) conocimiento y resolución de las discrepancias existentes tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores. En caso de desacuerdo de la Comisión se estará a lo dispuesto en la disposición final tercera del presente Convenio.

b) arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos expresamente previstos en el presente Convenio.

c) intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.

En relación con la solución de conflictos producidos en el seno de la Comisión Paritaria, ésta se someterá a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña firmado por los Sindicatos CC.OO. y UGT y la patronal Foment del Treball Nacional, de fecha 3 de noviembre de 2011, así como de lo que se establezca en el Reglamento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña.

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes con un preaviso de siete días de antelación.

Además de las competencias específicas que se asignan, la comisión paritaria velará para que no existan discriminación por razón de género, contrato etc., todo sin perjuicio de las funciones asumidas por la Comisión de Igualdad de la empresa.

Artículo 8. Información al trabajador.

La empresa facilitará a los/las trabajadores/as que lo soliciten una certificación en la que se detallarán todos los datos de su situación en la empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extrasalariales, vacaciones y las bases de cotización a la Seguridad Social, todo relativo al año anterior.

CAPÍTULO II. CONTRATACIÓN

Artículo 9. Contratación e ingreso.

Podrán celebrarse cualquier tipo de contratos cuya modalidad esté recogida en la Legislación Vigente.

Solamente podrán utilizarse las empresas de Trabajo Temporal para cubrir necesidades que no excedan de 3 meses. Se entregará puntualmente al Comité de empresa copia íntegra de todos los nuevos contratos del personal hasta el

Dijous, 8 d'octubre de 2015

grupo profesional 3, incluidos los contratos de puesta a disposición. A partir del grupo 4 únicamente se entregarán copias básicas.

La admisión del personal trabajador al servicio de la empresa se ajustará a las normas legales, establecidas al efecto.

Artículo 10. Período de prueba.

Para la contratación de nuevo ingreso en la compañía se establece un período de prueba, cuando conste por escrito, que no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala: (adecuación a la nueva definición de clasificación profesional)

- Grupo profesional 5 y 6: Seis meses.
- Grupo profesional 4: Tres meses.
- Grupos profesionales 2 y 3: Dos meses.
- Grupo profesional 1: Un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11. Formación profesional, clasificación y ascensos.

Artículo 11.a. Formación profesional.

Todo personal empleado tiene derecho a un plan de desarrollo personal que se elaborará durante los dos primeros meses de cada año. En ese plan, se definirán los objetivos de desarrollo, habilidades y competencias necesarias para el puesto actual y/o puestos futuros, incluidas promociones.

Al final del primer trimestre de cada año, Unilever presentará al Comité de empresa el plan de formación global de la empresa, informando sobre el contenido de los cursos, metodologías, etc.

Tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de los/las trabajadores/as en su mismo puesto de trabajo para su adaptación a las nuevas tecnologías y/o habilidades. En estos casos, los cursos correrán a cargo de la propia empresa, y serán retribuidos como jornada ordinaria de trabajo.

Los representantes de los trabajadores tendrán la competencia de emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de planes de formación profesional de la empresa.

Si la empresa se acoge a los beneficios de la formación continua, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

Artículo 11.b. Clasificación y ascensos.

En el anexo número 1 se encuentran clasificados y definidos los diferentes grupos profesionales que configuran el sistema de clasificación profesional.

El Comité de empresa recibirá información sobre todas las vacantes que la compañía desea cubrir, de las categorías 1 hasta 6 del presente Convenio y, al mes siguiente del cierre de cada trimestre, un informe sobre las vacantes publicadas en ese período de dichos grupos. Cuando se cree o modifique un puesto de trabajo, la empresa comunicará su adscripción al grupo profesional correspondiente al Comité de empresa.

Las promociones se producirán teniendo en cuenta el conocimiento, la experiencia, las habilidades y competencias requeridas y la antigüedad del trabajador, así como las facultades de organización de Unilever.

En el supuesto de existir una vacante, será publicada durante por lo menos 5 días laborales a través de los canales de comunicación interna utilizados por la compañía, especificando categoría profesional y requerimientos de la vacante (conocimientos, experiencia, habilidades y competencias). No obstante, en circunstancias excepcionales, la compañía se reserva el derecho a designar con criterios objetivos al candidato, comunicándolo al Comité de empresa.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

El Comité de empresa recibirá información de los criterios de valoración y de los resultados de los procesos de selección, teniendo el personal empleado de la compañía preferencia en igualdad de condiciones para cubrir las vacantes que se produzcan.

En el supuesto de que una persona trabajadora realizase funciones superiores a las del grupo profesional de pertenencia por un período superior a dos meses durante un año o a ocho meses durante dos años, podrá reclamar el ascenso a la empresa, siempre y cuando existiera una vacante correspondiente a las funciones por él realizadas y de conformidad a las reglas señaladas en el apartado anterior.

Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial, la persona trabajadora, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento, así como en todo caso, la posible diferencia de superior categoría. Si la empresa reconociera la promoción se procedería automáticamente. En otro caso, el Comité de empresa y la dirección analizarán la situación. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo, la persona trabajadora podrá interponer la correspondiente demanda ante los órganos jurisdiccionales del orden social, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 137 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 12. Normas de trabajo.

Cuando el Comité de empresa considere que se produce alguna modificación sustancial de normas, condiciones de trabajo, solicitará de inmediato reunión extraordinaria con la dirección de la empresa, a fin de tratar de dicho asunto e informar al respecto.

Artículo 13. Igualdad por razón de género.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de género. Asimismo los criterios de acceso, promoción y ascensos en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro género.

Se estará a lo establecido en la ley de Conciliación, en todos aquellos aspectos que no se mejoren en este Convenio.

