

Dilluns, 23 de maig de 2016

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 24 de març de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Beautyge, SL, centres de treball del carrer Tirso de Molina núm. 40 de Cornellà de Llobregat i del carrer Castillejos núm. 220 i carrer Diagonal núm. 333 de Barcelona, (abans: Colomer Beauty and Professional Products, SL) per als anys 2014-2016 (codi de conveni núm. 08012611012001)*

Vist el text de l'Acord del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Beautyge, SL (centres de treball del carrer Tirso de Molina núm. 40 de Cornellà de Llobregat i del carrer Castillejos núm. 220 i carrer Diagonal núm. 333 de Barcelona) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de maig de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament d'Empresa i Coneixement, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Beautyge, SL, centres de treball del carrer Tirso de Molina núm. 40 de Cornellà de Llobregat i del carrer Castillejos núm. 220 i carrer Diagonal núm. 333 de Barcelona, (abans: Colomer Beauty and Professional Products, SL) per als anys 2014-2016 (codi de conveni núm. 08012611012001) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Trascripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA BEAUTYGE, SL, PARA LOS AÑOS 2014-2016.

Capítulo I. Normas Generales.

Artículo 1. Ámbito Temporal.

1. El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y su duración será de tres años desde el 1 de enero de 2014 hasta el día 31 de diciembre de 2016, renovándose automáticamente sino media denuncia por ninguna de las partes firmantes.

2. La denuncia del convenio deberá de comunicarse a la Autoridad Laboral y a la otra parte negociadora, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

3. Denunciado el convenio, y mientras las partes no alcancen un acuerdo sobre el nuevo, el convenio se entenderá prorrogado, incluso aunque se supere el plazo de un año que hace referencia el artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores, hasta que se alcance un nuevo acuerdo rigiendo las condiciones aquí pactadas, a excepción de las relativas a incrementos salariales de las condiciones económicas, o sea los incrementos establecidos en los artículos económicos como por ejemplo art. 33 del presente Convenio, no se aplicarán nuevamente.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Barcelona al personal de la empresa Beautyge, SL, (en adelante Beautyge), siempre y cuando los/las trabajadores/as se hallen incluidos/as en el ámbito funcional que en el siguiente artículo será definido.

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

### Artículo 3. Ámbito Personal y Funcional.

El presente Convenio se aplicará a todos los/las trabajadores/as con relación laboral común que presten sus servicios en el territorio de la provincia de Barcelona y, en particular:

A todos los/as trabajadores/as con relación laboral común que prestan sus servicios en los centros de trabajo radicados en la Calle Tirso de Molina nº 40 de Cornellà de Llobregat, y en la Calle Castillejos nº 220 y Calle Diagonal nº 333 de la ciudad de Barcelona.

Adicionalmente el presente Convenio colectivo se aplicará a todos los/las trabajadores/as de la Compañía que prestan sus servicios en el territorio nacional y que, no hallándose bajo el ámbito de aplicación de un Convenio colectivo de esta empresa que afecte a un centro de trabajo distinto a los anteriormente citados, manifiesten y acuerden expresamente su adhesión al presente Convenio.

Quedan excluidos del ámbito funcional de aplicación del Convenio los/las trabajadores/as adscritos al Grupo Profesional A.

### Artículo 4. Compensación y Absorción.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio (retributivas o de otra índole), valoradas en su conjunto global, compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables a la empresa en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia (norma de carácter legal o convencional, imperativo jurisprudencial; pacto de cualquier clase; contrato individual; condición más beneficiosa; usos o costumbres, o cualquier otra causa).

2. Las disposiciones legales futuras que supongan variación o creación de conceptos retributivos o modificaciones de cualquier otra condición de trabajo, únicamente tendrán repercusión en la empresa si (consideradas las condiciones generales ajenas al convenio en cómputo global anual) superasen las pactadas en éste, quedando en caso contrario absorbidas dentro del mismo.

### Artículo 5. Garantía "Ad Personam".

1. No obstante lo pactado en el artículo anterior, se respetan y conservan las situaciones individuales que, comparadas en cómputo global y anual, sean más beneficiosas que las que se establecen, con carácter general, en este convenio.

2. Esta garantía tiene carácter exclusivamente personal y subjetivo, por lo que no está vinculada (ni puede por tanto, ser invocada) a puesto de trabajo, grupo profesional o cualquier otra circunstancia objetiva.

3. Las cantidades que superen por esta razón las retribuciones ordinarias de convenio figurarán, en los recibos de salarios, bajo el concepto de "Plus Función" y con el carácter legal de complemento personal.

### Artículo 6. Comisión Paritaria.

1. Para entender de cuantas cuestiones a la misma le asigne la legislación vigente y en concreto respecto a las que se planteen en la interpretación del presente convenio se crea una comisión mixta paritaria que estará compuesta por dos representantes de la Dirección de la empresa y dos representantes de los/as trabajadores/as.

2. Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos representaciones debiéndose fijar en la convocatoria los puntos a tratar. La comisión se reunirá dentro de los cinco días laborables siguientes.

3. Los acuerdos se tomarán por unanimidad de cada una de las dos representaciones, quórum igualmente necesario para estar válidamente constituida la Comisión.

4. De cada sesión se levantará la correspondiente acta que será firmada por todos los asistentes.

5. Si no se alcanzase acuerdo sobre algún punto, las discrepancias podrán ser sometidas por los/as interesados/as, haciendo uso de sus derechos y libertades constitucionales, a los procedimientos contenciosos, administrativos o de mediación, conciliación o arbitraje, establecidos por las leyes y de conformidad con las normas propias que los regulan.

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

## Artículo 7. Procedimiento de resolución de conflictos.

1. El presente artículo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre la empresa y trabajadores, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Quedan al margen del presente artículo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

Aquellos en los que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos, que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Conflictos individuales.

3. El procedimiento voluntario para la solución de conflictos colectivos es:

3.1 Interpretación acordada en el seno de la comisión paritaria del convenio, regulada en el artículo precedente.

3.2 Mediación.

4. El intento de solución de las diferencias laborales a través de la comisión paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan de la interpretación y aplicación del convenio.

5. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, únicamente deberá de estar precedida por el trámite del número anterior.

6. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que se hará constar documentalmente. Las cuestiones que se diriman a nivel de Cataluña se tramitarán a través del Tribunal Laboral de Cataluña.

La propuesta de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. Dicho acuerdo se formalizará por escrito.

## Capítulo II. Organización del Trabajo.

### Artículo 8. Principios Generales.

1. La organización del trabajo, con sujeción a las normas legales en vigor sobre esta materia, es facultad de la Dirección de la empresa que es responsable de la contribución de la misma al bien particular de todos sus componentes y al bien común de la economía nacional.

2. En consecuencia, tiene el derecho y el deber de organizar, programar y distribuir el trabajo con el fin de lograr el máximo rendimiento posible, dentro de los límites impuestos por las normas legales y el respeto hacia la inviolable condición humana de su personal.

3. Se tienen en cuenta los siguientes principios ordenadores:

a) A falta de norma expresa, corresponde al Jefe/a de cada unidad la ordenación interna de su dependencia y la asignación de funciones a cada uno de los/as componentes de la misma.

b) Los mandos de cualquier nivel son responsables del trabajo de sus subordinados/as, sin perjuicio de la responsabilidad personal de cada uno de éstos/as.

c) La organización es flexible, de manera que pueda adaptarse a las necesidades y circunstancias de cada momento.

4. Los/las representantes legales de los trabajadores/as en esta materia tienen las funciones que les son asignadas por la Ley.

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

### Artículo 9. Facultades Organizativas de la Dirección de la Empresa.

La dirección de la empresa (a título enunciativo que no limitativo) puede:

- a) Determinar la plantilla de personal necesaria en cada momento.
- b) Adscribir los/as trabajadores/as a los distintos grupos profesionales, encomendándoles las tareas necesarias para lograr su plena actividad y rendimiento.
- c) Implantar, modificar o suprimir sistemas de trabajo con o sin incentivo.
- d) Determinar la necesidad de trabajar horas extraordinarias, proponiéndolas al personal que estime oportuno.
- e) Controlar y medir los trabajos, exigiendo los rendimientos mínimos usuales.
- f) Mantener el necesario orden y disciplina en el trabajo imponiendo, en su caso, las sanciones legalmente permitidas.
- g) Exigir a los/as trabajadores/as el cumplimiento de todo tipo de medidas de seguridad y salud a las cuales viene obligada igualmente la empresa.
- h) Efectuar los necesarios cambios de puestos de trabajo, dentro o no del mismo grupo profesional.
- i) Determinar los horarios de trabajo, siguiendo las prescripciones legales.
- j) Revisar y actualizar las valoraciones de los puestos de trabajo.
- k) Regular, en general, la forma en que debe prestarse el trabajo, impartiendo las instrucciones y órdenes necesarias para el buen funcionamiento de la organización.