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa Unilever España, SA suscrito por la Comisión de Igualdad de la empresa el 9 de Abril de 2013 y que se define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación de la realidad de la empresa, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Las partes signatarias del presente convenio son conscientes que uno de los aspectos más importantes en la lucha por la igualdad real entre mujeres y hombres pasa por eliminar el uso sexista del lenguaje, que no sólo refleja la desigualdad entre ambos sexos, sino que contribuye a reforzar esa situación, y por tal motivo se comprometen a respetar y velar por el cumplimiento de las recomendaciones que se incluyen en la guía de uso de lenguaje neutro de la empresa Unilever España, SA suscrito por la Comisión de Igualdad de la empresa en fecha de 21 de junio de 2013.

CAPÍTULO IV. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 14. Permisos y licencias.

Con carácter general se estará en materia de permisos a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de lo pactado en este Convenio.

Los permisos y licencias recogidos en este artículo se aplicarán también a las parejas de hecho legalmente registradas.

Los permisos se solicitarán con la suficiente antelación, siempre y cuando sea posible, y se aportarán los oportunos justificantes. Se retribuirán por las causas y tiempo siguientes:

a) La visita médica a especialista: por el tiempo indispensable.

b) La visita al médico de cabecera: 3 h. máximo diarias.

c) El/la trabajador/a tendrá derecho a un máximo de 16 h. anuales retribuidas para acompañar a sus hijos menores o padres, abuelos, hermanos, nietos menores, suegros y hermanos políticos, dependientes del trabajador/a, a visitas de especialista médico, avisándolo con el tiempo suficiente, salvo cuando sea de carácter urgente.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

- d) Por matrimonio y parejas de hecho inscritas formalmente en el registro de uniones de hecho: 15 días naturales.
- e) Por nacimiento de hijo, el padre 3 días naturales, ampliándolos hasta dos más en caso de justificada enfermedad o desplazamiento en caso necesario. 1 día al menos será hábil a efectos oficiales.
- f) Las enfermedades y accidentes graves, requieran o no hospitalización, de cónyuges, padres e hijos: 5 días naturales.
- g) Las intervenciones quirúrgicas que requieran hospitalización de hermanos: 3 días naturales, que se ampliarán a 2 más cuando se acredite la necesidad de desplazamiento fuera de su comunidad autónoma.
- h) Por muerte o enfermedad grave de hermanos, abuelos, nietos, tíos, suegros y cuñados: 3 días naturales, que podrán ampliarse en 2 más cuando se acredite la necesidad de desplazamiento fuera de su comunidad autónoma.
- i) Por la hospitalización o accidente grave de hermanos, abuelos, nietos, tíos, suegros y cuñados: 2 días naturales, que podrán ampliarse en dos más cuando se acredite la necesidad de desplazamiento fuera de su comunidad autónoma.
- j) Por intervención quirúrgica menor que no necesite internamiento ambulatorio, para cónyuges, padres e hijos: 2 días naturales, a computar desde el mismo día de la intervención.
- k) La determinación de la gravedad, se acreditará ante la dirección de recursos humanos, por el facultativo que haya atendido el caso o mediante el documento de ingreso hospitalario.
- l) Por matrimonio de hijos, hermanos y padres: 1 día natural.
- m) Por cambio de domicilio: 1 día.
- n) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de deberes de carácter inexcusables, públicos o personales.
- o) Cuando el médico del servicio de prevención de la empresa determine, según su criterio, que un/a trabajador/a no debe reintegrarse a su puesto de trabajo por razones de salud y/o seguridad, la jornada en que se produzca dicha circunstancia será abonada como trabajada.
- p) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses podrán reducir su jornada diaria en una hora, al inicio, mitad de la jornada (jornada partida) o final de ésta. Alternativamente, los/as trabajadores/as podrán optar por acumular el periodo de lactancia en 15 días laborales ininterrumpidos, a ser disfrutados inmediatamente a continuación de la baja por maternidad /paternidad.
- q) Los/las trabajadores/as que deban presentarse a un examen de un centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso a la empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este permiso será retribuido y justificando en debida forma la asistencia al mismo.

Se incluyen en este artículo los exámenes para obtención del carnet de conducir, hasta un máximo de 6 días.

- r) Los permisos previstos en los apartados e), f), g), h), i) y j) podrán disfrutarse de forma discontinua.

Artículo 15. Excedencias.

Con carácter general se estará en materia de excedencias a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de lo pactado en este Convenio.

1. Forzosas.

1.1. Por nacimiento de hijos y por cuidado de familiares:

El personal tendrá derecho a una excedencia no superior a 5 años para el cuidado de cada hijo, tanto cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, como pre-adoptivo.

Asimismo tendrán derecho a una excedencia, de duración no superior a 5 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

1.2. Nombramiento de cargo público o cargos electivos sindicales:

Nombramiento para cargo público o cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgieran discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, computándose el tiempo que haya permanecido en aquélla como activo a todos los efectos.

El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo que ocupaba.

1.3. En los casos en que las personas trabajadoras quieran asistir a cursos de formación para mejorar su cualificación profesional para acceder a un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa, éstos tendrán derecho a que, en el caso de necesitar permiso para realizar el curso fuera de la empresa, éste sea considerado como excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, siempre que acredite la matriculación y la asistencia del mismo a las clases correspondientes.

De no superar el curso de formación tras dos años de asistencia el personal perderá el derecho al permiso.

2. Voluntarias.

Los/las trabajadores/as podrán obtener excedencia por una sola vez sin percibo de haberes y sin que compute tal situación a efectos de antigüedad, con duración mínima de 4 meses y un máximo de 5 años, debiéndose solicitar por escrito razonado.

Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los trabajadores, debiéndose solicitar el reingreso por escrito y con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su vencimiento.

Si el trabajador se dedicase durante la excedencia a trabajos en empresa de actividad análoga a la de Unilever España, SA quedará automáticamente anulada la excedencia y el derecho al reingreso.

Artículo 16. Suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo.

Con carácter general se estará, en materia de suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, a lo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de lo pactado en este Convenio.