### Artículo 10. Indemnización por No Competencia.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 21 del Estatuto de los trabajadores, la compañía podrá establecer pactos individuales de "No Competencia" para después de extinguido el contrato de trabajo con aquellos/as trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo en los que se tenga acceso a información confidencial o sujeta a la propiedad intelectual y/o industrial, acordándose una indemnización económica por la limitación que dicho pacto conlleva.

### Artículo 11. Polivalencia Funcional y Plena Ocupación.

Un/a mismo/a trabajador/a puede tener encomendadas varias funciones, dentro o no de su grupo profesional, con el fin de conseguir la plena ocupación de la jornada laboral.

Forman parte de la labor habitual de cada trabajador/a no sólo las tareas principales de su puesto, sino también las accesorias y complementarias del mismo.

### Artículo 12. Clasificación Profesional.

1. Los/as trabajadores/as de la empresa, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación, serán clasificados en grupos profesionales.

2. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio.

3. Factores para la determinación de la pertenencia a un grupo profesional:

I. Competencia:

- a) Competencia Técnica: Conocimientos, experiencia y habilidad necesaria para el desempeño del puesto (Formación - Especialización - Experiencia Práctica).
- b) Competencia Directiva: Integrar, coordinar y controlar actividades y funciones.
- c) Competencia en Relaciones Humanas: La requerida para lograr resultados a través de otros.

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

### II. Cometido-Iniciativa:

- a) Nivel de actividades-funciones a desempeñar y/o problemas-situaciones a resolver.
- b) Guías, reglas, referencias para el desempeño de las actividades y/o problemas a resolver.

### III. Responsabilidad:

- a) Posibilidad y necesidad real de tomar decisiones en distintos ámbitos o niveles.
- b) Asunción del riesgo por las decisiones y sus consecuencias o impactos.

### 4. Notas aclaratorias:

- a) La clasificación contenida en el presente artículo se realizará por análisis, interpretación, analogía, comparación de los factores establecidos y por las actividades básicas más representativas desarrolladas y se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión del área o unidad productiva.
- b) En caso de concurrencias en un puesto de actividades tipo o básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se hará en función de las del grupo profesional superior.
- c) La clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas-tipo para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.
- d) El que un/a trabajador/a esté en posesión a título individual de alguna o todas las competencias requeridas para ser clasificado en un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que la clasificación viene determinada por la exigencia y ejercicio de tales competencias en las funciones correspondientes.

### 5. Actuación en caso de desacuerdo:

En los supuestos de desacuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa, en la clasificación del grupo profesional, se procederá del siguiente modo:

- a) El/la trabajador/a actualizará su Descripción del Puesto de Trabajo (DPT), con el Vº Bº de su Jefe/a Inmediato/a y del Director/a del Área o División correspondiente.
- b) Se procederá al estudio y propuesta de mediación por la Comisión Paritaria de este convenio.
- c) Si alguna de las partes está en desacuerdo podrá solicitar la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC.), haciendo llegar la PDT., informe de la Comisión Paritaria de este convenio y argumentos de cada parte (trabajador/a y empresa).
- d) Realizada la correspondiente mediación por el TLC., que no tendrá carácter vinculante, cada parte quedará en libertad de aceptar o recurrir a la vía jurisdiccional correspondiente, o solicitar de común acuerdo un arbitraje.

### 6. Garantía individual.

Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de categorías a grupos profesionales, a todos aquellos/as trabajadores/as que venían coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración por necesidades de la organización del trabajo, se les incluyó en el mismo grupo profesional en el que se incluyó al resto de trabajadores/as que desempeñaban la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido en el convenio de los años 1996 y 1997.

### 7. Grupos Profesionales.

#### Grupo Profesional A

Los/as trabajadores/as pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de Dirección o ejecución de los mismos niveles en las divisiones, fábricas, plantas, departamentos, grupos, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

### Grupo Profesional B

Se incluyen en este grupo a los/as empleados/as que tienen a su cargo funciones de planificación, ordenación, supervisión y control de un área, división funcional o departamento que abarca a un número significativo de trabajadores/as o cuyo contenido profesional es específico y complejo.

También agrupa a técnicos especialistas con formación universitaria y elevada especialización que deben realizar trabajos de análisis, estudios y asesoramiento de alto nivel para la Dirección de la empresa.

#### Competencia Técnica:

Formación: Titulación Universitaria de Grado Superior o de Grado Medio, o Licenciatura específica para el tipo de puesto a ocupar, complementada con dilatada experiencia profesional en alguna área de actividad o división funcional.

Especialización: Altos conocimientos y/o dominio de un campo técnico, área o división funcional.

Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a cinco años.

#### Competencia Directiva y/o Competencia en Relaciones Humanas:

Si se da en el puesto, es el grado de dirección en una Organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de técnicas funcionales y procedimientos.

Exigencia a un nivel importante o muy importante de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los colaboradores y cumplir en la atención al cliente.

#### Ejemplos:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de más de uno.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
- Responsabilidad de análisis de sistemas de informática o sobre el conjunto de servicios de procesos de datos.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

#### Puestos:

- Director/a de división, Dir/a de Ventas, Dir/a Financiero/a.
- Director/a de Compras, Dir/a Planificación, Dir/a Distribución, Dir/a Ingeniería.
- Director/a de Calidad, Dir/a I+D.
- Director/a de Marketing.

### Grupo Profesional C.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integración, coordinación y supervisión de la ejecución de tareas homogéneas o heterogéneas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores/as.

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

Requiere, además, el dominio de procedimientos técnicos y/o administrativos así como pericia en procedimientos muy complejos con especialización funcional, que obliguen a establecer o a desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Para ello son necesarias habilidades adquiridas por calificaciones profesionales más una dilatada experiencia profesional.

Competencia Técnica:

Formación: Titulación Universitaria de Grado Medio, FPS (Formación Profesional Superior), FPM (Formación Profesional Media) o FP II, completada por una formación específica en alguna especialidad funcional.

Especialización: Conocimientos sobre un oficio a nivel de dominio o de procedimientos funcionales.

Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a tres años.

Competencia Directiva y/o Competencia en Relaciones Humanas:

Si se da en el puesto, es el primer grado de mando en una Organización, a nivel de integración, coordinación y supervisión de tareas o actividades homogéneas o heterogéneas.

Exigencia a un primer nivel de capacidad en las relaciones humanas para motivar a los/as colaboradores/as y cumplir en la atención al cliente.

Ejemplos:

- Realización de funciones técnicas, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales, o en servicios científicos de asesoramiento.
- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de mantenimiento.
- Responsabilidad de la explotación de sistemas de informática.
- Programador/a y/o Analista de aplicaciones de informática.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar y de la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo.
- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.
- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.
- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en laboratorio.
- Actividades de Venta y/o asesoramiento a clientes de elevada complejidad o valor económico.

Puestos:

- Jefe/a Regional de Ventas, Área Manager.
- Jefe/a de Sección: Facturación, Caja, Mantenimiento, etc.
- I.T.: Jefe/a de Explotación.
- Controller.
- Técnicos/as de Grado Medio: Ingenieros/as, ATS.
- Marketing Manager.
- Product Manager (Jefe/a de Producto).
- Key Account Manager Nacional.
- Analista, Programador/a.
- Director/a de Academia.

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

### Grupo Profesional D

Se incluyen en este grupo a los/las empleados/as con funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática; o bien trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los/las trabajadores/as encargados/as de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro/a u otros/as trabajadores/as.

#### Competencia Técnica:

Formación: Equivalente a BUP, FPM (Formación Profesional Media) o FP-II, completada por una formación desarrollada en algún procedimiento avanzado.

Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales a nivel desarrollado o avanzado.

Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a dos años.

#### Competencia Directiva y/o Competencia en Relaciones Humanas:

No se necesita, salvo en puestos comerciales. Convivencia y trato normal con los demás.