1. En el supuesto de parto, la suspensión con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el otro progenitor para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años o mayores discapacitados o con dificultades de inserción social o familiar, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

Asimismo, en relación a la suspensión de contrato de trabajo por paternidad, será de aplicación el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

La persona trabajadora deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de un mes desde la fecha de alta médica.

CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 17. Jornada de trabajo y su distribución.

Jornada de trabajo:

La jornada máxima anual, de presencia retribuida, será de 1.700 horas, de las cuales cuando menos 2 horas para cada año, serán de formación.

De dicha jornada anual se deducirán los 3 días adicionales de vacaciones considerados en el anterior convenio colectivo de Frigo y se aplicarán a la jornada intensiva de los viernes.

Elaboración del calendario anual:

Tomando en cuenta la jornada anual resultado del párrafo anterior, una vez deducidos los días festivos nacionales, de la Comunidad Autónoma y locales (tomando como referencia los de la ciudad de Barcelona), se distribuirán las horas restantes mediante los puentes y jornada intensiva del siguiente modo:

- Puentes y Jueves Santo: se establecerán como puentes los lunes que precedan a martes festivos y los viernes después de jueves festivo, excepto el acueducto del 6 y 8 de diciembre. Asimismo, se señalará en el calendario como festivo el Jueves Santo.

- Jornada intensiva de viernes: Las horas sobrantes hasta ajustar la jornada anual definida en convenio se aplicarán a la jornada intensiva de viernes. Durante la negociación del calendario laboral se intentará conseguir el máximo número de viernes a 6 horas de trabajo efectivo (máximo 6 horas y 15 minutos). Con objeto de conseguir la totalidad de viernes del año con jornada intensiva, ambas partes acuerdan negociar la jornada diaria si fuera necesario.

- Jornada intensiva: a los efectos de distribución de la jornada, se aplicará jornada intensiva a los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero y miércoles santo.

Distribución de la jornada:

La jornada de trabajo se realizará de lunes a viernes.

Jornada partida (Horario flexible):

Entrada	Comida	Salida
De 7:30h a 9:30h	30-60 min.	De 16:00h a 18:30h

El turno de jornada partida (horario flexible) se distribuye en 8 horas diarias de trabajo efectivo, con interrupción para la comida (30-60 minutos), que en ningún caso se computará como jornada de trabajo efectivo.

Los/las empleados/as podrán solicitar la ausencia de un día de trabajo, por motivos particulares o finalizar la jornada de trabajo media hora antes del horario establecido, caso de ser autorizado por el superior inmediato, con cargo al horario flexible.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

Artículo 18. Vacaciones.

El personal de la empresa tendrá derecho a 25 días laborables de vacaciones garantizándose un mínimo de 15 días laborables de forma ininterrumpida. Las vacaciones se establecen de lunes a viernes y se planificarán en los primeros meses del año, teniendo el derecho a disfrutarlas dentro del periodo comprendido entre junio y septiembre. Los calendarios deben estar concluidos como máximo en la primera quincena de abril.

Asimismo serán válidos los acuerdos individuales entre empresa y el personal trabajador, que puedan variar el período o sistema de vacaciones. No obstante, en la elaboración de los calendarios se tendrá en cuenta la rotación y el acuerdo entre los trabajadores.

Para conseguir una mejor organización de la actividad y con el fin de poder racionalizar el desarrollo de la misma a lo largo de todo el año, se conviene por ambas partes, que las vacaciones se realizarán por turnos o grupos rotativos constituidos de forma que garanticen el correcto funcionamiento de la actividad del centro de trabajo y los servicios de los diferentes departamentos queden cubiertos.

El personal que se encuentre de baja antes del inicio o durante el periodo de vacaciones acordadas, y continúe con esa baja dentro de dicho período, en el momento de la finalización de su IT, pactará con la empresa las fechas para realizar los días de vacaciones afectadas por ello, debiéndose llevar a cabo el disfrute de estos días, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

No obstante, cuando el período de vacaciones al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una baja derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la baja o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Si existieran familiares de primer grado que trabajen en la empresa, pero en secciones distintas, las fechas de disfrute de las vacaciones serán coincidentes, siempre y cuando dichas fechas se ajusten al calendario de vacaciones fijado para el centro de trabajo.

CAPÍTULO VI. SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 19. Retribución y su pago.

1. Toda persona trabajadora cobrará a razón de 30 días al mes. Asimismo, todos ellos cobrarán 16 pagas de igual cuantía.
2. Las retribuciones serán abonadas por medio de transferencias a cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria que designe el personal con la garantía de que los haberes transferidos puedan estar a disposición del empleado/a tres días antes del último día del mes en curso.
3. El abono de las cantidades por conceptos variables, será percibido en las mismas condiciones que las cantidades fijas, al mes siguiente del hecho suscitado.

Artículo 20. Incremento de las retribuciones.

Para los años 2015 y 2016 se establece un incremento salarial consolidable del 1%.

Asimismo, se establece un incremento adicional y también consolidable del 0,25% en el caso de que se cumpla uno de los objetivos: USG o COM.

Dichos incrementos serán de aplicación en los conceptos definidos en los artículos 21.

Asimismo, durante el período de vigencia del convenio, se mantiene el bono variable, vinculado a la consecución/superación de los objetivos de negocio. Este bono variable se basará en los siguientes principios:

- Los objetivos utilizados son los mismos objetivos que la compañía ha acordado con el centro (USG= crecimiento orgánico de facturación, COM= beneficio de Explotación en % de facturación).
- Los dos objetivos tienen un peso relativo predeterminado (USG=2/3, COM= 1/3).

Dijous, 8 d'octubre de 2015

- Para cada objetivo se establece una banda de cumplimiento entre 80% y 110%. El objetivo del año de la compañía se define como el 100% de la banda.
- El 80% y 110% se definen como el objetivo de compañía (100%) +/- 3 puntos porcentuales para USG y +/-1,5 puntos porcentuales para COM.
- Al final del año se calcula el grado de cumplimiento de cada objetivo en la banda. Los dos grados de cumplimiento se ponderan por el peso relativo de cada objetivo.
- Se establecen rangos para determinar el porcentaje de revisión. Cada año se negocian los valores para cada rango:
 - si el grado de cumplimiento es <100%, el bono variable es de 0%.
 - si el grado de cumplimiento es un valor \geq que 100% y <110%, el bono es el 2%. No consolidable.
 - si el grado de cumplimiento es un valor \geq 110%, el bono es igual al 4%. No consolidable.