#### Ejemplos:

- Actividades de almacén que, además de tareas manuales de carga, descarga, apilamiento y distribución, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable de los servicios; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.
- Tareas de mantenimiento con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.
- Tareas de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados y confeccionar balances, costos, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos.
- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.
- Tareas administrativas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía, teléfono, etc., que requieran dominio de un idioma extranjero.
- Funciones de grabación en máquina de recogida de datos, mecanografía con buena velocidad y esmerada presentación, archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran un cierto grado de iniciativa y responsabilidad, tales como relaciones administrativas comerciales, cálculos de precios y costes, recepción y tramitación de pedidos de compra y venta, cálculos de salarios, planificación de actividades de producción; realizar, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Actividades de venta y/o asesoramiento en visita a los clientes.

#### Puestos:

- Comprador/a.
- Asesor/a Técnico/a.
- Vendedor/a.
- Key Account Regional.
- Supervisor/a de Ventas.
- Gestor/a Punto de Venta.
- Consejera/o Belleza Rotativa.
- Delineante.
- Planificador/a.
- Analista de Laboratorio.
- Técnico/a en Contabilidad.
- Gestor/a de Cobros.
- Assistant.



Dilluns, 23 de maig de 2016

---

- Técnico Informático.
- Profesor/a de Academia.
- Responsable Tienda.
- Peluquero/a I+D.

### Grupo Profesional E

Se incluyen en este grupo a los/as empleados/as con tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que no necesitan de formación específica, pero sí de un período de adaptación.

Se incluyen también las funciones que consisten en tareas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Competencia Técnica:

Formación: Estudios básicos, equivalentes a Graduado Escolar, completados profesionalmente por una formación específica en algún proceso, o Formación Profesional FP-I.

Especialización: Conocimientos sobre un oficio o procedimientos profesionales cuya ejecución es repetitiva.

Experiencia Práctica: La habilidad sistemática que se requiere se puede obtener en un período superior a un año.

Competencia Directiva y/o Competencia en Relaciones Humanas:

Habilidades de relación interpersonal para puestos de atención al cliente. Convivencia y trato normal con los demás en los otros puestos.

Ejemplos:

- Trabajos repetitivos de mecanografía, reprografía, cálculo, facturación, archivo y similares de administración, con un año al menos de antigüedad en el puesto.
- Almacenero/a con manejo de carretilla y cumplimiento de albaranes.
- Tareas de transporte y paletización, realizadas con elementos mecánicos de tracción a motor.
- Tareas de oficios clásicos: albañilería, electricidad, etc. a nivel de tareas normales del oficio.

Puestos:

- Dependiente/a Tienda.
- Mecánico/a con conocimientos de FP-I.
- Eléctrico.
- Auxiliar de Laboratorio y/o Calidad.
- Telefonista/Recepcionista.
- Operario/a de Mantenimiento.

### Grupo Profesional F

Se incluyen en este grupo a los empleados con trabajos rutinarios estandarizados, sujetos a supervisión y dependencia próxima y a rutinas e instrucciones estables y conocidas.

Competencia Técnica:

Formación: Estudios básicos.

Especialización: Ninguna.

Experiencia Práctica: La destreza y habilidad necesaria se alcanza en un período entre dos y seis meses.

Competencia Directiva y/o Competencia en Relaciones Humanas:

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

Convivencia y trato normal con los demás.

Ejemplos:

- Operación y tareas de limpieza en general, incluso maquinaria, material de laboratorio y otros enseres.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Operaciones de carga y descarga.
- Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.
- Trabajos sencillos y rutinarios de administración.
- Trabajos de reprografía.
- Tareas de mantenimiento de trabajadores/as que se inician en la práctica de las mismas.
- Preparación de pedidos, incluidas las funciones de empaquetar, embalar y poner etiquetas.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro, al efecto del movimiento diario.

Puestos:

- Auxiliar administrativo/a.
- Vigilante.
- Ordenanza.
- Operaciones y tareas de limpieza.

Artículo 13. Movilidad Funcional.

1. En caso de necesidad, la empresa puede destinar a los/as trabajadores/as a realizar trabajos de grupo profesional superior, reintegrándoles a su antiguo grupo profesional cuando cese la causa que motivó el cambio.

2. Cuando un/a trabajador/a ocupe un puesto de trabajo de grupo profesional superior, se le abonará la diferencia existente, en su caso, entre el Salario Convenio de ese grupo profesional y la suma de los conceptos Salario Convenio, Plus Convenio y Plus Función que el citado trabajador/a perciba.

En ningún caso el/a trabajador/a que sustituye a otro podrá invocar derecho alguno al grupo profesional o condiciones salariales personales que pudiese tener el/a trabajador/a sustituido/a.

3. Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, salvo los casos de sustitución por enfermedad, maternidad/paternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, licencias y excedencias, en que la situación puede prolongarse mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

4. Cuando el/a trabajador/a realice trabajos de grupo profesional superior durante más de seis meses ininterrumpidos en un año o durante 8 meses en un periodo de dos años, sin concurrir alguno de los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará el grupo profesional superior, salvo que para el desempeño del mismo se requiera la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyo caso el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

5. Por necesidades perentorias o imprevisibles del trabajo la compañía podrá destinar a un/a trabajador/a a trabajos de grupo profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente al suyo.

6. Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará al Comité de Empresa, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar el nivel profesional del/la trabajador/a afectado/a.

7. La compañía evitará reiterar la realización de estos trabajos de inferior grupo profesional a un mismo/a trabajador/a.

Artículo 14. Modificación de las Condiciones de Trabajo.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de distinto grupo profesional -inferior o superior- tuviera su origen a petición del/la trabajador/a y fuese aceptado por la compañía, se asignará al/la trabajador/a la retribución, grupo profesional y demás condiciones de trabajo que correspondan al nuevo puesto, entendiéndose modificado en tal sentido el contrato de trabajo.

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

Capítol III. Ingresos, Ascensos, Traslados Y Ceses.

Artículo 15. Ingresos.

1. El ingreso de los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su modalidad de contratación, se ajustará siempre a las normas legales vigentes en cada momento sobre la citada materia.
2. Para el ingreso como fijo de plantilla, tendrán derecho preferente, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en el mismo puesto a cubrir, sujetas a cualquier modalidad de contratación temporal, incluyendo los contratos a tiempo parcial, de formación o en prácticas.
3. La Dirección de la empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar por los/as aspirantes.
4. La Dirección de la empresa comunicará a los/as representantes de los/as trabajadores/as el puesto o puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los/as aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los/as representantes de los/as trabajadores/as, en su caso, colaborarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso a la plantilla.
5. Los contratos de los/as trabajadores/as eventuales contratados para atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, tendrán una duración máxima igual a la que se establece en el convenio del sector.
6. A los nuevos contratos se les asignará el grupo de cotización a la Seguridad Social en relación con las tareas que mayoritariamente realicen.

Artículo 16. Período de Prueba.

1. El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:
  - Grupo profesional B, C: 6 meses.
  - Grupo profesional D: 3 meses, excepto para el personal comercial que será de 6 meses.
  - Grupos profesionales E y F: 2 meses.
  - Personal con contrato temporal de 6 meses o superior: 2 meses.
  - Personal con contrato temporal inferior a 6 meses: 1 mes.
2. Sólo se entenderá que el/a trabajador/a está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, la empresa y el/a trabajador/a podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. El cómputo del período de prueba quedará interrumpido por cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el RD 1/95 "causas y efectos de la suspensión", reanudándose una vez desaparezcan dichas causas.
3. Cuando el/a trabajador/a que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los/as representantes de los/as trabajadores/as.
4. En los supuestos de contratación por tiempo indefinido, transcurrido el plazo de prueba, los/as trabajadores/as ingresarán como fijos de plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.
5. El/a trabajador/a que haya cesado en la compañía y que vuelva a ingresar, quedará sujeto nuevamente a los períodos de prueba que se indican en el apartado 1 de este artículo, en el caso de que vaya a desempeñar funciones distintas a las desarrolladas en anteriores contratos.
6. Los cursillos de capacitación de la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

Dilluns, 23 de maig de 2016

### Artículo 17. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los/as trabajadores/as a los grupos profesionales B y C será de libre designación por la empresa.
2. Para el ascenso al resto de grupos profesionales, la empresa establecerá un concurso oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.
3. Dicho sistema de valoración será comunicado a los/as representantes de los/as trabajadores/as.
4. En parejas condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso al/a más antiguo/a. En iguales condiciones de idoneidad y antigüedad, a la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar.