Artículo 21. Estructura salarial. Recibo de salarios.

El recibo de salarios contendrá los siguientes conceptos:

- Salario Grupo.
- Complemento Individual (si procede).
- Complemento ad Personam (si procede).

Se entenderá por complemento ad personam el concepto que respeta y mantiene las diferencias en exceso entre el salario grupo establecido en el Convenio y el percibido por el/la trabajador/a, salvo el Complemento Individual. El complemento ad personam no será absorbible ni compensable bajo ningún concepto. Por el contrario, el complemento Individual es el único que puede ser absorbible y compensable. Ambos complementos serán objeto de los incrementos futuros que se acuerden para el salario grupo en la negociación colectiva.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio percibirá 4 pagas extraordinarias, cada una de las cuales consistirá en una mensualidad de salario bruto real.

Estas pagas serán abonadas en el mes de marzo, junio, septiembre y diciembre, junto con la mensualidad ordinaria del mismo mes.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado.

Todas las pagas extraordinarias se devengarán de forma trimestral.

Artículo 23. Plus sábados/domingos y festivos.

Las horas que el personal tenga que trabajar en sábado, domingo o festivo marcado en calendario laboral, dará derecho a percibir:

- Un incentivo por hora trabajada según anexo 2.
- Y una compensación en descanso (horas equivalentes) o en dinero (precio hora ordinaria), estableciéndose un mínimo de 6 horas.

Si por necesidades excepcionales, en un día laborable, se requiere que las personas voluntariamente extiendan su jornada habitual, las horas adicionales que se presten servicios compensarán con descanso equivalente, acordándose la fecha de su disfrute con el responsable correspondiente.

Artículo 24. Anticipos.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 29.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, el personal tendrá derecho a solicitar anticipos mensuales a cuenta del trabajo ya realizado.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

CAPÍTULO VII. OTRAS PRESTACIONES SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 25. Complemento de prestaciones.

En situación de IT por cualquier contingencia y Maternidad/Paternidad, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el cien por cien del salario real de la persona trabajadora.

Artículo 26. Servicio de comida.

Todo el personal adscrito a este centro de trabajo tendrá derecho a cheque restaurante, que no será compatible con la percepción de dieta. Asimismo tendrán derecho a servicio de desayuno en los offices de conformidad a los acuerdos específicos alcanzados con la Representación de los trabajadores.

Artículo 27. Venta de productos de la empresa a los empleados.

El personal podrá adquirir productos de la empresa según normas de funcionamiento de la compañía.

Cuando se produzcan modificaciones en los precios de los productos o en el sistema de adquisición de los mismos, se informará al Comité de empresa.

Artículo 28. Lote de Navidad.

Todos los trabajadores percibirán un lote de Navidad valorado en 77 EUR durante la vigencia del presente convenio. Los trabajadores que sean jubilados y prejubilados durante estos dos años también lo percibirán, por última vez, en el año de su jubilación o prejubilación.

Artículo 29. Premio por permanencia.

Todas aquellas personas trabajadoras que cumplan 15 años de permanencia en la empresa recibirán un reloj valorado en 500-600 EUR, durante la vigencia del presente convenio.

Todas aquellas personas trabajadoras que a 1 de enero de 2014 cuenten con una antigüedad de al menos 20 años en la compañía, al cumplir 25 años de permanencia en la empresa recibirán un premio equivalente a una doceava parte del salario bruto anual y de la retribución variable (bonus o incentivo ventas).

Todas aquellas personas trabajadoras que a 1 de enero de 2014 cuenten con una antigüedad de al menos 30 años en la compañía, al cumplir 40 años de permanencia en la empresa percibirán un premio equivalente a dos doceavas partes del salario bruto anual y de la retribución variable (bonus o incentivo ventas).

Artículo 30. Dietas y kilometraje.

La política de la empresa en dietas y kilometraje es la establecida según la normativa interna, revisándose anualmente en enero.

Artículo 31 préstamos al personal.

La política de préstamos es la establecida según la normativa interna.

Artículo 32. Ayuda por estudios.

Se abonará el setenta por ciento de los gastos docentes a aquellos/as trabajadores/as que tengan una permanencia mínima de un año en la empresa y que cursen estudios de relación específica y directa con la actividad del centro de trabajo, con un importe máximo de 1.170 EUR anuales por trabajador, durante la vigencia del presente convenio. El número total de beneficiarios por la anterior subvención no podrá exceder del 25 por ciento de la plantilla, si bien, y en caso de que existan situaciones en las que se supere el citado tope, se estudiará cada caso de forma individual. Se considerará incurso en lo anterior los estudios de: ESO, Bachillerato, accesos a enseñanzas superiores, Formación Profesional (Administrativa, Química e Informática), Idiomas (en este caso se limitará al idioma Inglés a 3 años) y Enseñanza Superior.

El canal a seguir para solicitar la ayuda por estudios será un escrito dirigido al departamento de recursos humanos.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

El departamento de recursos humanos informará al/la trabajador/a si existe una oferta de formación similar dentro del programa de formación gratuito de la empresa.

En el supuesto de que un trabajador/a causara baja voluntaria en la empresa, en los nueve meses posteriores a haber finalizado los estudios con ayuda, deberá devolver el importe íntegro de la ayuda recibida en el último año, practicándole el descuento oportuno en la liquidación de saldo y finiquito.

Artículo 33. Ayuda por hijos y familiares minusválidos.

Los empleados que acreditasen tener hijos minusválidos percibirán una subvención consistente en el cien por cien del coste mensual de la educación especial o de los cuidados necesarios para la atención del hijo minusválido.

Esta subvención no podrá exceder al mes de la cantidad de 438 EUR, durante la vigencia del presente Convenio, por hijo con derecho a la misma, y como es habitual deberá acreditarse adecuadamente.

Cuando no se pueda acreditar el coste de la educación especial o de los cuidados necesarios antes referidos, Unilever España, SA y Unilever Services, SAU. abonarán al empleado la misma prestación que perciba de la Seguridad Social y en idénticas condiciones que ésta establezca.

El personal que tenga a su cargo otro familiar en condición de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciba de ésta la prestación por dicha causa, recibirá de la empresa la cantidad de 119 EUR mensuales durante la vigencia del presente convenio, por cada familiar en tales circunstancias.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 34. Seguridad y salud.

Introducción

Unilever España, SA y Unilever Services, SAU. están comprometidas a brindar un lugar de trabajo libre de lesiones.

La intención de nuestra compañía es:

1. Respalda un ambiente de trabajo seguro y saludable, ahora y en el futuro.
2. Educar y entrenar a nuestro personal para prevenir los daños a la salud dentro y fuera del trabajo.
3. Poner a Unilever, entre las mejores compañías del sector, a través de la integración en todos los niveles de gestión de prácticas preventivas.

Esto será posible asegurándose de que todos los niveles de dirección y personal comprendan la importancia y el valor de un comportamiento seguro para la salud y el bienestar.

En virtud de lo anteriormente citado se crearán unos mecanismos del grupo Unilever que tengan el objetivo de homogeneizar las políticas preventivas en todos sus centros de trabajo.

Desarrollo

En todas aquellas materias que no se contemplen en este Convenio y afecten a Seguridad y Salud, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter legal.

1. Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por lo establecido en la ley vigente y se dotará de forma consensuada de un reglamento de funcionamiento interno.

2. delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

Los delegados de prevención serán designados por el Comité de empresa. En el supuesto que no formen parte del mismo se acordará entre el Comité de empresa y la dirección de la compañía.

3. Garantías.

a) El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de sus funciones, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario, así como el destinado a las visitas de inspección y vigilancia.

b) El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

c) El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

4. Formación en prevención.

El Comité de Seguridad y Salud será consultado sobre los planes de formación en materia de prevención de Riesgos Laborales destinados a los diferentes colectivos de empleados y delegados de prevención.

5. Vigilancia de la salud.

Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual. Asimismo y bajo prescripción del médico de empresa, todo el personal podrá efectuar un chequeo médico completo.

El contenido mínimo de las pruebas médicas que componen el reconocimiento médico anual, se recoge en acta de la reunión extraordinaria del Comité de seguridad y salud laboral celebrado en diciembre de 2006.

Cuando como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud del trabajador para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como no apto para su trabajo habitual, se dará prioridad a la adopción de las modificaciones técnicas razonables en las condiciones de trabajo, cuando sea posible. En el supuesto de que ello no fuera factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

Los resultados de la vigilancia de la salud realizada por los servicios de prevención así como de las realizadas por las mutuas de accidentes y enfermedades profesionales, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador, tal como establece taxativamente la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

El personal que utilice ordenador para su trabajo habitual y necesite gafas o lentes de contacto, según dictamen médico, serán proveídos de ellas, con un importe máximo de 203,67 EUR cada 3 años o cuando se produzca un cambio de graduación con el correspondiente justificante.

Servicio Médico.

Se acuerda que las horas de atención de dicho servicio serán las siguientes:

1 ATS/DUE (Diplomado/a Universitario Enfermería): 6 horas/día.

6. Maternidad.

Como medida de protección a la maternidad, el empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos. Durante los periodos de embarazo y lactancia y bajo ningún concepto, se realizarán trabajos de riesgo que supongan un peligro para la madre o el hijo, garantizándose la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo sin que ello afecte a retribución, categoría o derecho a la reincorporación posterior al mismo.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

El personal con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que el resto de personal de la empresa en la que prestan sus servicios.

8. Riesgos psicosociales.

Una vez concluido el plan de riesgos psicosociales en el que se está trabajando en la actualidad, se incluirán en el Convenio los acuerdos necesarios, legitimados por el Comité paritario de plan de riesgos psicosociales y la Comisión Negociadora del presente Convenio.

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

Artículo 35. Derechos. Competencias y garantías del comité de empresa y delegados de personal.

En esta materia se estará de forma general a las condiciones establecidas en la Legislación vigente.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen al Comité de empresa los siguientes derechos, competencias y garantías:

1. El Comité será informado periódica y suficientemente respecto de la marcha económica de la empresa. Asimismo, el Comité será oído con carácter previo en todo supuesto de sanciones graves o muy graves.

En caso de negociación o conflicto colectivo, el Comité de empresa podrá recabar la asistencia de asesores cualificados. El Comité de empresa tendrá derecho a la negociación colectiva en materias que afecten directamente a sus representados.

Asimismo participará en la realización de los posibles programas de formación que pudieran realizarse, en el futuro.

Dispondrá de local adecuado para reunirse y comunicarse con sus representados.

Cada miembro del Comité de empresa o delegado de personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina, con un mínimo de 30 horas. Asimismo no se incluirán en este cómputo de horas, las que realicen desde la denuncia del Convenio hasta su fin.

Cada miembro del Comité o delegado de personal podrá ceder en favor de otro u otros de los representantes hasta el total del crédito de horas que legalmente le corresponda, con las siguientes condiciones:

- a) La acumulación será mensual, sin que pueda arrastrarse el posible saldo a los meses siguientes.
- b) El Comité o delegados presentarán a la dirección de la empresa el plan de acumulación para todo el año natural.
- c) Por causas excepcionales, y referido a uno solo de los representantes, la central podrá cambiar la acumulación de horas a otro representante distinto del elegido inicialmente.
- d) La acumulación de horas solo podrá hacerse entre representantes pertenecientes a una misma Central Sindical.