### Artículo 18. Movilidad Geográfica.

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el/a afectado/a, podrán efectuarse: Por solicitud del interesado/a, por acuerdo entre la empresa y el/a trabajador/a, por necesidades del servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado/a, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el/a trabajador/a, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Cuando el traslado se realice por necesidades del servicio se estará a lo regulado en el art. 40 ET. La compensación por gastos especificada en el apartado 1 del art. 40 ET, de aquellos trabajadores que opten por el traslado, será única y global y corresponderá al quince por ciento del salario bruto anual del empleado/a con un mínimo garantizado de 4.460,00 EUR. Esta compensación cubre los gastos de estancia para buscar vivienda, desplazamientos y dietas durante este período, traslado de muebles, instalación de agua, gas, electricidad, teléfono, adaptación de mobiliario y puesta a punto de la nueva vivienda, etc., entendiéndose así todos los gastos originados y relacionados con el traslado.
4. Los/las trabajadores/as con destino en localidades distintas pertenecientes al mismo nivel profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

### Artículo 19. Ceses y Preavisos.

1. Los contratos de trabajo se extinguirán de acuerdo con sus propios términos y por las causas previstas legalmente.
2. Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la compañía, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
  - Grupos profesionales B y C: 2 meses.
  - Grupo profesional D: 1 mes.
  - Grupos profesionales E y F: 15 días.
3. El incumplimiento por parte de los/as trabajadores/as de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la compañía a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.
4. La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento y con las formalidades exigidas en la legislación vigente. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la compañía, llevará aparejado el derecho del/la trabajador/a a ser indemnizado/a con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el/a trabajador/a no preavisó con la antelación debida.

Capítol IV. Jornada, Horarios y Vacaciones.

Artículo 20. Jornada.

1. La jornada anual queda establecida en 1.728 horas anuales de trabajo efectivo.
2. Aparte de las citadas horas, es decir sumándose a las mismas, el personal que realiza jornada continuada disfrutará de quince minutos diarios de descanso, el momento de cuyo disfrute se determinará de acuerdo con las necesidades del puesto de trabajo.
3. El/a trabajador/a que, por cualquier causa, preste servicios en régimen de reducción de jornada tendrá una reducción matemáticamente proporcional en el tiempo de descanso.

No se tendrá derecho a la pausa cuando la jornada de trabajo diaria sea de cuatro horas o menor.

Artículo 21. Horarios.

1. La jornada anual de trabajo pactada en el artículo anterior se desarrollará en los horarios que rijan en cada centro de trabajo, de acuerdo con el calendario laboral.
2. Con independencia de los horarios establecidos con carácter general para cada centro de trabajo existirán los particulares especiales que puedan requerir las peculiaridades de diversos puestos de trabajo.
3. Igualmente podrán contratarse o pactarse horarios distintos a los anteriores en función a las necesidades del servicio.
4. El personal que actualmente se rige por el sistema de horario flexible, continuará con el mismo.

Artículo 22. Horas Extraordinarias. Definición.

1. Tienen condición de horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima establecida en este convenio.
2. No tendrán tal consideración, por el contrario, las que pudieran destinarse a recuperación.
3. A todos los efectos legales se entienden como horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y las que se deriven de riesgo de pérdida de materias, se entienden como horas extraordinarias de fuerza mayor.

Artículo 23. Calendario Laboral.

1. Una vez publicado el Calendario Laboral Oficial por la Autoridad Laboral, se confeccionará el Calendario Laboral del centro de trabajo.
2. El total de horas efectivas anuales indicado en el artículo 20 "Jornada", se distribuirá, de acuerdo entre los representantes de los/as trabajadores/as y la compañía, entre los días laborables del año, pudiendo fijarse jornadas distintas entre los días laborables e incluso pactarse el no trabajar en alguno de ellos. El personal sujeto a horario flexible efectuará jornada partida de lunes a jueves y continuada los viernes.
3. De acuerdo con lo indicado en el apartado anterior, se concretan las siguientes condiciones de distribución:
  - 3.1. Podrá incluirse hasta un máximo de cuatro días laborables como fiestas a recuperar. El propio calendario determinará cuales son de carácter general para todo el personal y cuales se reservarán para convenir entre el mando y cada colaborador/a. Dichas fiestas se devengan por años naturales.
  - 3.2. El personal del centro de trabajo de Almeda disfrutará de los días festivos locales definidos para la ciudad de Barcelona.
  - 3.3 Las vacaciones, a menos que se pacte lo contrario, se distribuirán del siguiente modo:

Dilluns, 23 de maig de 2016

a) Veintiún días naturales continuados en verano, que se iniciarán o finalizarán en día laborable, inmediato posterior o anterior, respectivamente, a un fin de semana. La compañía comunicará a los/as trabajadores/as con anterioridad a la fecha de 15 de abril del ejercicio correspondiente, el periodo de vacaciones estivales.

b) Los restantes nueve días se distribuirán a lo largo del año, preferentemente en Semana Santa y en las proximidades de las festividades de Navidad-Reyes. Estas vacaciones se realizarán en días laborables.

c) Con el fin de cubrir las necesidades operativas de los distintos departamentos durante el periodo establecido de vacaciones de Semana Santa se garantizará la presencia de un 25% de la plantilla por departamento. Se cubrirá la plantilla necesaria preferentemente con personal voluntario. Para el caso que no se cubra el 25% de plantilla necesaria por departamento, será la compañía la que determinará el personal.

Los/as trabajadores/as que no disfruten del periodo vacacional establecido en Semana Santa, podrán adicionar estos días al periodo vacacional de verano o de forma continuada a lo largo del año.

d) Las vacaciones de Navidad se realizarán por turnos de acuerdo a la carga de trabajo de cada departamento, distribuyéndose el disfrute de las vacaciones por parte del personal entre la semana de Navidades y la Semana de Año Nuevo a Reyes.

En el supuesto caso de no disfrutar de las vacaciones de Navidad en estos periodos, se disfrutarán estos días durante el primer trimestre del año siguiente o en caso de maternidad/paternidad en los tres primeros meses desde su reincorporación.

e) La asignación de vacaciones se realizará con criterios de rotación.

4. La distribución de las horas de trabajo indicada en este artículo, en ningún caso podrá representar variación alguna respecto al total de horas efectivas anuales señalado en el artículo 20 "Jornada".

#### Artículo 24. Prolongación Obligatoria de la Jornada.

1. Los/as trabajadores/as estarán obligados a realizar una mayor jornada cuando se trate de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en el supuesto previsto en el apartado 4 del artículo 25.

2. El tiempo empleado para ello no se tendrá en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria ni para el cómputo del máximo autorizado de horas extraordinarias, sin perjuicio de que sea abonado al/a trabajador/a al precio determinado en este convenio para las horas extraordinarias.

#### Artículo 25. Entradas y Salidas.

1. La jornada empieza y termina en el puesto de trabajo respectivo, en el que deben hallarse los/as trabajadores/as a las horas de inicio y término de la misma. Por lo tanto el aseo personal y el cambio de prendas de trabajo deben efectuarse antes y después -respectivamente- del inicio y fin de la jornada.

2. El personal viene obligado a observar los controles establecidos para entradas y salidas. De un modo especial, debe mostrar los bolsos y paquetes personales en portería, con el fin de facilitar el debido control.

3. Durante la jornada, no puede abandonarse el puesto de trabajo sin la debida autorización, ni trasladarse a otras secciones o dependencias sin justificación.

4. En los relevos continuados, debe permanecer el/a trabajador/a en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante.

#### Artículo 26. Reducción de Jornada por Cuidado de Menores o Disminuidos.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Dilluns, 23 de maig de 2016

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. La reducción de jornada comportará una disminución proporcional en todos los conceptos retributivos, a partir del momento en que entre en vigor aquélla.

3. El/a trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar por escrito a la dirección, con una antelación mínima de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

#### Artículo 27. Vacaciones.

1. El personal con antigüedad en la compañía igual o superior a un año, tiene derecho a treinta días naturales anuales de vacaciones.

2. El cómputo del devengo de las vacaciones se obtiene tomando como base los días comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. El personal de la compañía que se haya incorporado con anterioridad a 1 de enero de 2009 tendrá garantizado el saldo de días de vacaciones devengado con el cálculo vigente hasta 31 de diciembre de 2008 (16 agosto a 15 de agosto).

3. Para determinar el número de días de disfrute, se computará el número de días de permanencia en plantilla del/la trabajador/a durante el período indicado en el apartado anterior. Por cada día transcurrido se devengará 1/365 de la vacación completa.

4. No se podrá disfrutar de un mayor número de días que los devengados desde el último 1 de enero hasta la fecha final del período vacacional de que se trate, tanto si la vacación se disfruta en forma fraccionada como continuada.

5. El/a trabajador/a que vaya a cesar en la empresa deberá realizar los días de vacaciones devengados hasta el momento del cese o bien cobrar los días de vacaciones cuyo disfrute no sea posible.

6. A efectos del cómputo del devengo de las vacaciones, se incluirán los períodos de baja por Incapacidad Temporal; no, en cambio los posibles períodos de suspensión del contrato por cualquier otra causa, ni las ausencias injustificadas.

7. El período vacacional se retribuirá en base a los siguientes conceptos:

- a) Salario Convenio.
- b) Plus Convenio.
- c) Complemento por Antigüedad.
- d) Plus Función.
- e) Plus por Plena Dedicación.

8. El período de disfrute de vacaciones es por años naturales, empezando el primero de enero comprendido dentro del período de devengo indicado en el apartado 2 de este artículo y finalizando el último día natural del año no pudiendo ser compensadas de otra forma.

Dilluns, 23 de maig de 2016

9. Con una antelació de dos mesos a los períodos fijados de vacaciones, la Direcció designarà a los/as empleados/as precisos para la realizació de aquellos trabajos que no pueden suspenderse, así como el personal necesario para atender la limpieza, mantenimiento, vigilancia y obras del centro de trabajo.

Capítol V. Licencias y Excedencias.

Artículo 28. Licencias.

1. Todo el personal tiene derecho a que se le conceda permiso, sin pérdida de su salario base y complementos personales, en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio: quince días naturales, a contar desde el primer día laborable en que se falte al trabajo.
- b) Por nacimiento de hijo/a: dos días laborables (ampliables a tres días más en caso de obligado desplazamiento). En el caso de que exista, adicionalmente, una grave complicación o enfermedad, el permiso podrá ampliarse a dos días más.
- c) Por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días (ampliables a tres días más en caso de obligado desplazamiento). Podrá disfrutarse ésta licencia, de forma discontinua previa comunicación a la empresa, siempre y cuando persistan las circunstancias que originaron la concesión de la licencia y lo permitan las necesidades organizativas del departamento.
- d) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días (ampliables a dos días más en caso de obligado desplazamiento).
- e) Por matrimonio de hijos/as, padres, nietos/as, abuelos/as y hermanos/as de uno u otro cónyuge: un día.
- f) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: el tiempo necesario.

Se entiende por tal la comparecencia personal y obligatoria del/la trabajador/a ante un Organismo Público. No están incluidas en este supuesto las comparecencias o gestiones que obedezcan a iniciativa propia, las que, no obstante ser preceptivas, quepa realizar por escrito o en horas ajenas a la jornada de trabajo y las que puedan desempeñarse por medio de otra persona.

g) Por traslado de domicilio habitual: un día.

h) Por el tiempo necesario cuando, por razón de enfermedad, el/a trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, o que dentro de ésta el/a trabajador/a deba acompañar en el caso de asistencia sanitaria a sus hijos/as menores de seis años, o bien a su padre o a su madre a un consultorio médico, siempre que éstos vivan con aquél, no puedan valerse por sí mismos y se demuestre por parte del/a trabajador/a solicitante.

En cualquier caso, el/a trabajador/a deberá justificar este permiso con un volante visado por el facultativo.

i) Los/as trabajadores/as, para la lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia dentro de cada jornada laboral, repartida en dos fracciones de treinta minutos.

Siempre que exista un preaviso a la empresa con 15 días de antelación, se podrán acumular el total de estas horas de permiso por lactancia. El disfrute de estas horas se deberá de realizar necesariamente de manera ininterrumpida e inmediatamente a continuación del descanso por maternidad/paternidad.

Las trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituirse este derecho por una reducción de media hora de su jornada con la misma finalidad.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. El/a trabajador/a, excepto fuerza mayor, deberá preavisar a la dirección de la compañía con una antelación mínima de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

j) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.



Dilluns, 23 de maig de 2016

k) 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 a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2. Las licencias se conceden exclusivamente para la finalidad por la que se hallan establecidas y siempre que las mismas requieran la ausencia del/a trabajador/a de su puesto de trabajo.

3. El/a trabajador/a debe acreditar documentalmente ante la compañía el hecho que dé lugar al disfrute de la licencia.

En el caso de parejas de hecho, el/a trabajador/a deberá justificar la concesión del permiso mediante la presentación del correspondiente Certificado de Convivencia, requiriéndose un mínimo de dos años de la misma.

4. Las licencias se solicitan al/la responsable correspondiente con la máxima antelación posible.

Se exceptúan los casos de urgencia, en los que el/a trabajador/a deberá comunicar el hecho a la compañía en las primeras veinticuatro horas, sin perjuicio de su posterior justificación.

5. El número de días establecido para cada permiso tiene el carácter de máximo, por lo que el/a trabajador/a debe reintegrarse a su puesto de trabajo tan pronto cese la circunstancia que dio origen a la concesión de la licencia. Se exceptúa de ello el permiso por matrimonio.

6. Las licencias sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motiven.

En consecuencia, de producirse en días festivos, en época de vacaciones o durante una situación de baja médica el acontecimiento que daría lugar a la licencia, no se efectuará ningún tipo de compensación.

Se exceptúa el permiso por matrimonio, que en caso de coincidir en período vacacional, se adicionará a éste.

Artículo 29. Derechos de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

1. Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as gozan de los derechos y prerrogativas que les concede la legislación vigente.

2. Para ausentarse del centro de trabajo -dentro de los límites reglamentarios- deberán comunicarlo a su Mando inmediato con la máxima antelación posible, con objeto de no perturbar el proceso de trabajo y justificar posteriormente, en forma documental, el empleo del tiempo utilizado.

Artículo 30. Excedencias.

I. Excedencias sin derecho a reserva de puesto de trabajo.

Los/as trabajadores/as con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Dirección de la empresa, en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Cuando el/la trabajador/a lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional. El reingreso estará condicionado a que se cumplan los requisitos de idoneidad, formación y experiencia que el puesto de trabajo exija. En cualquier caso la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

El/a trabajador/a que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Dilluns, 23 de maig de 2016

### II. Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Se perderá el derecho al reingreso automático, si durante la excedencia se realizaran trabajos remunerados por cuenta ajena o por cuenta propia.

El/la trabajador/a que no solicite el reingreso un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

### III. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, 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 determine y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el/la trabajador/a al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

#### Artículo 31. Suspensión del Contrato con Reserva del Puesto de Trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de 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. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente 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. El otro progenitor podrá seguir

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de el/la trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un/a mismo/a menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad de el/a hijo/a o del menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la dirección de la compañía y los/as trabajadores/as afectados/as.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de el/al adoptado/a, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis (Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. (Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Dilluns, 23 de maig de 2016

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1 d) del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el/a trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los/as interesados/as; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El/a trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El/a trabajador/a deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Capítulo VI. Régimen Salarial.

Artículo 32. Enumeración.

1. Los conceptos salariales regulados por el presente convenio son los siguientes:

- a) Salario Convenio.
- b) Plus Convenio.
- c) Complemento por Antigüedad.
- d) Plus Función.
- e) Gratificaciones Extraordinarias.
- f) Plus de Nocturnidad.
- g) Horas Extraordinarias.
- h) Prima Ventas por Vacaciones.
- i) Comisiones Ventas.
- j) Primas y Premios Ventas.
- k) Plus por Plena Dedicación.

2. La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada trabajador/a deba percibirlos todos. Las retribuciones individualizadas vienen impuestas en razón con los siguientes determinantes: características del puesto de trabajo, circunstancias personales del/la trabajador/a y consecución de los objetivos marcados.

Artículo 33. Revisión Salarial para los años 2014, 2015 y 2016.

Año 2014

- No se aplicará ningún tipo de incremento para el ejercicio 2014.

Año 2015

- Incremento del 1% de los conceptos salariales detallados en el artículo 32 del presente Convenio vigentes para el año 2014.

Año 2016

- Incremento del 1% de los conceptos salariales detallados en el artículo 32 del presente Convenio vigentes para el año 2015.

Adicionalmente se aplicará un incremento lineal adicional en el concepto plus función de 150 EUR brutos anuales, o la parte proporcional de dicha cantidad en función de la jornada laboral que realice el/la trabajador/a en cada momento.