Como alternativa a este sistema de acumulación de horas, cada central sindical con la conformidad de los interesados, podrá optar porque los representantes de su propia candidatura o sindicato cedan parte de sus horas en cómputo anual a favor de hasta un máximo de tres de ellos, a fin de que puedan acumular las necesarias que les permitan quedar liberados total o parcialmente de su obligación de asistencia al trabajo. Para esta modalidad la acumulación se podrá realizar teniendo en cuenta el conjunto de representantes de la central en la empresa.

Esta alternativa es excluyente respecto a la establecida en el párrafo anterior, de forma que la central pueda elegir una de las dos, pero no ambas a la vez.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

El plan de acumulación del sistema elegido se efectuará anualmente, comunicándolo a la empresa por escrito.

En el supuesto de haberse elegido la modalidad de acumulación en uno, dos o tres representantes, la central sindical correspondiente tendrá facultad de anular en cualquier momento su designación, comunicándolo fehacientemente a la empresa. A partir del mes siguiente a dicha comunicación, los representantes que las hubieran cedido recuperarán su crédito de horas.

En todos los casos, el cese de los delegados de su condición de liberados supondrá la obligación de reincorporarse a su puesto de trabajo, sin plazo alguno.

2. Ser informados por la dirección de la empresa.

a) La empresa facilitará al Comité de empresa y delegados de personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las gestiones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

b) Sobre sanciones impuestas por la empresa.

c) En lo referente a las estadísticas sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses, ingresos y los ascensos.

d) Documentos que recibirá periódicamente el Comité de empresa y delegados de personal:

- Censo de empleados.
- Copia TC-1 y TC-2.
- Relación nominal de los grupos profesionales.

3. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

b) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

c) El Comité velará no solo, porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 36. Acción social.

Para gastos de representación, la empresa abonará anualmente al Comité de empresa del centro de trabajo de c/ Tecnología, 19 de Viladecans, proporcionalmente a la representación de cada sindicato, la cantidad de 355 EUR/año durante la vigencia del presente convenio por cada representante, y se pagará en la segunda quincena del mes de noviembre.

Artículo 37. Secciones sindicales.

Los representantes de las secciones sindicales del centro de trabajo de los sindicatos que totalicen un mínimo de afiliados del 10% del censo, tendrán los siguientes derechos:

Los representantes de cada Sección Sindical dispondrán de un conjunto total de 40 horas laborables y retribuidas al mes y tendrán a su disposición un tablón de anuncios para las comunicaciones de interés específico del sindicato que corresponda.

Aquellas centrales sindicales que según la ley se puedan constituir, se les reconocerá el derecho a estar representadas por los delegados sindicales que la ley determine según el número de trabajadores.

Tendrán todas las garantías, deberes y derechos que la ley les otorga.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que el Comité de empresa y delegados de personal, incluso la acumulación de horas con miembros del Comité de empresa o delegados de personal de su propia central sindical.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

Artículo 38. Reuniones con la dirección de la empresa.

Para tratar asuntos de interés general para toda la empresa, la dirección o las personas en las que delegue, se reunirán dos veces por año, una vez por semestre con una delegación de los representantes de los trabajadores allí donde los haya.

Como mínimo 15 días antes de cada reunión cada parte enviará a la otra la lista de asuntos que desea tratar.

Para la negociación del Convenio colectivo también se nombrará una delegación por la representación de los trabajadores. Los gastos que se ocasionen igual que en el punto posterior correrán a cargo de la empresa.

La delegación nombrada por los representantes de los trabajadores podrá reunirse previamente para preparar las reuniones con la dirección, para ello se entenderá que esas horas, viajes y hospedajes al igual que las dietas acontecidas por dichas reuniones serán a cargo de la empresa.

Artículo 39. Derecho de reunión y asambleas.

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores en asamblea.

Las asambleas podrán ser convocadas por el Comité de empresa o las centrales sindicales establecidas. Se celebrarán fuera de horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

Las asambleas relativas a información sobre la negociación del Convenio colectivo, se realizarán siempre dentro de la jornada de trabajo, y se solicitarán expresamente a la dirección de la empresa, no superando, en este caso, la hora de la jornada de trabajo.

La convocatoria podrá hacerse por los representantes de los trabajadores, o por un número de trabajadores no inferior al 33%.

Presidirán la asamblea los representantes de los trabajadores, quienes se responsabilizarán de su normal desarrollo, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa.

El órgano convocante de la asamblea pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa la convocatoria de aviso con un mínimo de un día laborable de antelación, haciendo constar el Orden del Día. Este plazo exigido no se considerará en los períodos de negociación del Convenio.

Además de lo anteriormente expuesto, durante la vigencia de este Convenio, el personal del centro de trabajo tendrá derecho a cuatro horas retribuidas, para la celebración de asambleas.

La empresa facilitará el uso de las instalaciones para la celebración de las mismas.

Artículo 40. Derecho de comunicación.

La empresa pondrá a disposición del Comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, legalmente elegidos o nombrados, para su uso exclusivo, un tablón de anuncios al menos por centro de trabajo, que permita a aquellos exponer, en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral.

El personal facilitará a la empresa una copia de estos comunicados para su simple conocimiento.

También se podrán comunicar los representantes de los trabajadores y delegados sindicales legalmente constituidos con el personal a través de todos los medios y herramientas de comunicación disponibles sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera perturbar la actividad normal de la empresa.

Artículo 41. Cuota sindical.

Las personas trabajadoras que lo deseen podrán comunicar a la empresa su autorización a fin de que se descuente la cuota de la Central que designen de su retribución mensual. Las cuotas recaudadas serán transferidas a la cuenta bancaria de la Central afectada, en los diez días laborables siguientes a la retención.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

La dirección de la empresa entregará el listado de cotizantes y descuentos a los delegados sindicales, así como copia de la transferencia, si así se le requiere.

Artículo 42. Prácticas antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuestos en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, éstas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 43. Régimen disciplinario convenio.