Artículo 34. Salario Convenio.

Es el que, para cada grupo profesional, se detalla a continuación en valores anuales:

Dilluns, 23 de maig de 2016

Grupos	2014	2015	2016
Grupo profesional B	28.417,15	28.701,32	28.988,34
Grupo profesional C	21.671,61	21.888,33	22.107,21
Grupo profesional D	17.539,76	17.715,16	17.892,31
Grupo profesional E	16.304,89	16.467,94	16.632,62
Grupo profesional F	14.548,41	14.693,90	14.840,84

Artículo 35. Complemento por Antigüedad.

1. Con efectos desde el 1 de julio del año 2003 no hay nuevos vencimientos de antigüedad.

Los importes que los/as trabajadores/as percibían a 30.06.2003 se mantendrán en el concepto de Complemento por Antigüedad, estando sujetos a los incrementos futuros que, en su caso, se pacten para este concepto.

Artículo 36. Plus Función.

1. Tiene el carácter legal de complemento personal y el derecho a su devengo nace de circunstancias subjetivas y/o históricas independientes del puesto de trabajo.

2. El Plus Función será objeto de absorción, total o parcialmente, en los supuestos de ascensos a grupos profesionales superiores. En caso de absorción parcial, el nuevo Plus Función será la diferencia entre el Salario Convenio del grupo profesional superior y la suma de los conceptos Salario Convenio, Plus Convenio y Plus Función que el citado trabajador perciba.

Artículo 37. Gratificaciones Extraordinarias.

1. Con el carácter legal de complemento salarial de vencimiento superior al mes existirán tres gratificaciones anuales, correspondientes a marzo, julio y Navidad.

2. Su importe será equivalente al de una mensualidad comprensiva de los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario Convenio.
- b) Plus Convenio.
- c) Complemento por Antigüedad.
- d) Plus Función.
- e) Plus Plena Dedicación.

3. Las gratificaciones se devengarán en los siguientes períodos:

La de marzo: del 1º de enero al 31 de diciembre del año anterior.

La de julio: del 16 de julio del año anterior al 15 de julio del corriente.

La de Navidad: del 16 de diciembre del año anterior al 15 de diciembre del corriente.

4. Los/as trabajadores/as que tengan una antigüedad inferior al año en las fechas finales de devengo reseñadas en el apartado anterior, percibirán 1/365 por cada día devengado de cada período.

5. Los/as trabajadores/as que cesen percibirán la parte proporcional de las gratificaciones que hayan devengado con arreglo al mismo criterio establecido en los dos apartados anteriores.

6. El importe de las gratificaciones será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante los períodos de devengo establecidos en el apartado 4 de este artículo. Se computará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a vacaciones y licencias retribuidas.

Artículo 38. Plus de Nocturnidad.

1. Con el carácter de complemento de puesto de trabajo existirá dicho Plus, cuyos valores por hora trabajada son los siguientes:

Dilluns, 23 de maig de 2016

Grupos	2014	2015	2016
Grupo profesional B	1,80	1,82	1,84
Grupo profesional C	1,68	1,69	1,71
Grupo profesional D	1,63	1,65	1,67
Grupo profesional E	1,36	1,37	1,38
Grupo profesional F	1,30	1,32	1,33

2. Su devengo (con las excepciones que luego se dirán) nace del hecho objetivo de prestar servicios ordinarios durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas.

3. Cuando la jornada ordinaria sea sólo parcialmente nocturna, este Plus se percibirá exclusivamente por las horas comprendidas dentro del período nocturno.

4. No se percibirá el Plus en los siguientes supuestos:

a) En el caso de puestos de trabajo específicamente nocturnos tales como Serenos/as y Vigilantes.

b) Los/as Portereros/as que realizan turnos rotatorios, cuando efectúen el de noche, por hallarse su salario ya calculado con inclusión de dicho Plus.

c) En aquellos otros puestos de trabajo en los que la nocturnidad haya sido tomada ya en cuenta como factor determinante de la calificación o del valor del salario.

d) Cuando el tiempo trabajado en jornada ordinaria dentro del período nocturno, sea inferior a una hora.

e) Cuando se realicen horas extraordinarias.

### Artículo 39. Horas Extraordinarias.

Se abonarán aplicando un incremento del veinte por ciento sobre el valor de la hora ordinaria, comprensiva del valor mensual del Salario Convenio, Plus Convenio, Complemento por Antigüedad y Plus Función. Las horas extraordinarias percibidas en nómina hasta el mes anterior en que se haga efectiva la aplicación de los acuerdos alcanzados no sufrirán revisión, de ningún tipo, en los importes abonados a los/as trabajadores/as.

Alternativamente a su abono en la forma anteriormente especificada, el/a trabajador/a podrá optar por su compensación con descanso por tiempo equivalente incrementado en el cuarenta por ciento.

El descanso compensatorio lo será por jornada completa de trabajo, por lo que será necesaria la previa acumulación de un número de horas idéntico a la jornada vigente en cada momento.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de común acuerdo fijen la Dirección y el/a trabajador/a, dentro de los cuatro meses naturales siguientes.

No computarán a efectos del límite máximo legal de horas extraordinarias a realizar en el año, las que hayan sido compensadas mediante descanso.

### Artículo 40. Prima Ventas por Vacaciones.

1. La remuneración por Comisiones e Incentivos está calculada de manera que comprende la parte proporcional del importe que abarca el período vacacional; en consecuencia, para el período vacacional no se abona nuevamente ninguna cantidad por Comisiones o Incentivos.

2. Como compensación a esta especial distribución, en la nómina correspondiente al mes en que se disfrutaran las vacaciones estivales y por una sola vez al año, se abonan las siguientes cantidades en el concepto Prima Ventas por Vacaciones:

Trabajadores/as cuyas funciones del puesto que ocupan son las de Jefe/a Regional de Ventas/Área Manager.

2014	2015	2016
1.325,30	1.338,55	1.351,93

Dilluns, 23 de maig de 2016

Trabajadores/as cuyas funciones del puesto que ocupan son las de Vendedor/a.

2014	2015	2016
883,53	892,37	901,29

Artículo 41. Comisiones Ventas.

1. Es el porcentaje que sobre las ventas pueden tener asignados los equipos comerciales.
2. La Dirección puede variar el porcentaje cuando alguno de sus factores determinantes (dificultad, zona, productos, etc.) sufra una notable incidencia. Esta posible variación no va ligada a ningún período determinado.
3. Su derecho de percepción va condicionado al buen fin de la venta.
4. Se hacen efectivas (provisionalmente) en la nómina siguiente al mes en que ha sido facturado el pedido.

Artículo 42. Primas y Premios Ventas.

Son incentivos que la compañía puede ofrecer para la cobertura de cuotas o acciones especiales y que se devengan al cumplirse los requisitos marcados por la compañía.

Aparte de las condiciones salariales establecidas en el articulado del convenio, para los/as trabajadores/as de la División Profesional que realicen funciones de venta de productos en Tiendas de la compañía, está establecido un sistema de incentivos.

Artículo 43. Plus por Plena Dedicación.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 21 del Estatuto de los trabajadores, la compañía podrá establecer pactos individuales por 'Plena Dedicación', acordándose una compensación económica por la limitación que dicho pacto conlleva.

Artículo 44. Condiciones Salariales.

Los valores de los distintos conceptos retributivos se aplicarán sin revisión en los valores que figuran en los respectivos artículos que los regulan.

Artículo 45. Normas Generales.

1. Quedan expresamente excluidos de aplicación del artículo 33 "Revisión salarial", aquellos/as trabajadores/as que disfruten del plan de la compañía de retribución variable en función de resultados denominados "General Bonus Program" o "Executive Bonus Program" o aquellos programas retributivos que puedan sustituirlos en el futuro.
2. Los importes pactados se refieren, salvo que específicamente se diga otra cosa, a unidades de EUR y a la jornada ordinaria. En los casos de realizarse jornada inferior a la pactada se reducirán proporcionalmente los distintos conceptos retributivos.
3. Los importes consignados tienen la consideración de brutos, corriendo a cargo del/la trabajador/a los impuestos y cuota de la Seguridad Social que legalmente corresponda deducir.
4. El pago de las doce mensualidades ordinarias, incluida la de vacaciones, se efectuará por meses vencidos. Las extraordinarias se abonarán los días 15 de marzo, Julio y diciembre. En los casos en que el pago de las mensualidades y/o pagas extraordinarias coincida con algún período vacacional, individual o colectivo, la compañía no estará obligada al pago de las retribuciones correspondientes con anterioridad al comienzo del disfrute de las mismas, pudiendo los/as trabajadores/as afectados/as solicitar un anticipo sobre dichas retribuciones.
5. El pago de las retribuciones se realizará mediante transferencia bancaria, supliendo el resguardo de la misma la firma del/la trabajador/a en el recibo de salarios.

Dilluns, 23 de maig de 2016

6. En el momento del cese del/la trabajador/a en la empresa se descontará de su liquidación de partes proporcionales los anticipos no liquidados u otras cantidades que pudiera adeudar a la compañía.

7. Los trabajadores podrán solicitar desde el 01 de enero hasta el 31 de octubre de cada año, una modificación del sistema de pago de las retribuciones. Así el/a trabajador/a, y por una sola vez al año, podrá solicitar la modificación del sistema de pago de las retribuciones de 12 pagas ordinarias y tres extraordinarias a un sistema de 12 pagas, incluyendo dichos pagos la parte proporcional de las tres pagas extraordinarias, o a la inversa, pasar de un sistema de 12 pagas a 12 pagas y 3 extraordinarias. La regularización del sistema de pago de las retribuciones, una vez solicitado en plazo, se realizará en la nómina del mes de diciembre del año en curso. En el caso de solicitud de cambio del sistema de 15 pagas a 12 pagas, en la nómina del mes de diciembre del año en curso, se liquidará la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas hasta la fecha de 31 de diciembre del año en curso, operando a partir del 01 de enero del siguiente ejercicio el nuevo sistema de pago de retribuciones solicitado. Se establece una regularización extraordinaria, adicional y por una sola vez, en el mes de septiembre de 2015, a la establecida como estándar del mes diciembre según el párrafo anterior.

8. El personal de nuevo ingreso, podrá elegir en el momento de la incorporación, el sistema de doce pagos ordinarios y tres extraordinarios, o el sistema de doce pagos ordinarios.

### Capítulo VII. Ayudas Sociales.

#### Artículo 46. Principios Generales.

1. Los beneficios que se establecen en el presente capítulo no tienen el carácter legal de salario, al no requerir contraprestación específica del/la trabajador/a.

2. Por lo tanto, según su naturaleza, serán prestaciones de ayuda social o complementaria de las reglamentarias de la Seguridad Social.

3. Estas prestaciones asistenciales no se concederán automáticamente si no que precisarán petición escrita de los presuntos beneficiarios/as y la acreditación documental correspondiente, abonándose a partir del momento de la petición, sin que pueda darse a la misma carácter retroactivo.

#### Artículo 47. Ayuda Escolaridad.

1. Tendrán derecho a la misma los/as trabajadores/as que, con una antigüedad en la compañía superior a tres meses, tengan hijos/as hasta la edad de dieciséis años, computada al 30 de septiembre.

2. Su importe para el año 2014-2015 y 2016 será el siguiente:

a) Por cada hijo/a hasta los ocho años:

2014	2015	2016
136,33	137,70	139,07

b) Por cada hijo/a comprendido entre los nueve y los dieciséis años:

2014	2015	2016
204,43	206,47	208,54

3. El importe acreditado se abonará, por una sola vez, en la nómina del mes de agosto.

4. En el caso en que el padre y la madre sean trabajadores/as de la compañía únicamente percibirá esta ayuda uno de los dos.

#### Artículo 48. Ayuda Minusválidos Físicos y/o Psíquicos.

1. A los/as trabajadores/as que tengan hijos/as que por tal causa perciban la correspondiente prestación de la Seguridad Social, se les abonará -en tanto se mantenga tal circunstancia- una ayuda mensual por cada uno de los hijos que reúna estas condiciones, cuyo valor para los años 2014-2015 y 2016 es de:



Dilluns, 23 de maig de 2016

2014	2015	2016
421,30	425,51	429,76

2. Esta ayuda es compatible con la Ayuda Escolaridad establecida en el artículo anterior.

3. Tanto esta ayuda como la Ayuda Escolaridad dejarían de devengarse el día en que, por el Estado o sus Organismos, fuesen costeados por completo tanto la educación en general como los gastos producidos por el cuidado de los/as Minusválidos/as.

4. En el supuesto de que el padre y la madre sean trabajadores/as de la compañía, únicamente percibirá esta ayuda el que tenga reconocida la prestación a la que se refiere el apartado 1 de este artículo.

Artículo 49. Premio a la Antigüedad.

Se establecen los siguientes premios:

a) Al cumplirse diez años de antigüedad efectiva en la compañía para el año 2014-2015 y 2016:

2014	2015	2016
199,02	201,01	203,02

b) Al cumplirse veinticinco años de antigüedad efectiva en la compañía, una mensualidad comprensiva de los siguientes conceptos salariales:

- a) Salario Convenio.
- b) Plus Convenio.
- c) Plus Función, en su caso.
- d) Complemento por Antigüedad.
- e) Comisiones Ventas.
- f) Primas Ventas.
- g) Premios Ventas.
- h) Plus por Plena Dedicación.

c) Para el cálculo de las Comisiones Ventas, Primas Ventas y Premios Ventas, a que se refieren los apartados anteriores se tomará como base el ochenta por ciento del promedio de los doce meses anteriores al vencimiento del premio.

Artículo 50. Premio Natalidad/Adopción.

El/la trabajador/a que se encuentre en alta en la compañía y le nazca o adopte un hijo/a, percibirá por tal motivo un premio cuyo valor para los años 2014-2015 y 2016 es de:

2014	169,11
2015	170,80
2016	172,51

En el caso en que el padre y la madre sean trabajadores/as de la compañía, únicamente percibirá el premio uno de los dos.

Artículo 51. Complemento por Incapacidad Temporal, Maternidad, Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Profesional.

1. Todos/as los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal (IT) recibirán un complemento de la prestación de la Seguridad Social, consistente en:

a) A partir del primer día de baja por IT y hasta el vigésimo, ambos inclusive, se complementará la prestación de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el ochenta y cinco por ciento del total (sumados todos ellos) de los siguientes conceptos retributivos acreditados en el momento de la baja:

- a. a) Salario Convenio.
- a. b) Plus Convenio.

Dilluns, 23 de maig de 2016

- a. c) Plus Función, en su caso.
- a. d) Complemento por Antigüedad.
- a. e) Comisiones Ventas.
- a. f) Primas Ventas.
- a. g) Premios Ventas.
- a. h) Plus por Plena Dedicación.

b) A partir del vigésimo primer día, se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social con la cantidad necesaria para alcanzar el cien por cien de la base detallada en el punto a) de este apartado.

c) Las Comisiones Ventas, Primas Ventas y Premios Ventas referidas en el punto a) de este apartado, serán las resultantes del sesenta y cinco por ciento de la media mensual de las cantidades percibidas en nómina durante los seis meses inmediatos anteriores al que se inició la baja.

d) En los casos derivados de maternidad, accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, el complemento cubrirá hasta el cien por cien de la base detallada en el punto a) a partir del primer día de la baja.

e) La empresa, en ningún caso, soportará incremento alguno en el complemento referido en el presente artículo, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones en los días y/o porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes de Trabajo, vigentes en la fecha de la firma del presente convenio.

2. Se constituirá en la compañía una Comisión integrada por cinco integrantes/as: dos del Comité de Empresa, el/a Director/a del centro de trabajo o persona por él delegada, otra persona designada por el Director/a General y el /a Médico de la Compañía.

Cuando se produzca una baja por enfermedad que alcance una duración de veinte días continuados, dicha Comisión estudiará las motivaciones, consecuencias y circunstancias familiares del/a trabajador/a, pudiendo para ello disponer de la práctica de un reconocimiento médico por el facultativo de la compañía y si dicha Comisión unánimemente lo acuerda, la prestación reconocida en el párrafo anterior será anticipada sin esperar el transcurso de los veinte días.

3. La Comisión que se establece en el apartado anterior, podrá acordar por unanimidad la pérdida del derecho a percibir el complemento del salario al que se refiere este artículo.

4. La compañía tendrá la facultad de que, por los médicos/as a su servicio, sea visitado/a y reconocido/a el/a trabajador/a en su domicilio cuantas veces estime necesarias. La negativa del/la trabajador/a a someterse al reconocimiento médico de la compañía o especialistas facultativos se considerará como presunción de simulación de la enfermedad o accidente que motivó la baja correspondiente y tendrá el efecto inmediato de supresión del complemento del salario al que se refiere este artículo.