Se regirá por el régimen disciplinario establecido en el Convenio colectivo de productos dietéticos y preparados alimenticios de Cataluña, con la salvedad de que se entenderá por falta leve, la falta de puntualidad seis días al mes.

En materia de acoso se estará a lo dispuesto en el protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso de la empresa Unilever España, SA suscrito por la Comisión de Igualdad en fecha 21 de junio de 2013.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Comisión de venta de productos.

La Comisión de venta de productos constituida vigilará el cumplimiento de las normas de funcionamiento interno y fijará unos formatos de productos estándar y los límites de las cantidades de producto por persona y tiempo.

Dicha Comisión será paritaria, se creará con el número de miembros designados por el Comité de empresa y una representación paralela de la empresa, con un máximo de tres miembros por parte.

Segunda. Normalización lingüística.

A los efectos de facilitar la normalización lingüística, el texto de Convenio será editado en versión bilingüe, catalana y castellana. En caso de duda por términos de traducción, se remite al castellano.

Tercera. Cláusula antidiscriminación.

Todos los aspectos de la relación laboral como salarios, puestos de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple en este Convenio se asentarán, sobre la no discriminación por razón de origen, incluido el racial o étnico, género, edad, estado civil, religión, convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del estado español y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Cuarta. Teletrabajo.

Se acuerda la constitución de una Comisión de trabajo para el estudio y elaboración de propuesta de la modalidad de teletrabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

Los empleados/as que hubieran solicitado una excedencia voluntaria con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo, se regirán por lo dispuesto en el redactado del convenio colectivo del periodo 2013-2014.

Segunda. Ayuda por hijos.

Se mantendrá el derecho a percibir la Ayuda por hijos que actualmente lo vienen percibiendo a todas aquellas personas que a 31.12.98 la reciban, con las siguientes estipulaciones:

Cuantía de 27 EUR/mes por 11 meses (297 EUR año). Durante la vigencia de este convenio.

Dijous, 8 d'octubre de 2015

- Hasta que los hijos por los que en fecha 01.01.99 se perciba este beneficio cumplan los 17 años de edad.
- Asimismo, y con el justificante de realizar estudios en centros oficiales ó académicos homologados, hasta que cumplan los 19 años de edad.

Tercera. Premio de matrimonio, natalidad y permanencia.

Todo el personal proveniente de Foods que prestaba sus servicios en la empresa a 31.12.98 mantendrá el derecho a percibir el premio de matrimonio y natalidad, estableciéndose su cuantía en un quinceavo del salario bruto anual.

Todo el personal proveniente de Frigo, que preste sus servicios en la empresa a 31 de diciembre de 2006, mantendrá el derecho a percibir una gratificación por matrimonio de 117 EUR brutos y por nacimiento de cada uno de sus hijos, una gratificación de 75 EUR brutos durante la vigencia de este convenio.

El premio de natalidad se abonará incluso en caso de fallecimiento de la persona trabajadora durante el período de gestación.

Todo el personal proveniente de Frigo, que preste sus servicios en la empresa a 31 de diciembre de 2006, y que cumpla 15 años de permanencia en la empresa recibirá un premio de 292 EUR, durante la vigencia de este convenio.

Cuarta. Paga de fusión.

El personal proveniente de Foods en plantilla el 31 de diciembre de 1998, con el fin de superar las dificultades y compensar las diferencias que provoca la fusión llevada a cabo, cobrará una paga de fusión (antiguo artículo 29 del Convenio colectivo de Unilever Foods España, SA centro de trabajo de Vía Augusta, 59, Barcelona), cifrada en el importe que anualmente le representaban los trienios o quinquenios, al final del año en que se produzca su vencimiento. De causar baja de la empresa, el trabajador cobrará la parte proporcional de dicha paga que le correspondiera durante ese año.

Esta paga tiene la consideración de complemento ad personam, no compensable ni absorbible bajo ningún concepto. A estos efectos, cada trabajador recibirá una carta individualizada, dotada de las garantías precisas a título individual.

El personal proveniente de Frigo en plantilla a 31 de diciembre de 2006 con el fin de superar las dificultades y compensar las diferencias que provoca la integración llevada a cabo cobrará una Paga de Fusión, cifrada en el importe que anualmente le representaban los bienios, con un máximo de diez, al final del año en que se produzca su vencimiento. De causar baja de la empresa, el trabajador cobrará la parte proporcional de dicha paga que le correspondiera durante ese año.

Esta paga tiene la consideración de complemento ad personam, no compensable ni absorbible bajo ningún concepto. A estos efectos, cada trabajador recibirá una carta individualizada, dotada de las garantías precisas a título individual.

Quinta. Sistema de devengo.

Todas las pagas se devengarán trimestralmente. Para regularizar la actual situación, los empleados de ex-CPC que a 31 de diciembre de 1998 estuvieran en plantilla y los empleados provenientes de Frigo que a 31 de diciembre de 1985 estuvieran en plantilla, se les mantendrá el sistema que tenían en su momento a efectos de saldo y finiquito.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

El personal incluido en el ámbito personal del presente Convenio colectivo está adherido funcionalmente a este centro de trabajo con independencia de que presten sus servicios o estén inscritos en dependencias o delegaciones de otro ámbito territorial.

Segunda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 relativo al ámbito personal, a los vendedores, habida cuenta de las especiales características en su forma de prestación de servicios, no estarán incluidos en los grupos profesionales ni en las tablas salariales del convenio colectivo. No obstante, tendrán derecho a cualquiera de las prestaciones sociales, asistenciales o de cualquier otra índole, de conformidad a lo que se establezca en cada momento en el convenio

Dijous, 8 d'octubre de 2015

colectivo, siéndole de aplicación asimismo lo dispuesto en el Acuerdo colectivo de fecha 3 de julio de 2006 y actualizado en fecha 12 de diciembre de 2013 (modificar con la nueva fecha de firma. Por tanto, a la espera).