### Artículo 52. Seguro de Vida y Accidente.

La empresa se obliga a tener contratada con una compañía aseguradora, para todo el personal afectado por este convenio, una póliza que cubra el riesgo de muerte, invalidez permanente absoluta/Gran Invalidez e invalidez permanente parcial/Invalidez Permanente Total, con las siguientes coberturas:

#### Causa de no accidente

- Muerte: 24.040,48 EUR
- Invalidez permanente absoluta/Gran Invalidez: 24.040,48 EUR

#### Causa por accidente

- Muerte: 48.080,97 EUR
- Invalidez permanente absoluta/Gran Invalidez: 48.080,97 EUR
- Invalidez permanente parcial/Total: Según baremo.

#### Causa por accidente de circulación

- Muerte: 72.121,44 EUR
- Invalidez permanente absoluta/Gran Invalidez: 72.121,44 EUR
- Invalidez permanente parcial/Total: Según baremo.

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

Todos los importes detallados en este artículo no son acumulables, siendo por lo tanto el importe de 72.121,44 EUR el máximo que la Compañía aseguradora abonaría, en el supuesto de accidente de circulación.

Para los casos de muerte y de invalidez permanente Gran Invalidez/absoluta//Parcial/Total el pago será proporcional a la jornada en cómputo anual que realice el/a trabajador/a afectado/a, en el momento en que se produzca el hecho causante.

Artículo 53. Seguro por Robo o Atraco.

1. Con el fin de responder al riesgo de robo y atraco, se establece un seguro para aquellas personas que puedan ser depositarias de valores de la compañía.

2. Los riesgos cubiertos son los siguientes:

- Por expoliación o atraco sobre efectos (cheques y letras) o metálico, hasta 901,52 EUR.
- Por robo sobre metálico, hasta 300,51 EUR.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario.

Artículo 54. Régimen de Faltas y Sanciones.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

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

Artículo 55. Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por tiempo breve. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la compañía o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas internas de la empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores/as.

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

### Artículo 56. Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta en estos datos, se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los/as superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.
8. Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el/a trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. La embriaguez o el consumo de drogas fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el mismo pueda identificarse a la compañía. Quedan excluidos los efectos secundarios derivados de la ingestión de determinados medicamentos siempre y cuando éstos hayan sido recetados por prescripción médica.
12. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores/as, especialmente en materia de medidas de protección individual.
13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

### Artículo 57. Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor/a y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

Dilluns, 23 de maig de 2016

6. La embriaguez o consumo de drogas y sustancias que interfieran el desempeño del trabajo. Quedan excluidos los efectos secundarios derivados de la ingestión de determinados medicamentos siempre y cuando éstos hayan sido recetados por prescripción médica.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos ajenos a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes/as o sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros/as de trabajo.

13. El abuso de autoridad por parte de los Jefes/as y el acoso sexual serán considerados como falta muy grave. El/La que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa o de los/as representantes de los/as trabajadores/as. La apertura de expediente contradictorio se producirá a partir de la denuncia presentada.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

### Artículo 58. Régimen de Sanciones.

La sanción de las faltas leves y graves, requerirá comunicación escrita, motivada al/a trabajador/a y la de las faltas muy graves, exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el/a trabajador/a afectado/a.

Se entenderá cumplida la exigencia de expediente o procedimiento sumario con la comunicación escrita al/a trabajador/a en la que consten los cargos que se le imputan y concederle el plazo de tres días hábiles, para que pueda presentar el correspondiente pliego de descargos.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta por escrito a los/as representantes de los/as trabajadores/as en su caso, de toda sanción o expediente, en el plazo máximo de veinticuatro horas.

### Artículo 59. Sanciones Máximas.

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

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

### Artículo 60. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

### Capítulo IX. Formación.

#### Artículo 61. Formación.

La formación profesional es un derecho y, cuando ésta se realice dentro de la jornada laboral, un deber de todos/as los/as trabajadores/as.

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

Actividades de Formación en la empresa: La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrá organizar programas específicos de formación profesional y de reciclaje.

Se constituirá en los centros de trabajo, donde lo demanden los/as Representantes Legales de los Trabajadores/as y con cargo al crédito de horas sindicales, una Comisión Paritaria de Formación, cuyos componentes serán designados por y entre los/as Representantes Legales de los/as trabajadores/as y de la empresa. Esta Comisión recibirá información de los Planes de Formación preparados en la empresa, propondrá sus propias iniciativas y seguirá su desarrollo y evaluación. Velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los/as trabajadores/as menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas.

La Dirección de la Empresa informará a los/as Representantes de los/as Trabajadores/as sobre los planes anuales de formación previstos en relación con los objetivos de la empresa.

Permisos individuales de Formación: Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos previstos en la legislación vigente.

Este permiso deberá ajustarse en cuanto a su financiación a lo previsto anualmente por la normativa específica de aplicación.

### Capítulo X. Plan de Igualdad.

#### Artículo 62. Principio de igualdad.

El presente convenio, se rige por el principio de igualdad y no discriminación, recogidos en los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los trabajadores y por el Principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres desarrollado por la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

#### Artículo 63. Plan de Igualdad.

Existe un plan de igualdad vigente en la compañía así como la comisión de seguimiento del mismo.

### Capítulo XI. Disposiciones Varias.

#### Artículo 64. Prendas de Trabajo.

1. Se facilitarán a los/as trabajadores/as las prendas a las que tengan derecho, con periodicidad anual y atendiendo a las especiales características de cada uno de los puestos de trabajo de la compañía, según lo establecido a continuación:

- Todos/as los trabajadores/as de Academias: 2 uniformes.
- Especialistas de Mantenimiento y/o Reproducción: 2 trajes (chaqueta y pantalón).
- Dependiente/a de Tienda: 1 bata azul o blanca.
- Personal de Laboratorio y Peluquería: 2 batas.

2. En las prendas de trabajo que se faciliten anualmente y conservando la tradición existente en la compañía, se alternarán las entregas de verano e invierno de modo que cada dos años se consigan los dos tipos de prendas de trabajo.

3. El cuidado y limpieza de las prendas correrá a cargo del/la trabajador/a, quien deberá mantenerlas en perfecto estado de limpieza y conservación.

#### Artículo 65. Jubilación Obligatoria.

Las dos representaciones acuerdan que en el momento que la legislación permita una alternativa legal a la jubilación obligatoria, cualquiera que sea su fórmula, denominación o modalidad, ésta se incorporará al texto convencional, independientemente que el convenio esté vigente, denunciado o prorrogado.

Dilluns, 23 de maig de 2016

---

### Artículo 66. Asambleas Remuneradas.

Los/as trabajadores/as podrán celebrar Asambleas dentro de la jornada de trabajo, con un máximo de seis horas anuales remuneradas.

Preferentemente, estas asambleas se celebrarán en épocas o períodos en que se lleve a cabo la negociación del convenio colectivo de la compañía.

Se comunicarán a la Dirección con la máxima antelación posible y con un mínimo de veinticuatro horas, debiendo constar la autorización expresa de ésta. En caso de negativa, ésta deberá ser justificada.

Las horas invertidas en las asambleas con los límites y en las condiciones establecidas en el presente convenio serán abonadas a los/as trabajadores/as a razón de:

- a) Salario Convenio
- b) Plus Convenio
- c) Plus Función
- d) Complemento por Antigüedad
- e) Plus por Plena dedicación

### Artículo 67. Información Centrales Sindicales.

En los tablones de anuncios que existen en los centros de trabajo a disposición del Comité de Empresa, las Centrales Sindicales podrán insertar la información sindical que consideren de su interés, estando a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### Artículo 68. Vinculación a la Totalidad.

En el supuesto de que la jurisdicción social declarase contrario a derecho cualquiera de los pactos del convenio, éste quedará automáticamente nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

### Artículo 69. Derecho Supletorio.

1. En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales y reglamentarias de carácter general.

2. No será de aplicación en el ámbito del convenio ninguna Ordenanza o Reglamentación de Trabajo -sustituidas por el presente Convenio-, ni cualquier otro convenio cualesquiera que fuesen sus ámbitos personal, funcional y territorial, salvo las referencias explícitas que hay en este convenio y los acuerdos a los que puedan llegar las partes.

Barcelona, 24 de març de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Coneixement (en virtut de la Disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener), Eliseu Oriol Pagès