Tercera. Tribunal Laboral de Cataluña.

Las partes firmantes del presente convenio, en representación de los trabajadores y la empresa Unilever España, SA, se comprometen a acudir al Tribunal Laboral de Cataluña (procedimientos de conciliación, mediación arbitraje) para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos establecidos en los artículos 63 y 154 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

ANEXO I. Grupos profesionales

Salario bruto anual 2015 (SBA 2014+1%)

1	Es la persona que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, sus procedimientos de trabajo son básicos y rutinarios, para lo que no suele requerirse experiencia previa. Trabaja bajo la supervisión de su responsable directo. No gestiona un presupuesto, ni personas bajo su responsabilidad. Se incluye éste grupo a los auxiliares administrativos y por lo general suele ser requerido un grado de formación básica obligatoria (Graduado Escolar / ESO)	22.967,18
2	Es la persona que se dedica a tareas administrativas de cierta complejidad, con iniciativa y responsabilidad restringida a los conocimientos formativos requeridos para desarrollar sus funciones, y a la supervisión de su responsable directo. No gestiona sobre un presupuesto, ni personas bajo su responsabilidad. Por lo general suele ser requerido un grado de formación profesional de grado medio y conocimientos de informática a nivel usuario. A modo de ejemplo; administrativo en oficina de ventas, Telebusiness.	23.895,97
3	Es la persona que se dedica a tareas administrativas complejas y de gestión, con cierto grado de iniciativa y autonomía para realizar su trabajo dentro de procedimientos y criterios acordados con su responsable directo. Las funciones encomendadas exigen la máxima perfección administrativa ya que su trabajo tiene un grado de impacto medio o elevado en los resultados. No tiene responsabilidad sobre un presupuesto ni recursos económicos aunque sí puede requerir gestión y control sobre ellos. No tiene personas bajo su responsabilidad. Suele ser requerido formación profesional de grado superior y dominio de sistemas informáticos a nivel usuario. Por lo general se requiere el conocimiento medio-alto de un idioma extranjero (inglés). Puede tener contacto con clientes y/o proveedores. A modo de ejemplo; Asistente en Ventas (KAM), Asistente en Marketing, Atención al cliente (CustomerFacing), Secretaria/o de dirección	28.699,10
4	Es la persona que se dedica de forma autónoma y polivalente a un grupo de actividades con impacto directo en los resultados de su departamento y, parcialmente, con los departamentos con los que se relaciona. Suele tener contacto con clientes y/o proveedores. Además, puede estar encargado de orientar y dirigir un departamento o sección, distribuyendo los trabajos entre un grupo reducido de personas que de él/ella dependen de grupo profesional 1, 2 y/o 3, dentro de los criterios y prioridades acordadas con su responsable directo. Se requiere de un elevado conocimiento del funcionamiento interno de su departamento que le habilite capacidad y autoridad para tomar decisiones. Puede gestionar un presupuesto aunque con la supervisión de su responsable directo. Debe disponer de avanzados conocimientos informáticos, tanto de aplicaciones ofimáticas, como de sistemas operativos de la compañía véase de la función de ventas y/o finanzas. Se requiere de un nivel fluido de idioma extranjero (inglés) ya que se relaciona frecuentemente con equipos internacionales. A modo de ejemplo; Coordinador/a SupplyChain (Logística), Secretaria dirección General	30.922,94
5	Es la persona que puede llevar la responsabilidad directa de un departamento, sección y/o la coordinación de un equipo a su cargo. El puesto suele implicar la interacción con diferentes departamentos, clientes y/o proveedores, teniendo un impacto directo en los resultados de su departamento, y elevado en otros departamentos, clientes y/o consumidores. Su puesto puede requerir asesorar las decisiones de otros departamentos dado su rol de experto en alguna especialidad concreta (financiera, legal, fiscal...). Se requiere de un elevado conocimiento del funcionamiento interno de su departamento, con alta capacidad de análisis y de manejo de datos complejos, que le habilite su capacidad y autoridad para tomar decisiones. Puede tener la responsabilidad sobre la gestión de un presupuesto. Las funciones encomendadas requieren conocimientos específicos asimilables y sólida experiencia previa en su área funcional. Debe disponer de avanzados conocimientos informáticos, tanto de aplicaciones ofimáticas, como de sistemas operativos de la compañía véase de la función de ventas y/o finanzas. Se requiere de un nivel fluido de idioma extranjero (ingles) ya que se relaciona frecuentemente con equipos internacionales. A modo de ejemplo; Gestor de compras (ProcurementSpecialist), Legal Counsel, TaxSpecialist	32.238,81

Dijous, 8 d'octubre de 2015

6	Es la persona que lleva la responsabilidad directa de un departamento o sección y requiere un elevado grado de autonomía, capacidad de gestión y resolución de problemas complejos. Puede reportar a un mando intermedio o director. Implica un elevado y relevante impacto directo sobre el trabajo de otras personas (sean o no de su responsabilidad directa), y puede impactar en los resultados de otros departamentos. El puesto puede requerir asesorar las decisiones de otros departamentos dado su rol de experto en alguna especialidad concreta (financiera, legal, fiscal...).Suele relacionarse con clientes y proveedores, persona provista de autonomía en la toma de decisiones. Puede influenciar y tener responsabilidad en la gestión de uno o varios presupuestos, con una mínima supervisión de su responsable directo. Las funciones encomendadas requieren conocimientos específicos asimilables y sólida experiencia previa en dicha área funcional y titulación académica superior, relacionada con la función. Se requiere de un nivel fluido de idioma extranjero (ingles) ya que se relaciona frecuentemente con equipos internacionales. A modo de ejemplo; Planificador de la demanda (Planners), NIO y Gestión de riesgos	34.212,60
---	--	-----------

ANEXO 2. Plus sábados/domingos y festivos

Grupo profesional	Importe hora
1	10,2
2	10,6
3	12,7
4	13,7
5	14,25
6	15,15

Barcelona, 9 de setembre de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès