següent

Resolució

1. Nomenar com a personal estatutari fix de la categoria facultatiu/facultativa especialista de cirurgia general i de l'aparell digestiu les persones aspirants que figuren en l'annex d'aquesta resolució.

2. Establir que la presa de possessió s'ha d'efectuar en el termini d'un mes comptador des de l'endemà de la data de publicació d'aquesta resolució en el BOIB. Perdran aquest dret les persones que no s'incorporin en aquest termini a la destinació assignada, llevat dels casos d'impossibilitat acreditada i apreciada per l'òrgan convocant.

3. Determinar que, abans de prendre possessió de la plaça, la persona interessada ha de fer constar que no ocupa cap lloc de treball ni que duu a terme cap activitat en el sector públic de les que comprèn l'article 1 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. Si duu a terme alguna activitat privada -incloses les de caràcter professional-, ho ha de declarar en el termini de 10 dies hàbils comptadors des de l'endemà de la data de la presa de possessió a fi que l'òrgan competent n'acordi la declaració de compatibilitat o d'incompatibilitat.

4. Recordar que, d'acord amb la base 12.4 de la convocatòria general, el personal que hagi obtingut una destinació definitiva no pot participar en els concursos de provisió de places durant un termini mínim d'un any, comptador des de la data en què prengui possessió de la plaça bàsica.

5. Publicar aquesta resolució en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Interposició de recursos

Contra aquesta resolució -que exhaureix la via administrativa- es pot interposar un recurs de reposició davant l'òrgan que la dicta, en el termini d'un mes comptador des de l'endemà de la data de publicació, d'acord amb els articles 107.1, 116 i 117 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, en relació amb l'article 57 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

També s'hi pot interposar directament un recurs contenciós administratiu davant de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears en el termini de dos mesos comptadors des de l'endemà de la data de publicació de la resolució, d'acord amb els articles 10, 25 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, sense perjudici de qualsevol altre recurs que es consideri procedent interposar-hi.

Palma, 28 de març de 2012

La consellera
Carmen Castro Gandasegui

Annex
Llista de persones aspirants nomenades com a personal estatutari fix de la categoria facultatiu/facultativa especialista de cirurgia general i de l'aparell digestiu en el sector sanitari de Ponent (Hospital Son Espases)

Núm. del document d'identitat	Llinatges i nom
35028003	GONZALEZ ARGENTE, F. JAVIER
36060266	RODRIGUEZ PINO, JOSE CARLOS
40983690	FERNANDEZ ISART, MYRIAM
34091318	ALVAREZ SEGURADO, CRISITNA
43713454	FERNANDEZ HURTADO, IGNACIO
52628486	MOLINA ROMERO, FRANCESC XAVIER
46875614	DE LA SERNA ESTEBAN, SOFIA CRISTINA
21483190	MORON CANIS, JOSE MIGUEL
18234311	MARTÍNEZ CÓRCOLES, JOSE ANTONIO

— o —

3.- D'altres disposicions

VICEPRESIDÈNCIA ECONÒMICA, DE PROMOCIÓ EMPRESARIAL I D'OCUPACIÓ

Num. 6843

Resolució del vicepresident econòmic, de Promoció Empresarial i d'Ocupació de dia 13 de gener de 2012 per la qual s'ordena la inscripció i el dipòsit en el Registre de convenis col·lectius de les Illes Balears i es disposa la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector de les empreses de lloguer de vehicles sense conductor de les Illes Balears (exp.: CC_TA_04/038, codi de conveni 07001835011996)

Antecedents

1. El dia 17 de novembre de 2011, la representació del sector de les empreses de lloguer de vehicles sense conductor de les Illes Balears i la del seu personal subscriviren el text del Conveni col·lectiu de treball d'aquest sector.
2. El dia 2 de desembre, el senyor Carlos Sedano Almiñana, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Ordenar la inscripció i el dipòsit en el Registre de convenis col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu del sector de les empreses de lloguer de vehicles sense conductor de les Illes Balears.

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

3. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.

Palma, 13 de gener de 2012

La directora general de Treball i Salut Laboral
Juana María Camps Bosch
Per delegació del vicepresident econòmic,
de Promoció Empresarial i d'Ocupació
(BOIB 153/2011)

CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS

Art 1 .- ÀMBIT FUNCIONAL

El present conveni afectarà a la totalitat dels centres de treball de l'empresa COBEGA, SA, situats a Mallorca i Menorca.

Art º 2.- ÀMBIT PERSONAL

Queden compreses en l'àmbit d'aquest conveni totes les persones que tinguin la condició de treballador/a per compte d'aquesta empresa, amb excepció de les relacions a què fan referència els articles 1.3 i 2.a y f de l'Estatut dels Treballadors/es.

Art º 3 .- VIGÈNCIA

Les condicions laborals pactades en aquest conveni entren en vigor en data 1 de Gener de 2011.

Art º 4 .- DURADA

Aquest conveni tindrà una durada de dos anys concloent els seus efectes

el 31 desembre 2012.

Art º. 5 .- DENÚNCIA I TERMINIS DE NEGOCIACIÓ

Aquest conveni haurà de ser denunciat, com a mínim, amb tres mesos d'antelació. Quedarà prorrogat tàcitament per períodes successius d'una anualitat, si no és objecte de denúncia per a la seva revisió o rescissió. La denúncia s'ha de fer per escrit.

Un cop denunciat l'anterior es constituirà la Comissió negociadora en el termini d'1 mes des de la recepció de la comunicació de la denúncia. La negociació del nou Conveni s'iniciarà 15 dies després de la Constitució de la Comissió negociadora.

El termini màxim de durada de la negociació serà de 8 mesos a comptar de la pèrdua de vigència del conveni anterior.

Art º 6 .- COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les condicions que es pactin en aquest Conveni substitueixen i compensen les existents a l'empresa en el moment de l'entrada en vigor, sigui quina sigui la seva naturalesa i origen.

Les millores retributives o de condicions de treball que es puguin promulgar en el futur per disposició legal només tindran eficàcia i seran d'aplicació quan, considerades en conjunt i en còmput anual superessin les condicions pactades en aquest conveni valorades també en conjunt i còmput anual . En cas contrari, seran absorbides i compensades per aquestes últimes, subsistint el conveni en els seus propis termes i sense cap modificació dels seus conceptes, condicions i retribucions.

Art º 7 .- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades formen un tot indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

Atès l'anteriorment exposat les parts signants d'aquest Conveni s'obliguen a mantenir-lo sempre que l'homologació sigui per la totalitat de les clàusules estipulades. Si no és així no té eficàcia tot el convingut sense perjudici d'iniciar noves negociacions.

Art º 8 .- PRELACIÓ DE NORMES

1 .- Les normes contingudes en aquest Conveni regularan les relacions entre l'empresa i el seu personal amb caràcter preferent o prioritari a altres disposicions de caràcter general, fins i tot en aquelles matèries en què les estipulacions són diferents de les que estableixin les disposicions esmentades de manera que es consideraran compensades en el conjunt de les condicions d'aquest conveni d'acord amb el que preveu l'article 3.3 de l'Estatut dels Treballadors / es.

2 .- En el no previst, són aplicables les disposicions de l'Estatut dels Treballadors / es, així com la resta de disposicions d'aplicació general.

3 .- No són aplicables als treballadors / es afectats per aquest conveni, els convenis col·lectius de qualsevol àmbit funcional o geogràfic que es puguin pactar i que puguin afectar l'activitat desenvolupada per aquesta empresa, ni l'Ordenança laboral per a les Indústries de Begudes Refrescants que queda substituïda íntegrament per aquest conveni.

Art º 9 .- COMISSIÓ PARITÀRIA

Es constituirà una comissió paritària d'interpretació i vigilància del Conveni composta per 3 representants de l'Empresa i 3 representants dels treballadors/es. Ambdues parts podran acudir a les reunions de la Comissió Paritària assistits per assessor / a, el qual actuarà amb veu però sense vot. Es prestarà especial atenció i vigilància al art. 11 del present conveni col·lectiu. Aquesta comissió es reunirà com a mínim dues vegades l'any, que normalment seran en la primera quinzena d'abril i la primera quinzena d'octubre.

Així mateix, i en compliment de la nova redacció donada article 85.3 h) de l'Estatut dels Treballadors pel Reial decret llei 7 / 2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, la Comissió Paritària serà competent per conèixer sobre l'adaptació o, si s'escau modificació del conveni durant la seva vigència, d'acord amb els requisits exigits en el sub-apartat 2n de l'apartat h) de l'esmentat article 85.3 ET.

De la mateixa manera, i als efectes del coneixement i resolució de discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial d'acord amb el que preveu l'article 41.6 i 82.3 respectivament de l'ET, a què es refereix el subapartat 3 de l'apartat h) del ja reiterat article 85.3 ET, les parts es remeten al que preveu l'article 50 del present Conveni Col·lectiu.

CAPÍTOL II
CONDICIONS DE TREBALL

Secció 1a.
JORNADA I HORARIS

Art º 10 .- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització tècnica i pràctica del treball correspon a la direcció de COBEGA, SA dins de les normes i orientacions legals, que exercirà mitjançant ordres, normes i instruccions que emanin de l'exercici regular de les seves facultats, responent del seu ús davant l'autoritat competent.

Els representants dels treballadors / es tenen la funció d'assessorament, orientació i proposta pel que fa a l'organització i racionalització del treball.

Els nous sistemes que s'adoptin no han de perjudicar la situació professional ni econòmica dels treballadors / es, sinó que tendiran a millorar les condicions dels mateixos.

En les modificacions substancials de condicions de treball d'àmbit individual l'Empresa comunicarà la mesura a l'interessat / da la Representació dels Treballadors / es i intentarà arribar a un acord amb aquests.

En tots els supòsits de modificacions previstes, l'empresa, en notificar a la representació dels treballadors/es i l'interessat/ada o interessats/des la modificació, exposarà de forma clara i concisa les causes econòmiques, organitzatives o de producció que la justifiquin, i explicarà les raons de l'afectació personal de la mesura.

Art º 11 .- JORNADA DE TREBALL

1. La jornada laboral serà de 40 hores setmanals de treball efectiu de dilluns a divendres durant tot l'any, però l'empresa, prèvia consulta i informació al Comitè que les necessitats organitzatives ho requereixin, podrà contractar personal amb prestació de la jornada diferent de l'establerta amb caràcter general.

2. El personal descansarà 20 minuts per entrepà que es concedeix com a treball efectiu i que a l'àrea industrial serà gaudit en un termini de temps que no excedeixi de les 4 hores des que es va iniciar la jornada laboral.

3. Treball en cap de setmana

3.1. En cas de necessitat, i a criteri organitzatiu de la Direcció de l'Empresa, es podran treballar dissabtes i diumenges durant tot l'any, fet que podria suposar la distribució irregular de la jornada.

3.2 .- Per atendre els augments de producció que exigeixen els cicles estacionals la concurrència d'esdeveniments circumstancials, s'implanta el TORN DE CAP DE SETMANA que es realitzarà quan ho fixi la Direcció de l'Empresa, pre avisant amb una antelació màxima de 72 hores.

3.3.- Els treballadors a torns que realitzin treballs en cap de setmana, en virtut de l'article 37.1 de l'Estatut dels Treballadors, així com l'article 19 del Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre de les Jornades Especials de Treball, realitzaran dos dies de descans després de la prestació de serveis ininterrompuda durant 14 dies, acumulant els dos restants meritats en períodes de fins a quatre setmanes.

3.4 .- Les Seccions a les que afecta la implantació del TORN DE CAP DE SETMANA són: FABRICACIÓ; FABRICACIÓ LÍNIES; FABRICACIÓ AUXILIARS; MAGATZEM DE PRODUCCIÓ, CONTROL DE QUALITAT, MANTENIMENT I MAGATZEM LOGÍSTIC.

3.5 .- L'adscripció de personal als TORNS DE CAP DE SETMANA es regirà per les següents regles:

-Per al personal que en la data de la signatura del VI Conveni formés part de la plantilla de personal fix o fix discontinu de l'empresa, prestant serveis en

les seccions afectades, la seva adscripció al TORN DE CAP DE SETMANA serà voluntària, respectant la condició més beneficiosa o dret adquirit fins a la data de no exigir obligatòriament tal adscripció.

- A partir de la data de la signatura del VI Conveni per a la resta de personal que s'incorpori en condició de fix, fix discontinu i per al personal no fix, l'adscripció al TORN DE CAP DE SETMANA serà obligatòria quan l'empresa ho hagi inclòs en les condicions particulars del seu contracte de treball.

4-L'Empresa podrà disposar d'una flexibilitat horària dels llocs de treball de fabricació línies, xarops, tractament d'aigües, control de qualitat MA i PRL, manteniment, carretoners de fabricació i magatzem logístic, de fins a 90 minuts per a les entrades i / o sortides, sense que això signifiqui que els treballadors/es hagin de ampliar el seu actual horari de vuit hores diàries.

Es tractarà en tot cas de canviar l'horari d'entrada i sortida de forma planificada i amb previ avís de 72 hores, de manera que la persona que entre 90 minuts abans o després del seu horari habitual, acabi la seva jornada 90 minuts abans o després, sense que això signifiqui cap augment d'aquesta.

Horari del personal de prevenda: de 7,30 a 14 i de 15-16,30
Horari del personal de repartiment: de 7,30-15,30

PERSONAL DE PREVENTA I REPARTIMENT.-
Prestacions de treball i rendiments del personal de preventa i repartiment:

Les prestacions del treball del personal de preventa i repartiment, inclòs informe i liquidació, s'ha d'ajustar al principi que la tasca assignada ha de tenir uns límits raonables, fixant a aquest efecte la mateixa, atenent a les característiques i particularitats de cada ruta i de forma que la seva realització sigui factible dins de la jornada legal de treball establerta en aquest article., amb el benentès que de sobrepassar aquesta per circumstàncies difícils de preveure alienes a la voluntat de les parts no tindran la consideració d'hores extraordinàries a cap efecte.

S'adequaran els camions i les càrregues d'acord amb les zones. Es tindran en compte les zones VAP.

El personal de preventa i distribució fix continu i fix discontinu que romangui en planta per decisió de l'empresa, percebrà en concepte de prima especial la mitjana de comissions que es percebi aquest dia. El personal fix continu i fix discontinu que demani quedar voluntàriament en planta algun dia, sempre que les necessitats ho permetin, percebrà la quantitat de 26,05 euros per dia.

El personal de distribució eventual amb la categoria de of. 1a o 2a percebrà la quantitat de 23,93 euros pel mateix concepte. El personal eventual de distribució amb la categoria d'ajudant de percebre per l'indicat concepte la quantitat de 22,15 euros.

El personal que quedi en Planta a petició pròpia, a fi d'efectuar tràmits o diligències particulars, prèvia autorització, no tindrà dret a percebre la prima especial que li correspondria d'haver efectuat la jornada laboral completa.

Art º 12 .- HORARIS I CALENDARI LABORAL

Els horaris de treball del personal es distribuiran de la manera que a cada moment determini la Direcció dins dels límits de l'art. 34 de l'Estatut dels Treballadors/es i els horaris que figuren a continuació són els actualment establerts i no suposen limitació per establir els necessaris que aconselli el normal desenvolupament de les activitats de l'Empresa, sense perjudici dels pactats individualment de comú acord amb el cap de departament.

Producció:
6 a 14 hores
7 a 15 hores
14 a 22 hores
22 a 06 hores

Logística:
6 a 14 hores
14 a 22 hores
22 a 06 hores
S.T. Fred: 7 a 15 hores
14 a 22 hores.

SAC: Entrada flexible de 8.15 a 9.15 hores, amb vuit hores de treball efectiu.

Anualment s'elaborarà per l'empresa el calendari laboral, havent d'exposar un exemplar en un lloc visible.

PLUS NOCTURNITAT

1. L'horari en què es percebrà el plus nocturnitat serà de 22 a 06 hores i proporcional a les hores treballades quan només es treballi part de la jornada en horari nocturn.

2. L'import a percebre queda fixat en el 30% del salari base establert en conveni col·lectiu.

Art º 13 .- HORES EXTRAORDINÀRIES

1. Es regirà aquest article pel que estableix el art. 35 de l'Estatut dels Treballadors/es i la seva retribució serà reflectida en la taula annexa pactada.

2. Sempre que sigui de comú acord entre l'empresa i el treballador/a les hores extres podran ser compensades per temps de descans retribuït a raó de trenta minuts més per cada hora treballada.

3. Aquest període de descans retribuït haurà de ser compensat dins dels quatre mesos següents a la seva realització, sempre que no coincideixi amb el període de màxima activitat del departament a què pertany el treballador/a.

Secció 2
VACANCES, FESTES, PERMISOS I EXCEDÈNCIES

Art º 14 -VACANCES

Les vacances consistiran en 25 dies laborables, és a dir de dilluns a divendres, per a tot el personal.

Abans de finalitzar l'any l'empresa comunicarà al Comitè quines són la/les època/s per departaments en què el personal podrà gaudir de les vacances poden excloure l'empresa aquella/es que coincideixin amb la major activitat productiva estacional. Al mateix temps podrà elaborar el quadre de vacances de cada departament. Per a l'elaboració d'aquest quadre haurà de consultar prèviament la voluntat de cada treballador/a i en el supòsit de la coincidència de diversos treballadors/es en voler gaudir del mateix període de vacances tindrà preferència el primer que compleixi la primera de les següents condicions:
a) Els pares de fills amb malalties cròniques.
b) El treballador/a que tingui fills en edat escolar i aquests també gaudeixin en el mateix període les seves vacances escolars.
c) No haver gaudit les vacances en aquest mateix mes durant l'any anterior.
d) Coincidència amb el cònjuge, si aquest treballa, del mateix període de vacances. És indispensable l'acreditació d'aquest fet davant el Cap de Departament.
e) El treballador/a de més antiguitat a l'empresa.

L'empresa i el treballador/a, de comú acord, tenen la facultat de poder dividir el període de vacances en un màxim de dos cicles.

Quan un treballador/a, amb anterioritat al gaudi de les vacances es trobi en situació d'IT (incapacitat temporal), té dret que s'assignin altres dates per al gaudi de les mateixes després de l'alta, tot i que aquesta es produeixi un cop finalitzat l'any natural en què s'han generat les vacances i es gaudeixin l'any següent.

No és aplicable, el que estableix el paràgraf anterior, en el cas que la IT, s'iniciï mentre ja estan gaudint de les vacances.

El treballador/a haurà de conèixer el període de gaudi de les seves vacances en un termini de temps mínim de 60 dies naturals.

Art º 15.- LLICÈNCIES I PERMISOS

Les llicències i permisos regulats en aquest article s'han d'abonar a raó de salari base més complement fix.

L'empresa està obligada a concedir llicència al treballador/a pel temps i per causes de les circumstàncies que a continuació es detallen:

A) TRES DIES LABORABLES, ampliables a SET, segons circumstàncies apreciades per l'empresa, en els casos de mort dels pares, fills/es, cònjuge

i germans/es, així com altres familiars que convisquin amb el sol·licitant. En el cas que la mort es produís fora de les Illes, la llicència serà de CINC dies laborables ampliables a VUIT, segons les circumstàncies.

B) DOS DIES en els casos d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de QUATRE DIES.

C) QUINZE DIES naturals en cas de matrimoni si és en temporada alta i DIVUIT DIES naturals si és en temporada baixa, preavisant amb 30 dies d'antelació com a mínim.

D) En cas de matrimoni de fills/es o germans/es, o primera comunió d'aquells. el permís serà del dia natural que coincideixi amb la cerimònia.

E) TRES DIES FEINERS per naixement de fill/a, ampliables a CINC segons circumstàncies apreciades per l'empresa.

F) DOS DIES FEINERS per trasllat del seu domicili habitual.

G) El temps indispensable per realitzar el compliment d'un deure de caràcter públic i personal.

H) El treballador/a que realitzi estudis amb titulació oficial, podrà disposar del permís necessari per realitzar els exàmens parcials i finals i, si per a això hagués de desplaçar-se a la península, a més del dia de l'examen, disposarà del temps necessari per al desplaçament. Per tenir aquest permís haurà de presentar el justificant d'assistència a l'examen, sense que li sigui exigible el comunicar les qualificacions.

I) Llicències sense sou:

Podran sol·licitar llicències sense sou i per una durada màxima de SIS MESOS, els treballadors/es fixos de plantilla de caràcter continu que havent superat el període de prova portin al servei de l'empresa més de sis mesos.

L'empresa ha de resoldre les sol·licituds favorablement, llevat que la concessió de la llicència afecti greument el procés productiu o que gaudint d'aquest dret el 10% de la plantilla.

Per tenir dret a una nova llicència, haurà de transcórrer com a mínim DOS ANYS complets des de la data d'acabament de l'anterior.

J) Les empleades, per cura d'un fill menor de 9 mesos, que ho sol·licitin, podran substituir el permís de lactància per catorze dies laborables consecutius de permís, tant per part únic com múltiple, que s'han de gaudir immediatament després de la baixa per maternitat.

K) Equiparació de les parelles de fet (amb la deguda acreditació) en la totalitat de drets reconeguts, en el Conveni Col·lectiu, als matrimonis.

L) La persona que voluntàriament vulgui reduir la seva jornada habitual de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella, podrà fer-ho sempre que es donin les següents circumstàncies:

1. Personal fix, que havent superat el període de prova, porti al servei de l'empresa més de sis mesos.
2. La reducció de jornada haurà de ser de mutu acord entre el treballador/a i l'empresa.
3. La reducció de jornada serà com a mínim d'una durada de dotze mesos.
4. Per tenir dret a una nova reducció de jornada, ha de transcórrer com a mínim cinc anys complets des de la data de finalització de l'anterior.
5. El personal que podrà acollir-se a la reducció de jornada no podrà excedir del 2% del personal fix en plantilla de Cobega Balears.
6. En el cas que les sol·licituds de reducció de jornada excedeixin del 2% esmentat en l'apartat anterior, s'ha de convocar la comissió paritària, prevalent aquells casos de necessitat manifesta.

M) Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de nou anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tot l'anterior sense perjudici del que estableix l'article 37.5 de l'Estatut dels treballadors/es.

Art º 16 .- EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA

Tot el personal, amb almenys 1 any d'antiguitat a l'empresa, tindrà dret a sol·licitar de la mateixa una excedència d'1 a 5 anys. Durant els tres primers anys tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, en les mateixes condicions que tenia en el moment de la concessió. Transcorregut aquest termini, el treballador/a excedent conservarà només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva.

La sol·licitud s'ha de formular per escrit, sense dret a percebre cap retribució mentre duri i no es pot utilitzar per prestar serveis en una altra empresa a efectes de concurrència, excepte permís exprés de la Direcció d'aquesta empresa.

La sol·licitud de reincorporació, s'ha de formular per escrit, amb una antelació mínima d'un mes a la data de l'acabament del termini d'excedència.

El temps que el treballador/a romangués en aquesta situació no és computable ni per antiguitat ni qualsevol altre efecte.

L'excedent haurà de complir el termini sol·licitat. Així mateix l'empresa podrà denegar la reincorporació de l'excedent si durant el període d'excedència el treballador/a hagi contret malaltia, lesió o tara física que li impedeixin desenvolupar les funcions del seu antic lloc de treball. Així doncs, és convenient que el treballador/a realitzi una revisió mèdica abans d'iniciar el període d'excedència sol·licitat, perquè al seu posterior reingrés es pugui discernir si la malaltia, lesió o tara, en cas de tenir-les, ha estat contreta en el període d'excedència.

Art º 17 .- EXCEDÈNCIA PER MATERNITAT

Els treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

El període en què el treballador/a romangui en situació d'excedència conforme al que estableix aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació ha de convocar el empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació.

Durant els tres primers anys tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

Secció 3a
INGRESSOS, ASCENSOS I CESSAMENTS

Art º 18 .- CONTRACTACIÓ

La contractació del personal es podrà efectuar a l'empara de les modalitats de contractació vigents.

Quan les circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, així ho exigeixen, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, els contractes podran tenir una durada màxima de nou mesos dins d'un període de dotze mesos, comptats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes.

L'empresa es compromet a mantenir els mateixos llocs de treball fixos en el moment de la signatura d'aquest Conveni i durant la seva vigència sempre que sigui necessari a les necessitats de l'empresa.

Art º 19 .- CONTRACTE DE RELLEU I JUBILACIÓ PARCIAL

Referent a contractes de relleu i jubilació parcial, aquesta es regularà segons el que estableix la legislació vigent.

Art º 20 .- INGRESSOS

L'ingrés dels treballadors/es a l'Empresa, s'efectuarà d'acord amb el que preveuen les normes generals de contractació i col·locació, sempre mitjançant contracte escrit. Les ofertes d'ocupació no contindran referència al sexe o l'estat civil del treballador/a. Totes les contractacions que tinguin lloc a l'empresa, independentment de la seva modalitat contractual, s'han de comunicar al Comitè d'Empresa o Delegat de Personal de conformitat amb la legislació vigent.

Tenen la condició de fixos de plantilla tots els treballadors/es que presten els seus serveis de forma indefinida continuada (fixos continus), així com els treballadors/es que presten els seus serveis de forma discontínua, sempre que portin més de tres temporades a l'Empresa (fixos discontinus)

Tots els treballadors/es eventuals de l'Empresa adquiriran la condició de fixos discontinus de plantilla a l'inici de la quarta temporada a la mateixa, si bé s'accepta la possibilitat de reconèixer en el contracte que correspongui a la seva tercera temporada l'anunci de la seva nova condició que adquiriran en el pròxim contracte és a dir el quart. Les quatre temporades que donen dret a l'adquisició de la repetida qualitat de Fix Discontinu hauran de ser consecutives.

Art º 21 .- PERÍODE DE PROVA

S'estableixen els següents períodes de prova que, per ser vàlids, hauran de ser concertats per escrit:

Tècnics titulats ……6 mesos
Resta de personal ……2 mesos

Durant el període de prova, tant l'empresa com el treballador/a podran procedir unilateralment a la rescissió del contracte sense que sigui exigible preavís ni demanar indemnització per cap de les part.

Art º 22 .- ASCENSOS I FORMACIÓ PROFESSIONAL

A) Tindran caràcter d'ascens obert a tots els treballadors/es de l'Empresa fins a la categoria de Capatàs, inclusivament.

B) Tots els treballadors/es tindran lliure accés als cursos de formació professional que han d'impulsar i afavorir per l'Empresa en col·laboració amb el Comitè d'Empresa segons les previsions de places i especialitats derivades de les planificacions respectives de l'Empresa. Es podran organitzar cursos apropiats a aquests fins per que puguin fer ús dels mateixos tots els treballadors/es que ho desitgin. Els cursos de formació, si tenen lloc fora de la jornada laboral, seran amb caràcter voluntari.

C) El sistema d'avaluació per als ascensos es regiran pel criteri de 'Prova de caràcter Objectiu' a les quals s'han de tenir en compte la capacitat i aptituds del treballador/a per al lloc objecte de valoració. Lògicament, l'antiguitat i l'exercici del lloc amb anterioritat, s'han de tenir en compte per aquesta valoració.

D) El tribunal que valorarà les proves d'ascens del personal estarà integrat pels següent membres:
- Dos representants de l'Empresa
- Dos representants del Comitè
- El responsable de Personal que actuarà en funcions del president del Tribunal.

E) L'accés a aquestes proves haurà de ser sol·licitat per escrit pels interessats/des. L'empresa ha de convocar les places disponibles amb 15 dies d'antelació a la data que se celebraran les proves i publicarà simultàniament en els taulers d'anuncis les bases del concurs.

Art º 23 .- CESSAMENTS

Els treballadors/es que vulguin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estan obligats a posar-ho en coneixement d'aquesta complint els següents terminis de preavís:

Personal tècnic-1 mes
Resta de personal-15 dies

L'incompliment de l'obligació de preavisar amb l'antelació esmentada dóna dret a l'Empresa a descomptar de la liquidació del treballador/a una quantitat equivalent a l'import de la seva retribució total diària per cada dia de retard en l'avís.

En el supòsit de cessament o acomiadament d'un treballador/a de l'empresa, aquesta està obligada, dins de les 48 hores anteriors al previst cessament o acomiadament, a facilitar al Comitè d'Empresa el document que hagi de proposar al cessant o acomiadat/a per liquidar la relació laboral.

Secció 4a
GRUPS PROFESSIONALS

Art º 24 .- CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL PER LES SEVES FUNCIONS

Per raó de la funció que exerceix el personal es classifica en:

I. - Personal d'àrea comercial
II .- Personal d'àrea economicofinancera i sistemes d'informació.
III .- Personal d'àrea de fabricació - magatzem - control de qualitat.
IV .- Personal de manteniment, serveis complementaris o auxiliars.

Article 25 .- DEFINICIÓ DE CATEGORIES

La classificació i la definició de les funcions professionals i comeses assignades a cada categoria o especialitat són merament enunciatives i no suposen ni obligació de tenir coberta la totalitat de les categories ni limitació per establir les necessàries que aconselli el normal desenvolupament de les activitats de l'Empresa.

La funció i les categories detallades han de tenir les definicions següents:

I) ÀREA COMERCIAL
1. Encarregat/a de Secció
2. Encarregat/a de Grup-Coordinador
3. Gestor/a de Comptes
3a Inspector/a de Repartiment
4. Promotor/a
5. Preventista
6. Televendes
7. Venedor/a-Merchandiser
8. Merchandiser
9. Venedor/a
10. Venedor/a especialista
11. Tècnic/a especialista
12. Oficial 1 ª Distribuïdor/a
13. Xofer amb carnet de 1 ª Conductor/a
14.Oficial 2a Distribuïdor/a
15.Oficial de 3a Distribuïdor/a
16.Ayudant
17.Reponedor/a de lineals
18.Oficial 1a Relacions Públiques
19.Oficial 2a Relacions Públiques
20.Peó

ENCARREGAT / A DE SECCIÓ

És qui exerceix les funcions de control i coordinació d'una secció / Àrea específica de l'Empresa, desenvolupant els plans, programes i activitats comercials definides per la Direcció Comercial i / o immediat superior/a, ordena l'execució dels treballs oportuns amb personal al seu càrrec i, si s'escau, la formació, motivació, supervisió i disciplina, tenint cura de la seguretat i higiene del personal al seu càrrec. En cas de tenir vehicle al seu càrrec es responsabilitzarà de la cura d'aquest.

ENCARREGAT/A DE GRUP-COORDINADOR

És qui exerceix funcions de control i coordinació limitat a un grup de personal o funcions, ocupant-se d'aplicar i fer aplicar els plans, programes i activitats definides per la Direcció Comercial i/o immediat superior/a, ordena l'execució dels oportuns treballs amb o sense personal al seu càrrec i, si s'escau, la formació, motivació, supervisió i disciplina, tenint cura de la seguretat i higiene del personal al seu càrrec. En cas de tenir vehicle assignat, es responsabilitzarà de la cura d'aquest.

GESTOR / A DE COMPTES

Gestiona els comptes dels clients assignats (cadenes, cash & carry ,...) per aconseguir a través d'activitats específiques (negociació comercial, anàlisi resultats, seguiment campanyes, anàlisi de possibilitats, punt de venda, etc ...), l'assoliment dels objectius comercials específics i generals definits per la Direcció Comercial i/o immediat superior/a.

Així mateix controla i segueix els dèbits creats en els comptes que gestiona. És responsable que es compleixin les plantilles en les grans comptes, signades per qui correspongui, i de passar urgent informació de les anomalies als coordinadors. Ha de prestar especial atenció i cura al vehicle assignat.

INSPECTOR / A REPARTIMENT

És qui exerceix les funcions de supervisió de rutes i càrregues, de la supervisió de reclamacions de servei i comandes així com de la deguda uniformitat del personal i la conservació dels vehicles. Efectua el control de magatzem dels dipositaris, del control de rotacions d'estocs, surveys de productes propis i competències, així com de la comprovació de l'aplicació de campanyes i les tasques pròpies d'inspecció de repartiment. En cas de tenir vehicle assignat, es responsabilitzarà de la cura del mateix.

PROMOTOR / A DE VENDES

Tindrà com a missió cobrir els objectius marcats per la Direcció Comercial i/o immediat superior/a, de captació de clients, implantació de promocions, vigilar rendiments, gestió de cobrament, merchandising punt de venda, planificació d'activitats, surveys propis i de competència, introduccions, etc ...; ha de prestar especial atenció i cura al vehicle assignat.

PREVENTISTA

Té com a missió concreta fer la venda en els clients de la ruta assignada millorant el volum, la participació i introducció dels nostres productes. Gestiona en tota la seva globalitat qualsevol activitat comercial (promocions, merchandising, potenciar mitjans de fred ...), per aconseguir els objectius específics i generals definits per la Direcció Comercial i/o immediat superior/a.

Informa diàriament el seu superior immediat/a de qualsevol incidència o anomalia en la seva ruta, així com activitats de la competència. Efectua, a més, el cobrament a clients que no ha estat possible per les vies habituals i és responsable de la cura del vehicle, mentre realitza la seva activitat.

TELEVENTISTA

Té com a missió concreta fer la venda, a través del telèfon, de la ruta assignada, millorant el volum, la participació i introducció dels nostres productes. Gestiona en objectius concrets i generals definits per la Direcció Comercial i/o immediat superior/a. Informa diàriament el seu superior immediat/a de qualsevol anomalia o incidència en la ruta, així com de les activitats de la competència. Visitarà als clients de la seva ruta de baixa venda o inactius, o per cortesia, potenciant imatge (Cartelleria, exhibidors, etc ...) i efectuant accions de merchandising on es puguin realitzar. En cas de tenir vehicle assignat, es responsabilitzarà de la cura d'aquest.

VENEDOR/A MERCHANDISER

Realitza la ruta establerta de clients del mercat de la llar (lliure servei) per reposar l'estoc (comanda), realitzant activitats de merchandising, introducció de noves referències, exhibicions addicionals, etc ... o qualsevol activitat comercial per aconseguir els objectius concrets i generals definits per la Direcció Comercial i/o immediat superior/a. Informa diàriament el seu superior immediat/a de qualsevol anomalia i incidència en la ruta, així com de les activitats de la competència. És responsable del vehicle, mentre realitza la seva activitat.

MERCHANDISER

Realitza la funció de reposició, exhibicions addicionals i altres activitats de merchandising en la ruta establerta de grans superfícies i supermercats (lliure servei) per a la consecució dels objectius específics i generals de la direcció comercial i/o immediat superior/a. Informa diàriament el seu superior immediat/a de qualsevol anomalia o incidència en la ruta, així com de les activitats de la competència. És responsable de la cura del vehicle mentre fa la seva activitat.

VENEDOR/A

Té com a objectiu la consecució d'una quota de vendes assignada, mitjançant la utilització dels mitjans i tècniques comercials facilitades per l'empresa. És el responsable final de la relació amb el client.

VENEDOR/A ESPECIALISTA

Visitarà al conjunt de clients inclosos en rutes prefixades que seran canviants tant en la seva composició com en la seva ubicació geogràfica i que seran definides en funció dels objectius establerts per la Direcció de l'empresa. La seva funció és la introducció de productes determinats i la implementació de plans comercials concrets o altres activitats comercials especialment dissenyades pels punts de venda seleccionats en aquesta ruta.

TÈCNIC/A ESPECIALISTA

És qui realitza funcions tècnic-comercials, que necessita disposar d'una titulació professional / universitària, expedit per un centre docent oficial i que tingui una experiència mínima de tres anys, per exercir les funcions per les quals ha estat contractat/da per l'Empresa. Compta amb elevada iniciativa i responsabilitat. Pot coordinar i/o controlar projectes específics en una o diverses seccions de l'àrea, desenvolupa els plans, programes i activitats, executant i controlant els oportuns treballs en col·laboració o no amb el personal implicat en cada projecte, programa o pla.

OFICIAL 1a DISTRIBUÏDORA

S'ocupa d'efectuar la distribució als clients de la ruta assignats pels dispatchers, conduint el vehicle que se li assigni (cuidant la seva neteja i conservació), efectuant els treballs de càrrega i descàrrega, cobrament i liquidació dels albarans (seguiment i control dels dèbits ocasionats durant la ruta, facilitant l'empresa els mitjans necessaris), selecciona els envasos per referències, així com la rotació del producte en els magatzems dels clients de la ruta. Informa diàriament el seu superior immediat/a de les activitats realitzades.

XOFER AMB CARNET DE 1 ª CONDUCTOR/A

S'ocupa de la conducció de tot tipus de gènere, com viatges a cash, grans superfícies, material publicitari, transport de vitrines, automàtics, neveres, etc ...

OFICIAL 2a DISTRIBUÏDOR/A

És el treballador/a que, sense posseir l'especialització exigida per als treballs perfectes, executa els corresponents a la seva professió o ofici amb la suficient correcció i rendiment.

OFICIAL 3a DISTRIBUÏDOR/A

És la persona que ajuda al distribuïdor oficial de 1a i / o 2a en les tasques de distribució, en les activitats de càrrega i descàrrega i altres, amb iniciativa i responsabilitat pròpia, amb coneixements específics de la tasca i experiència professional suficient per exercir amb autonomia les seves funcions.

AJUDANT

S'ocupa d'ajudar els oficials de 1a i / o 2a en les tasques de distribució, efectuant la càrrega i descàrrega i col·laborant en la rotació del producte en els magatzems dels clients de la ruta, així com altres activitats que li assigni l'oficial de 1a. o 2a. Es responsabilitza de la càrrega del camió quan l'oficial de 1a o 2a s'absenta.

OFICIAL 1a RELACIONS PUBLIQUES

S'ocupa d'efectuar la distribució de productes, material publicitari i elements de fred en els esdeveniments especials, mitjançant el vehicle que se li assigni (tenint cura de la neteja i conservació del mateix), efectuant la càrrega i descàrrega dels mateixos, amb els mitjans adequats , així com la seva retirada i del cobrament i liquidació dels albarans (ocupant-se del seguiment i control dels dèbits ocasionats en la ruta), realitza activitats de promoció i prospecció de vendes i publicitat, i informa diàriament el seu superior immediat/a de la seva gestió.

OFICIAL DE 2 ª RELACIONS PUBLIQUES

Realitza els treballs que se li encomanen en aquesta classe de serveis amb la suficient pràctica però sense arribar al grau de perfecció de l'oficial de 1a.

AJUDANT-PEÓ ESPECIALISTA

És la persona que ajuda els oficials en la realització de les seves tasques pròpies, i realitza tasques de manteniment d'inferior importància i responsabilitat. Té coneixements generals de l'ofici.

PEÓ

És el treballador/a que s'ocupa de funcions que requereixen únicament l'aportació d'esforç físic sense necessitat de preparació o formació especial.

II) ÀREA ECONÒMIC-FINANCERA I SISTEMES D'INFORMACIÓ
1. Encarregat/a de Secció
2. Encarregat/a de Grup
3. Tècnic/a Especialista
4. Programador/a

5. Oficial de 1a
6. Oficial de 2a
7. Operador/a
8. Auxiliar
9. Auxiliar gravador/a
10. Telefonista / Recepcionista
11. Ordenança

Tècnics titulats ……6 mesos
Resta de personal ……2 mesos

Durant el període de prova, tant l'empresa com el treballador/a podran procedir unilateralment a la rescissió del contracte sense que sigui exigible preavís ni demanar indemnització per cap de les part.

Art º 22 .- ASCENSOS I FORMACIÓ PROFESSIONAL

A) Tindran caràcter d'ascens obert a tots els treballadors/es de l'Empresa fins a la categoria de Capatàs, inclusivament.

B) Tots els treballadors/es tindran lliure accés als cursos de formació professional que han de impulsar i afavorir per l'Empresa en col·laboració amb el Comitè d'Empresa segons les previsions de places i especialitats derivades de les planificacions respectives de l'Empresa. Es podran organitzar cursos apropiats a aquests fins per que puguin fer ús dels mateixos tots els treballadors/es que ho desitgin. Els cursos de formació, si tenen lloc fora de la jornada laboral, seran amb caràcter voluntari.

C) El sistema d'avaluació per als ascensos es regiran pel criteri de 'Prova de caràcter Objectiu' a les quals s'han de tenir en compte la capacitat i aptituds del treballador/a per al lloc objecte de valoració. Lògicament, l'antiguitat i l'exercici del lloc amb anterioritat, s'han de tenir en compte per aquesta valoració.

D) El tribunal que valorarà les proves d'ascens del personal estarà integrat pels següent membres:
- Dos representants de l'Empresa
- Dos representants del Comitè
- El responsable de Personal que actuarà en funcions del president del Tribunal.

E) L'accés a aquestes proves haurà de ser sol·licitat per escrit pels interessats/des. L'empresa ha de convocar les places disponibles amb 15 dies d'antelació a la data que se celebraran les proves i publicarà simultàniament en els taulers d'anuncis les bases del concurs.

ENCARREGAT/A DE SECCIÓ

És qui exerceix les funcions de control i coordinació d'una secció / àrea específica de l'empresa, desenvolupant els plans, programes i activitats administratiu-financeres o de sistemes d'informació definides per cada direcció i/o immediat superior/a, ordena l'execució els oportuns treballs amb personal al seu càrrec i, si s'escau, la formació, motivació, supervisió i disciplina del personal, així com la cura de la seguretat i higiene del mateix.

ENCARREGAT/A DE GRUP

És qui exerceix les funcions de control i coordinació limitat a un grup de persones o funcions, ocupant-se d'aplicar els plans, programes i activitats definides per la direcció economicofinancera i/o immediat superior/a, ordena l'execució dels oportuns treballs amb o sense personal al seu càrrec i, si s'escau, la formació, motivació, supervisió i disciplina del personal, així com la seguretat i higiene del mateix.

TÈCNIC/A ESPECIALISTA

És qui realitza funcions que requereixen coneixements tècnics concrets de processos de gestió, econòmic-financers o informàtics, que necessita estar en possessió d'una titulació professional/universitària, expedit per un centre docent oficial i que tingui una experiència mínima de tres anys, per exercir les funcions per les quals ha estat contractat per l'empresa. Compta amb elevada iniciativa i responsabilitat. Pot coordinar i/o controlar projectes específics en una o diverses seccions de l'àrea, desenvolupa els plans, programes i activitats, executant i controlant els oportuns treballs en col·laboració o no amb el personal implicat en cada projecte, programa o pla.

PROGRAMADOR/A

Tècnic/a de l'àrea de sistemes d'informació que participa i/o dissenya l'anàlisi del projecte i programa segons les tasques que li assigni el seu immediat superior/a. Es responsabilitza del correcte funcionament del programa i/o projecte desenvolupat, així com de documentar.

OFICIAL DE 1 ª

És qui amb iniciativa i responsabilitat, realitza les tasques pròpies de l'àrea economicofinancera assignades, amb o sense personal al seu càrrec, aportant-hi els coneixements específics (titulació) i l'experiència professional suficient per exercir les seves funcions. En cas de tenir personal al seu càrrec, s'ocuparà de supervisar, controlar, formar i motivar en les tasques administratives pròpies de la seva àrea, tenint cura de la seva seguretat i higiene.

OFICIAL DE 2 ª

És la persona que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, ajuda l'oficial de 1a en les funcions d'aquest, amb suficients coneixements específics, però sense la responsabilitat directa sobre persones o mitjans.

OPERADOR/A

És la persona de l'àrea de sistemes d'informació que té com a funció l'operació del sistema i el salvament de la informació. Ha de prestar suport als usuaris en el seu nivell operatiu, així com tenir criteris suficients per a la resolució de problemes o anomalies en el sistema. També instal·la dispositius i s'ocupa de l'optimització del disc. Té coneixements específics i l'experiència professional suficient per exercir les seves tasques.

AUXILIAR

És la persona que es dedica a les operacions administratives elementals i, en general, a les purament mecàniques, inherents a la tasca administrativa i/o informàtica. Té coneixements generals, però no la titulació específica.

TELEFONISTA / RECEPCIONISTA

Persona que atén la centraleta telefònica, fa i rep les comunicacions telefòniques, anotant i transmetent avisos. Se li encomana la realització de tasques senzilles administratives i/o de recepció de visites de personal extern i intern interessat en la compra de material de boutique. Ha de tenir cura en tot moment a través de la seva atenció al públic de donar una acurada imatge de la Companyia i de la marca.

ORDENANÇA

És el treballador/a que té al seu càrrec la cura dels locals d'oficina durant les hores de treball, l'execució d'encàrrecs i encàrrecs que se li encomanen dins i fora de l'empresa, així com correspondència i altres tasques administratives senzilles.

III) FABRICACIO-MAGATZEM-CONTROL DE QUALITAT
1. Encarregat/a de secció
2. Responsable de torn
3. Tècnic / a especialista
4. Oficial de 1a Fabricació-Control de Qualitat - xarops.
5. Oficial 1 ª Magatzem
6. Oficial 2a Magatzem
7. Oficial 2a Fabricació-Control de Qualitat
8. Oficial 3a
9. Oficial 3a B.
10. Ajudant / Peó Especialista
11. Peó

ENCARREGAT/A DE SECCIÓ

És qui exerceix les funcions de control i coordinació d'una secció / àrea específica de l'Empresa, desenvolupant els plans, programes i activitats de fabricació o control de qualitat o magatzem definides per la Direcció Tècnica i/o immediat superior/a, ordena l'execució dels oportuns treballs amb personal al seu càrrec i, si s'escau, la formació, supervisió, motivació, disciplina i cura de la seguretat i higiene del personal.

RESPONSABLE DE TORN

És el treballador/a que tenint funcions pròpies i específiques de fabricació o control de qualitat o magatzem, a més col·labora amb el seu immediat supe-

rior/a en l'organització del treball d'altres empleats/es, amb comandament sobre aquests i la responsabilitat consegüent en un torn determinat de treball. Han de conèixer el procés a la perfecció per obtenir els rendiments adequats, tenint cura de la disciplina, seguretat i higiene del personal que puguin tenir a les seves ordres, així com la motivació i la formació. Ha de prestar especial atenció a la neteja i conservació de les màquines i instal·lacions.

TÈCNIC/A ESPECIALISTA

És qui realitza funcions tècniques, que necessita disposar d'una titulació professional / universitària, expedit per un centre docent oficial i que tingui una experiència mínima de tres anys, per exercir les funcions per les quals ha estat contractat per l'empresa. Compta amb elevada iniciativa i responsabilitat. Pot coordinar i/o controlar projectes específics en una o diverses seccions de l'àrea, desenvolupa els plans, programes i activitats, executant i controlant els oportuns treballs en col·laboració o no amb el personal implicat en cada projecte, programa o pla.

OFICIAL 1a FABRICACIO-CONTROL DE QUALITAT – XAROPS

Se li recomana la realització dels treballs especialitzats, propis del seu lloc, executant la seva comesa amb facilitat i perfecció i acreditant els títols corresponents si n'hi ha i el complex coneixement pràctic del seu ofici, amb especial atenció a la neteja de les màquines i instal·lacions . Han de conèixer la fabricació a la perfecció per obtenir els adequats rendiments. Haurà de conèixer un nombre suficient de màquines que li permeti adaptar-se a les necessitats de fabricació en cada moment.

OFICIAL 1a MAGATZEM

Se li recomana la realització dels treballs especialitzats propis de l'àrea de magatzem, com ara càrrega i descàrrega de mercaderies, estant preparat per als processos de control i moviments de mercaderies associats, siguin manuals o informàtics, per obtenir els adequats rendiments, executant la seva comesa amb soltesa i perfecció i acreditant el complet coneixement pràctic del seu ofici. Ha de prestar atenció a la neteja i conservació de les màquines i instal·lacions.

OFICIAL 2a MAGATZEM

Realitza els moviments de càrrega i descàrrega de mercaderies amb carretons elevadors. En períodes vall d'activitat, podran realitzar les operacions manuals i/o mecàniques corresponents. Es necessiten coneixements generals i suficient experiència pràctica per realitzar les seves funcions. Han de tenir especial atenció a la neteja i conservació de les màquines i instal·lacions.

OFICIAL 2a FABRICACIÓ-CONTROL DE QUALITAT

Tindran al seu càrrec la cura de les màquines assignades en la línia de producció o en control de qualitat; precisa coneixements generals i suficient pràctica per realitzar les seves funcions. Han de tenir especial atenció a la neteja i conservació de les màquines i instal·lacions.

OFICIAL DE 3 ª / AJUDANT-PEÓ ESPECIALISTA

Realitzaran les operacions manuals i/o mecàniques necessàries per al rentat, visualització, etiquetatge, transport, en magatzem o en control de qualitat, així com la realització d'operacions de moviment manual o amb la utilització de mitjans mecànics en les línies d'embotellament, i annex, d'envasos, matèries primeres i auxiliars, productes acabats i semielaborats i qualsevol altra missió anàloga. Han de tenir especial atenció a la neteja i conservació de les màquines i instal·lacions.

OFICIAL 3a B

És la persona que ajuda els oficials de primera, segona i tercera en la realització de les seves tasques, podent realitzar tasques específiques amb autonomia i iniciativa, però sense el coneixement tècnic de l'oficial 3a, i sota la supervisió dels seus superior/es jeràrquics.

PEÓ

És el treballador/a que s'ocupa de funcions que requereixen únicament l'aportació d'esforç físic sense necessitat de preparació o formació especial.

IV) MANTENIMENT-SERVEIS COMPLEMENTARIS-AUXILIARS
1 .- Encarregat/a de Secció
2 .- Tècnic/a especialista
3 .- Encarregat/a de Torn
4 .- Oficial de 1a
5 .- Oficial de 2a
6 .- Oficial de 3a
7 .- Oficial de 3 ª B
8 .- Ajudant / Peó Especialista
9 .- Peó

ENCARREGAT/A DE SECCIÓ

És qui exerceix les funcions de control i coordinació d'una secció / àrea específica de l'Empresa, desenvolupant els plans, programes i activitats de manteniment o taller definides per la Direcció Tècnica i / o immediat superior / a, ordena l'execució dels oportuns treballs amb personal al seu càrrec i, si s'escau, la formació, supervisió, motivació, disciplina i cura de la seguretat i higiene del mateix. En cas de tenir vehicle al seu càrrec es responsabilitzarà de la cura d'aquest.

TÈCNIC/A ESPECIALISTA

És qui realitza funcions tècniques, que necessita disposar d'una titulació professional / universitària, expedit per un centre docent oficial i que tingui una experiència mínima de tres anys, per exercir les funcions per les quals ha estat contractat per l'empresa. Compta amb elevada iniciativa i responsabilitat. Pot coordinar i/o controlar projectes específics en una o diverses seccions de l'àrea, desenvolupa els plans, programes i activitats, executant i controlant els oportuns treballs en col·laboració o no amb el personal implicat en cada projecte, programa o pla.

ENCARREGAT/A DE TORN

És el treballador/a que tenint funcions pròpies a més col·labora amb el seu immediat superior / a en l'organització del treball d'altres empleats/es, amb comandament sobre aquests i la responsabilitat consegüent en un torn determinat de treball. Han de conèixer el procés corresponent a la perfecció per obtenir els rendiments adequats, tenint cura de la disciplina, seguretat i higiene del personal que puguin tenir a les seves ordres, així com la motivació i la formació. Ha de prestar especial atenció a la neteja i conservació de les màquines i instal·lacions i vehicle assignat.

OFICIAL DE 1 ª

Se li encomana la realització dels treballs especialitzats, propis de mecànics de taller, electricistes, fusters, pintors, retolistes, lampistes, paletes, ajustadors, mecànics de fred, etc ..., executant la seva comesa amb facilitat i perfecció i acreditant els títols corresponents si n'hi ha i el complex coneixement pràctic del seu ofici. En cas de tenir oficials de 3a i/o ajudants, es responsabilitzarà de la disciplina, formació, supervisió i cura de la seguretat i higiene del personal al seu càrrec.

OFICIAL DE 2 ª

Realitza treballs especialitzats, propis dels oficis esmentats en l'oficial de 1a, executa la seva comesa amb la suficient pràctica, però sense el coneixement específic ni la perfecció de l'oficial de 1a.

OFICIAL DE 3 ª

És la persona que ajuda els oficials de primera i segona en la realització de les seves tasques, podent realitzar algunes tasques específiques amb autonomia i iniciativa, però sense la responsabilitat i sota la supervisió directa dels oficials de primera i segona.

OFICIAL 3a B

És la persona que ajuda els oficials de primera, segona i tercera en la realització de les seves tasques, podent realitzar tasques específiques amb autonomia i iniciativa, però sense el coneixement tècnic de l'oficial 3a, i sota la supervisió dels seus superior/es jeràrquics

AJUDANT-PEÓ ESPECIALISTA

És la persona que ajuda els oficials en la realització de les seves tasques pròpies i realitza tasques de manteniment d'inferior importància i responsabilitat. Té coneixements generals de l'ofici.

PEÓ

És el treballador/a que s'ocupa de funcions que requereixen únicament l'aportació d'esforç físic sense necessitat de preparació o formació especial.

Secció 5a

Art º 26 .- TREBALLS DE SUPERIOR / AE INFERIOR CATEGORIA

1. A petició de l'empresa, el treballador/a haurà de realitzar treballs de categoria superior en els següents supòsits:

a) Per absències temporals dels seus productors, originades per accidents, malaltia, llicències, vacances, servei militar, excedències i situacions semblants.
L'acompliment de les funcions corresponents a categoria superior es realitzaran de forma rotativa entre els possibles treballadors/es afectats, sempre que per l'esmentat lloc a cobrir no es requereixin uns coneixements d'aprenentatge especial.
b) Com a conseqüència del desdoblament de llocs de treball durant l'època de més activitat d'aquesta indústria.
En aquest supòsit, l'assignació de funcions de categoria superior / a no podrà tenir una durada superior / da a sis mesos dins de cada anualitat.
Si se supera aquest període, ocupant l'esmentat lloc de categoria superior diversos productors de grups inferiors, s'entén que hi ha una vacant a la plantilla, i la Direcció de l'Empresa convocarà les oportunes proves per cobrir-la.

2. El personal afectat tindrà dret a percebre la retribució corresponent als treballs que realment exerceixi.

3. Per necessitats transitòries i imprevistes, o per inexistència de llocs de treball, l'empresa pot destinar un treballador/a realitzar funcions corresponents a una categoria inferior, dins del seu grup professional i durant el període estricte que subsisteixin les expressades circumstàncies, i conservant sempre el salari i altres emoluments corresponents a la seva categoria. Això es realitzarà de forma rotativa entre els possibles treballadors/es afectats, sempre que no hagués conformitat per portar a terme per part de qualsevol d'aquests productors. Fora dels casos anteriors, intervindran els Representants dels treballadors/es juntament amb la Direcció.

Art º 26 bis.

El personal d'ingrés que percebi la categoria d'oficial 3a B, en superar els sis mesos de treball efectiu en la mateixa, adquirirà la categoria immediatament superior, computant per a aquest càlcul tant l'exercici actual, com els anteriors.

Art º 27 .- MOBILITAT FUNCIONAL.

S'estarà al que estableix l'article 39 de l'Estatut dels Trabajadores/as.-

CAPÍTOL III
CONDICIONS RETRIBUTIVES

Art º 28 .- SALARI CONVENI

Per 2011.
Increment salarial de l'1%
S'aplicarà a partir de l'1 de gener de 2011.

Per al 2012
Increment salarial del 1,5%.
S'aplicarà a partir de l'1 de gener de 2012.

Art º 29 .- GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

Queda redactat de la següent manera:

Les pagues extres són les següents:

Paga de Beneficis: Consisteix en una mensualitat de salari base més antiguitat, presència i productivitat i plus extrasalarial, si s'escau, (a la suma d'aquests conceptes se li aplica un 8,6261%) i s'ha d'abonar el 30 de març.

Paga de juny: Del mateix import que l'anterior i s'abonarà el 30 de juny.

Paga de Nadal: Del mateix import que les anteriors i s'abonarà el 15 de desembre o següent hàbil.

Borsa de Vacances: El seu import és de 20 dies de salari base més antiguitat i un 5.30%. S'ha d'abonar abans del inici de les vacances.

El personal que no hagi prestat serveis tot l'any percebrà la Borsa en proporció al temps treballat .

Paga de No Absentisme: La retribució d'aquesta paga és individual i la quantia de 2.011 es veurà incrementada en els mateixos valors de l'article 28 d'aquest Conveni. El personal tindrà dret a percebre'l sempre que es donin els següents requisits: Que l'absentisme laboral individual no sobrepassi 11 dies laborables i les faltes de puntualitat 4 hores durant el període comprès entre l'1 de novembre i el 31 d'octubre.

No computaran als efectes de l'absentisme laboral al·ludit els casos d'accidents de treball, o malaltia comú que impliqui un tractament d'apreciació externa, com ara internament en clínica, enguixats, etc ...

Si es sobrepassa els 11 dies indicats es percebrà l'import corresponent segons la següent escala:

- Als 11 dies es cobrarà el 100%
- Als 12 dies es cobrarà el 75%
- Als 13 dies es cobrarà el 50%
- Als 14 dies es cobrarà el 25%
- A partir dels 15 dies no es percebrà cap quantitat.

La data d'abonament de la paga de No Absentisme serà el 31 d'octubre.

Art º 30 .- ANTIGUITAT

S'estableixen els següents increments sobre el salari base de qualificació en funció del temps de servei com a treballador/a:

- Als 2 anys de permanència en l'empresa …… 5%
- Als 4 anys de permanència en l'empresa …. 10%
- Als 7 anys de permanència en l'empresa …. 16%
- Als 10 anys de permanència en l'empresa ... 22%
- Als 13 anys de permanència en l'empresa ... 28%
- Als 16 anys de permanència en l'empresa ... 34%
- Als 19 anys de permanència en l'empresa ... 40%
- Als 22 anys de permanència en l'empresa ... 46%
- Als 25 anys de permanència en l'empresa ... 52%
- Als 28 anys de permanència en l'empresa ... 60%

Per al còmput d'aquest complement salarial es tindrà en compte tot el temps de servei a l'empresa, considerant-se com efectivament treballat tots els dies o mesos en què s'hagi percebut remuneració, bé sigui per serveis prestats o vacances, llicències retribuïdes, baixes per malaltia o accident.

Així mateix es computarà el temps d'excedència forçosa per càrrec polític o sindical, així com el de la prestació del servei militar realitzat de forma voluntària o forçosa. Es computarà als efectes de l'antiguitat, el temps treballat en període de prova i sota qualsevol modalitat contractual a temps cert, sempre que s'adquireixi amb posterioritat la fixesa de plantilla.

Els augments periòdics començaran a meritar a partir del dia primer del mes en què es compleixin cada un dels períodes computables.

Art º. 31 .- SALARI DE L'AUXILIAR ADMINISTRATIU

El treballador/a que tingui aquesta categoria i que tingui un antiguitat a l'empresa superior 3 anys, veurà incrementat el seu salari base en el 50% de la diferència existent entre la de la seva categoria i el de la immediata superior/a.

Art º 31 bis-PERSONAL DE MAGATZEM

Els dos carretoners de magatzem més antics de l'Empresa, tindran la categoria d'oficial 1a.

Art º 32 .- COMISSIONS DE RETIRADA

En els casos de tancament temporal dels establiments o vendes especials, els paquets que es retirin motivaran el descompte de la comissió al preventista que hagués preventiu el gènere

Apto.A. - El distribuïdor/a que es vegi obligat a retirar paquets plens, durant l'últim trimestre de l'any, percebrà la quantitat de 0,04 euros per paquet

retirat, sempre que la retirada excedeixi de 25 paquets per client, en cas de retirades per vendes especials es percebrà el mateix import, sempre que el distribuïdor que efectuï la retirada no sigui el que va efectuar el lliurament.

Apto.B. - Per al repartiment de treball en el col·lectiu de Distribució es tindrà en compte preferentment als treballadors/es fixos.

CAPÍTOL IV
ACCIÓ SOCIAL I SEGURETAT I HIGIENE

Secció 1a.
MALALTIA COMUNA I ACCIDENT DE TREBALL

Art 33 .- PRESTACIONS COMPLEMENTÀRIES EN SITUACIONS D'IT

Mentre li siguin reconegudes prestacions per la seguretat social l'empresa garantirà als treballadors/es que es trobin en situació d'IT derivada de malaltia comuna o accident no laboral, el 100% des del primer dia, durant els quatre primers mesos, de la mitjana anual del salari real la primera vegada que es trobi en aquesta situació. En situacions posteriors, l'empresa garantirà el 85% durant els deu primers dies del procés i el 100% a partir de l'onzè dia.

En cas d'accident laboral l'empresa garantirà el 100% des del primer dia.

Art º 34 .- INVALIDESA PERMANENT

Quan es produeixi invalidesa permanent per a tota professió o ofici, l'empresa farà efectiu al treballador/a afectat l'import d'un mes de salari base més antiguitat.

En cas d'incapacitat permanent per al seu treball habitual, la indemnització serà d'un mes de salari base més antiguitat, en cas de rescissió de contracte

Secció 2a
ACCIÓ SOCIAL I SEGURETAT I SALUT

Art º 35 .- SEGURETAT I SALUT LABORAL

Es desenvoluparan d'acord amb el que estableixi en cada moment la Llei de prevenció de riscos laborals

Art º 36 .- PECES DE VESTUARI

L'empresa ha de lliurar les mateixes peces que en anys anteriors i d'acord amb el sistema establert. Així mateix farà lliurament d'un parell de calçat a tot el personal fix de plantilla i eventual el lloc de treball ho requereixi i passarà a formar part de l'uniforme i, per tant, d'ús obligatori, sent obligada el lliurament de la peça usada per tenir dret que se li lliuri la nova. La substitució per pèrdua serà deduïda de la retribució.

Les peces d'estiu s'han de lliurar la segona quinzena d'abril, i les d'hivern en la segona quinzena d'octubre. Les peces seran les adequades a cada treballador/a pel que fa a talles.

Art 37 .- DIETES

S'entén per dieta la compensació econòmica que l'empresa pagarà als seus treballadors/es quan aquests hagin de desplaçar-se fora del seu domicili i lloc de treball, havent de pernoctar fora d'aquell.

La compensació econòmica serà suficient per pagar la pensió completa.

Els treballadors/es que realitzin aquest desplaçament ho faran amb despeses justificades.

Es compensarà amb la quantitat de 11,54 euros a aquells treballadors/es que realitzin el menjar fora del seu domicili, justificant través del seu responsable i tenint en compte que tindran dret a aquesta compensació aquells treballadors/es de comercial que acabin el seu treball després de les 14,30 h. o de les 22 h., sobrepassant en ambdós casos en una hora com a mínim, i en aquells casos que per les circumstàncies del seu treball hagin de fer el menjar fora del seu domicili.

Art º 38 .- MULTES

Les multes per aparcament indegut s'abonaran en un 90% a càrrec de l'empresa i el 10% restant a càrrec del treballador. A aquests efectes, no es considera d'aplicació, les multes que estableixin com a causa d'infracció l'estacionament del vehicle en:

- Gual permanent.
- Sobre voreres
- Reservat a minusvàlids

Per tant, en aquests casos el treballador/a correrà amb el 100% de l'import de la multa.

Art º 39 .- PÈRDUA CARNET DE CONDUIR

En el cas que, com a conseqüència d'accident o infracció de circulació o trànsit, prestant treball per a l'empresa, es produís la retirada del permís de conduir per un període màxim de sis mesos a un operari la comesa estigui condicionat per aquest permís, es estarà al següent:

1 .- L'empresa li farà servir en altres tasques laborables i si és possible, en activitat similar a la desenvolupada.

2 .- Percebrà el salari base, antiguitat si la té, i plus de productivitat de la seva categoria professional i, pel que fa a incentius, prima a la venda, etc., Seran els del lloc que sigui acoblat, si n'hi ha, i tot això durant un termini màxim de SIS mesos.

Art º 40 .- PREMI JUBILACION

Mentre hi hagi l'actual regulació d'edats i prestacions de jubilació l'empresa concedirà al personal fix i fix discontinu que es jubili una ajuda extrasalarial única i en el moment de jubilar-se segons les següents taules:

EDAT DE JUB.	EUROS PER any d'antiguitat.
60 ANYS	1716,22 euros.
61 ANYS	780,15 euros.
62 ANYS	571,54 euros.
63 ANYS	280,84 euros.
64 ANYS	208,02 euros.
65 ANYS	156,02 euros.

Per acord entre l'empresa i el treballador/a la jubilació podrà produir-se amb millora dels pactes.

El que s'ha exposat no afectarà i, per tant, no és aplicable a les possibles jubilacions parcials que es puguin produir.

Art º 41 AJUDES FAMILIARS

Queden establertes de la següent manera:

A) Nupcialitat: Consisteix en un ajut de 219,19 euros que s'abonaran en contreure matrimoni el treballador/a sigui quina sigui la modalitat contractual i hagi complert almenys un any d'antiguitat a l'empresa, en la data de la celebració.

B) Orfandat: consisteix en un subsidi mensual per import de 219,19 euros per cada fill legítim, legitimat, adoptat o natural reconegut fins que compleixi 18 anys d'edat, sigui quina sigui la modalitat contractual del treballador/a i porti un any d'antiguitat a l'empresa i estigués d'alta en el mateix moment de la seva mort. Aquest subsidi es percebrà fins que la vídua del treballador/a mort contregui nou matrimoni.

C) Ajuda escolar: L'empresa abonarà als treballadors/es fixos un ajut de 243,56 euros per curs escolar i fill/a proporcional al temps treballat l'any anterior en el cas del personal fix discontinu) que realitzi els seus estudis a partir dels 3 anys. Per a la seva percepció ha de complir l'edat de 3 anys dins l'any en curs. Aquesta ajuda es percebrà cada any fins a l'edat de 19 .-

L'import de l'ajut escolar per guarderia de 0 a 3 anys, queda establerta en 236 euros.

Al començament del curs escolar, el treballador/a que tingui dret a aquesta 'ajuda', està obligat a emplenar la corresponent sol·licitud acompanyada de la certificació escolar o document anàleg, expedit pel centre on cursi els estudis.

S'entén per curs escolar, el període temporal lectiu.

El termini de presentació de les sol·licituds serà durant tot el mes de setembre.

D) Beca Universitària: L'empresa abonarà a tots els treballadors/es amb almenys un any d'antiguitat que cursin estudis universitaris o bé els seus fills/es,

un ajut de 430,79 euros anuals.

Al començament del curs universitari, el treballador/a que vulgui percebre aquesta ajuda està obligat a emplenar la corresponent sol·licitud acompanyada de la certificació universitària expedida pel centre en curs els seus estudis.

E) Ajuda Especial:

1 .- L'ajuda establerta en l'apartat 'C' es complementarà amb el pagament anual de 1.000 euros addicionals per a aquells casos de treballadors/es que per les condicions especials dels seus fills/es, aquests hagin d'acudir a centres especialitzats o requereixen atenció permanent.

2 .- Es consideren minusvàlids a l'efecte d'aquest ajut els fills/es que estiguin reconeguts com a beneficiaris de qualsevol de les prestacions de minusvalidesa del Servei d'Assistència a Minusvàlids o organisme equivalent, i no treballin per compte propi o aliè.

3.-Per tenir dret a aquest ajut, s'ha de cursar sol·licitud per escrit a través del formulari previst a aquest efecte i adjuntant la documentació següent:

a) Certificat-dictamen expedit pel metge que atén el fill/a o rebut acreditatiu de contribuir al manteniment del Centre.

F) Assegurança de Vida:

1 .- L'empresa té contractada una pòlissa d'assegurança de vida d'un capital únic per a tot el personal de l'empresa, que cobrirà les següents contingències:

a) Defunció per qualsevol causa.

b) Incapacitat permanent absoluta.

2 .- No queden coberts aquells treballadors/es que es trobin en situació d'excedència voluntària, però sense en cas d'excedència forçosa o maternitat.

La quantia de l'assegurança de vida que l'empresa té concertada a favor dels seus treballadors/es és de 27.775 euros i de 28.192 euros per a l'any 2012.

G) Premi Vinculació Empresa: Amb la imposició del distintiu corresponent per anys de serveis, en complir els 5,10,15,20,25,30,35 i successius anys i successius quinquennis d'antiguitat com a fixos, s'atorgaran els premis de 138,13, 234,64, 358,23, 474,32, 590,69, 714,47, 834,86 euros bruts, respectivament, i així de forma successiva sense temps limitat. Aquest premi serà abonat dins del mes de desembre.

H) COBEGA, S.A. té concertada una assegurança que afecta tot el personal de l'empresa que manegi diners de la mateixa. Aquesta assegurança cobreix en la seva totalitat tot tipus d'atracament o robatori a què es vegin sotmesos qualsevol dels seus treballadors/es, de manera que la persona afectada haurà d'efectuar immediatament la corresponent denúncia davant la Prefectura de Policia, aportant el màxim de dades possibles i lliurant a l'empresa el justificant de la denúncia, perquè la pugui enviar a l'entitat asseguradora que, en definitiva, determinarà la cobertura del fet succeït.

I) L'empresa aportarà la quantitat de 1.723 euros per robatori de productes i envasos que pateixin els distribuïdors / es de la seva plantilla durant la jornada, liquidant els robatoris cada mes de l'any.

J) Bestretes per a l'adquisició d'habitatge o reforma de la mateixa: El fons de bestretes per a l'adquisició d'habitatge o reforma de la mateixa per a tots els treballadors/es fixos continus de plantilla amb almenys un any d'antiguitat és de 60.000 euros; aquesta bestreta tindrà un import màxim de 4.650 euros. per treballador/a a tornar en un termini màxim de 2 anys sense interessos o de 6975 euros a tornar en un termini màxim de 3 anys en les mateixes condicions.

K) Bestretes personals: El fons és de 30.000 euros per a tot el personal fix Continu amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa, amb un màxim de 2.585 euros per treballador/a a tornar sense interessos en un termini màxim de 2 anys i de comú acord entre l'empresa i el treballador/a.

I. Organització de la Comissió de bestretes de salaris per a adquisició de l'habitatge:

1 .- La comissió estarà constituïda pels membres del Comitè d'empresa i aquesta, conjuntament.

2 .- Es nomenarà un secretari, que serà un representant dels treballadors/es i membre d'aquesta Comissió.

II. Funcionament:

1 .- El departament del personal de l'empresa disposarà dels impresos necessaris per a la sol·licitud de la bestreta de salari per a l'habitatge, per a tots els que ho sol·licitin.

2 .- Tot treballador/a de l'empresa que estigui interessat en la concessió d'una bestreta per a l'habitatge, emplenar la sol·licitud corresponent per duplicat, remetent un exemplar al Departament de Personal i un altre el secretari de la Comissió. La Comissió no acceptarà sol·licituds que no es cursen mitjançant l'imprès oficial aprovat.

3.-La concessió de bestretes serà per acord d'ambdues parts. En cas de desacord, es demana més informació, per decidir la concessió en una reunió posterior.

4 .- Les bestretes concedides i les condicions de devolució consten en l'acta aixecada a aquest efecte, signada per ambdues parts, que serà posteriorment traslladada al llibre d'actes corresponent.

En aquesta acta consta una llista de beneficiaris. En el cas que un d'ells renunciés a la bestreta, passarà a tenir la condició de beneficiari/a el següent sol·licitant que figuri a la llista de l'acta aprovada.

5 .- La Comissió comunicarà als interessats/des a la concessió de la bestreta sol·licitat, enviant a cada beneficiari notificació escrita al respecte. L'empresa ha de lliurar aquestes bestretes una vegada signada la corresponent acta i prèvia presentació de la documentació exigida. L'empresa fixarà, de comú acord amb el beneficiari/a, les condicions en què se li atorga la bestreta i la forma de la seva amortització. La quantia màxima serà la que ve reflectida en el punt J) d'aquest article.

6 .- En el cas que un treballador/a al qual se li hagi concedit una bestreta causés baixa en l'empresa, en practicar-li la liquidació se li retindrà la quantitat necessària per cobrir l'import de la bestreta. Si la quantitat no fos suficient, l'interessat/a haurà de subscriure un contracte comprometent-se a retornar l'import pendent, en les condicions que s'estableixin.

7 .- La Comissió es reunirà mensualment per estudiar les sol·licituds presentades fins ara.

III. Requisits imprescindibles per a la concessió de bestretes habitatge:

1 .- Compromís per part del beneficiari/a de comprar, reformar o amortitzar un habitatge, prèvia justificació i presentació dels documents que acreditin la inversió de la bestreta.

2 .- El destinatari/ària de l'habitatge serà el propi beneficiari/a.

3 .- No es concedirà cap bestreta al treballador/a que tingui saldo pendent per qualsevol concepte amb l'empresa.

4.-El beneficiari/a haurà de ser fix continu i tenir almenys un any d'antiguitat a l'empresa.

5 .- La sol·licitud de la bestreta haurà d'anar acompanyada d'una còpia de la declaració de l'impost sobre la renda de les persones físiques del darrer exercici.

IV. Criterios de referència per a la valoració en la concessió de la bestreta.

1.- Que no sigui propietari/a d'un habitatge habitable.

2.- El nombre de fills/es que té.

3.- Que tingui al seu càrrec disminuïts físics o mentals.

4.- Ingrés anuals totals del beneficiari/a.

5.- Treball de l'esposa i fills.

6.- Preu del lloguer de l'habitatge actual.

7.- Es valoraran totes les dades que, segons el parer de l'interessat/a, siguin importants perquè es consideri la seva petició.

8 .- Segons el parer de les dues parts s'analitzarà qualsevol altra contingència.

V. Clàusula final.

El present reglament tindrà vigència coincident amb el Conveni d'Empresa de 2.011, quedant sense efecte el 31 de desembre de 2012.

CAPÍTOL V
DISCIPLINA LABORAL

Art 42 .- POTESTAT DISCIPLINÀRIA

La potestat disciplinària correspon a la Direcció de l'empresa, la qual farà ús d'aquesta amb subjecció al que disposi la legislació vigent

Art 43 .- CLASSES DE FALTES

Les faltes comeses pels treballadors/es al servei d'aquesta empresa es classifiquen atenent la seva importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en els articles següents.

GRADUACIÓ DE LES FALTES.

1.- Es consideraran faltes lleus, en general, aquelles que constitueixin un incompliment negligent de les obligacions que corresponguin al treballador/a quan no hi concorri una transcendència especial, no causin perjudicis a l'empresa, ni concorri reincidència, i concretament les següents:

a) La primera falta de puntualitat injustificada que superi els 5 minuts, o la segona en un període de 15 dies, sigui quina sigui la durada del retard.

b) Les discussions violentes amb els companys de treball.

c) La falta de netedat i neteja.

d) El no comunicar amb antelació, podent fer-ho, la falta d'assistència a la feina.

e) Qualsevol altra d'anàloga naturalesa.

2. Es consideren faltes greus, en general l'incompliment de les obligacions que corresponguin al treballador/a quan tinguin transcendència, causin perjudicis a l'empresa, quan concorri reincidència en falta lleu dins el terme de l'any o quan sense concórrer hi hagi una intencionalitat, i concretament:

a) A partir de la tercera falta de puntualitat en un període de 30 dies.

b) Les comeses contra la disciplina a la feina o contra el respecte degut a superior/es, companys i subordinats.

c) Simular la presència d'un altre treballador/a, valent-se de la seva fitxa, signatura o targeta de control.

d) L'abandonament del treball sense causa justificada.

e) La simulació de malaltia o accident, o demanar permís al·legant causes no existents.

f) La inobservança de les mitjanes de Seguretat i Higiene en el treball.

g) La negligència en el treball quan causi perjudici a l'empresa.

h) Qualsevol altres de característiques anàlogues.

3. Es consideren faltes molt greus, en general, la reincidència en falta greu els incompliments de les obligacions que corresponen al treballador/a quan concorri mala fe, engany, tinguin una especial transcendència o causin perjudicis greus a l'empresa, i concretament:

a) El frau, la deslleialtat i abús de confiança en les gestions encomanades.

b) El furt o robatori, tant a l'empresa com als companys/es de treball, o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora d'aquesta, durant acte de servei.

c) Els mals tractes de paraula i obra, o la falta greu de respecte i consideració als caps, als companys i subordinats, o els seus familiars.

d) La violació de secrets de l'empresa.

e) L'embriaguesa habitual durant el treball.

f) Qualsevol altres de característiques anàlogues.

g) L'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

h) La revenda dels productes adquirits a l'empresa pel personal de Cobega.

Art º 44 .- SANCIONS

1.- Les sancions que poden imposar en cada cas, segons la falta, seran les següents:

a) Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita o suspensió d'un dia de sou i feina.

b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de dos a trenta dies

c) Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de trenta a seixanta dies, o acomiadament.

2.- D'acord amb el art. 60 de l'Estatut dels Treballadors/es les faltes lleus prescriuran als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

CAPÍTOL VI.
ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS / ES

Art º 45 .- DRETS BÀSICS

L'empresa ha de respectar el dret de tots els treballadors/es a sindicar-se o associar-se lliurement, sempre que estiguin legalitzats, així com respectar el dret dels treballadors/es a afiliar-se a un sindicat o associació legal, podran celebrar reunions, recaptar quotes, distribuir informació sindical fora de les hores de treball sense pertorbar l'activitat de l'empresa.

No es podrà subjectar l'ocupació d'un treballador/a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical i tampoc acomiadar un treballador/a o perjudicar en qualsevol forma a causa de la seva afiliació o activitat sindical.

Art º 46 .- FUNCIONS DEL COMITÈ D'EMPRESA O DELEGAT DE PERSONAL

1) Sense perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeixen als comitès d'empresa o delegats/des de personal, les següents funcions:

1.1) Ser informats per la Direcció de l'empresa:

1.1.1.) Trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de la producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació de la empresa.

1.1.2.) Anualment, conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i tots els documents es donin a conèixer als socis.

1.1.3) Amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa, sobre les reestructuracions de la plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals, i les reduccions de jornada, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials, i sobre els plans de formació professional de l'empresa.

1.1.4.) Segons la matèria de què es tracta:

1.1.4.a) Sobre la implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i estudis de temps, establiments de sistemes de primes o incentius i valoració dels llocs de treball.

1.1.4.b) Sobre la fusió, absorció o modificació dels estatuts jurídic de l'empresa, si comporten qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

1.1.4.c.) L'empresari facilitarà al Comitè d'Empresa el model o models de contracte de treball que habitualment utilitzi, estant legitimat el comitè per efectuar les reclamacions oportunes davant l'empresa i, si s'escau, a l'autoritat laboral competent.

1.1.4.e.) Sobre sancions imposada per faltes greus i molt greus que comportin suspensió de sou i feina, i especialment en el supòsit d'acomiadament.

1.1.4.f) Conèixer trimestralment almenys les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

1.2) Exercir una tasca de vigilància sobre les següents matèries:

1.2.1) Compliment de les normes vigents en matèria laboral i seguretat social, així com el respecte dels pactes, condicions, o usos d'empresa en vigor, formulant si s'escau, les accions legals oportunes davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.

1.2.2) Les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball a l'empresa.

1.3) Participar com reglamentàriament es determini en la gestió d'obres socials establertes a l'empresa, en benefici dels treballadors/es o dels seus familiars.

1.4) Col·laborar amb la Direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de quantes mesures procurin el manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa, d'acord amb el pactat en el present conveni.

1.5) Es reconeix al comitè d'empresa capacitat processal, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials, en tot allò relatiu a l'àmbit de la seva competència.

1.6) Els membres del comitè d'empresa i aquest en el seu conjunt, observaran sigil professional en tot el referent als apartats 1.1.1) i 1.1.2) d'aquest articulat, encara després de deixar de pertànyer al comitè d'empresa, i, en especial, en totes aquelles matèries sobre les quals la Direcció assenyali expressament el caràcter reservat.

Art 47 .- GARANTIES SINDICALS

Cap membre del comitè d'empresa o delegat/ada de personal podrà ser acomiadat/ada o sancionat/a durant l'exercici de les seves funcions, ni dins l'any següent al seu cessament, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió, i sempre que el acomiadament o la sanció es basin en l'actuació del treballador/a en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament o qualsevol altra sanció, per suposades faltes greus o molt greus, obeeixen a altres causes, cal tramitar l'expedient contradictori, en què s'han d'escoltar, a part de l'interessat/a, el comitè d'empresa o restants prims/es de personal i el delegat/a del sindicat al qual pertanyi, en el cas que es trobés reconegut com a tal a l'empresa.

Tenen prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors/es, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

No poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional, per causa o per raó de l'acompliment de la seva representació.

Poden exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa, en les matèries pròpies de la seva representació, i poden publicar o distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu, aquelles publicacions d'interès laboral o social, comunicant tot això prèviament a l'empresa , i exercint aquestes tasques d'acord amb la norma legal vigent a aquest efecte.

Disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes de 20 h.

Art º 48 .- ACUMULACIÓ D'HORES

Les hores que el comitè d'empresa i delegats/ades de personal tenen per a l'exercici de les seves funcions representatives podran ser acumulades semestralment en un o diversos dels seus membres. Es crea una borsa d'hores sindicals, amb el total de les mateixes, que serà administrada per cada secció sindical, comunicant amb un mes d'antelació la distribució per a cada trimestre '.

Art 49 .- DRET DE REUNIÓ I ASSEMBLEA

S'estarà al que marquin les disposicions legals vigents.

No obstant això, els treballadors/es que assisteixin a les assemblees i es troben en hores de 'treball efectiu', es comprometen a completar la seva jornada laboral, un cop finalitzada aquesta assemblea.

Art.50 .- SUBMISSIÓ AL TRIBUNAL LABORAL DE BALEARS

Les parts signants en representació dels treballadors/es i empresa compresos en l'àmbit personal d'aquest Conveni una vegada no resoltes les seves discrepàncies en el si de la Comissió Paritària

ACORDEN

Sotmetre, expressament, als procediments de conciliació i arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), per a la resolució dels conflictes laborals d'índole individual, col · lectiu o plural, que puguin suscitar i específicament, les discrepàncies sorgides durant els períodes de consulta, en els casos i terminis previstos en els art. 40 (Mobilitat geogràfica), 41 (Modificacions), 47 (Suspensió del CT) i 51 (Resolució del CT) de l'Estatut dels Treballadors/es.

Així mateix, pel que fa a les matèries referides en la nova redacció donada a l'Art 85.3 de l'Estatut dels Treballadors pel Reial decret llei 7 / 2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva i per a la resolució de les discrepàncies existents després del transcurs del termini màxim de negociació sense arribar a un acord, les parts s'han de sotmetre als procediments de conciliació i mediació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), llevat que voluntàriament acordessin sotmetre al procediment d'arbitratge.

CAPÍTOL VII
IGUALTAT EFECTIVA ENTRE HOMES I DONES

1. No hi discriminació salarial, de promoció, de contractació, formació, mesures de conciliació existents en l'actual Conveni Col·lectiu i/o en la legislació vigent, o per qualsevol altre motiu contemplat per la llei que fomenti la no discriminació entre dones i homes.

2. Cobega Balears disposa d'un Pla d'Igualtat signat en data 9 de novembre de 2011, així com d'una comissió permanent d'igualtat a l'efecte de vetllar pel seu compliment, realitzar el seguiment de les accions pactades així com proposar noves mesures que fomentin la igualtat en el seu espectre més ampli.

DISPOSICIÓ ADICIONAL PRIMERA

En el cas que es produïssin canvis organitzatius substancials a la sala de vendes, prèviament, ambdues parts iniciaran les negociacions corresponents per ajustar el sistema d'incentius.

COMERCIAL	SALARI BASE (ANUAL)	PRESENC. y PRODUCT. (ANUAL)	EXTRASALARIAL (ANUAL)	PAGUES EXTRES (Bené+Julio+Navidad+G.\Ás)	TOTAL (ANUAL)
DTOR.COMERCIAL	17.335,73	7.131,45	9.052,77	10.116,99	**43.636,94**
CAP D'OPERACIONS (DELEGATS)	14.733,90	5.977,30	7.293,86	8.467,13	**36.472,19**
CAP DISTRIBUCIÓ	12.127,21	4.628,77	7.293,86	7.240,54	**31.290,38**
COORDINADORS	12.127,21	4.628,77	7.293,86	7.240,54	**31.290,38**
GESTORS	11.703,32	3.450,32	7.293,86	6.780,61	**29.228,11**
INSPECTORS "A"	11.703,32	3.450,32	7.293,86	6.780,61	**29.228,11**
INSPECTORS "B"	11.703,32	3.450,32	4.531,24	6.080,37	**25.715,25**
PROMOTOR VENTAS	11.703,32	3.454,39	7.293,86	6.781,71	**29.233,28**
PREVENTISTAS	11.860,91	3.410,02	528,57	4.984,46	**20.783,96**
TELEVENTISTAS	10.882,81	3.382,05	0,00	4.510,48	**18.775,34**
VENDEDOR-MERCHANDISER	11.851,05	4.029,14	3.472,83	5.948,69	**25.301,91**
MERCHANDISER	11.436,10	4.031,88	2.954,12	5.671,81	**24.093,91**
VENDEDOR ESPECIALISTA	12.267,88	2.385,42	857,60	4.929,69	**20.440,79**
VENDEDOR	11.472,74	1.419,89	448,68	4.294,19	**17.635,50**
OF.1A DISTRIBUCIO	11.436,10	614,50	0,00	3.941,54	**15.992,14**
OF.2A DISTRIBUCIO	10.537,02	1.009,77	69,17	3.770,91	**15.386,87**
AYUDANT	10.092,41	679,18	0,00	3.515,60	**14.287,19**
PEO ESPECIALISTA	10.092,41	3.117,06	0,00	4.177,64	**17.387,11**
PEO ESP.SERV.COMPLET	10.092,41	3.117,06	0,00	4.177,64	**17.387,11**
PEO	8.778,35	723,44	24,70	3.100,60	**12.627,09**

AUXILIARS	SALARI BASE (ANUAL)	PRESENC. y PRODUCT. (ANUAL)	EXTRASALARIAL (ANUAL)	PAGUES EXTRES (Bené+Julio+Navidad+G.\Ás)	TOTAL (ANUAL)
OF.DE 1A	11.436,10	4.169,18	1.699,35	5.368,35	**22.672,98**
OF.DE 2A	10.537,02	4.036,86	2.148,88	5.157,74	**21.880,50**
OF.DE 3A	10.255,42	3.578,31	1.368,37	4.728,30	**19.930,40**
OF.DE 3A.B	10.223,24	1.135,92	418,02	3.796,33	**15.573,51**
PEO ESPECIALISTA	10.092,41	3.117,06	0,00	4.177,64	**17.387,11**
PEO	8.778,35	3.212,62	498,94	3.905,36	**16.395,27**
APRENENT 1ER.AÑO	6.165,12	1.290,02	0,00	2.385,22	**9.840,36**
APRENENT 2º AÑO	7.528,55	1.654,54	0,00	2.934,23	**12.117,33**
MECANIC OF.1A TRANSP.	11.436,10	4.163,23	3.734,66	5.919,45	**25.253,44**
MECANIC OF.1A S. T.	11.436,10	4.163,23	3.734,66	5.919,45	**25.253,44**

SERVI.SANITARIS	SALARI BASE (ANUAL)	PRESENC. y PRODUCT. (ANUAL)	EXTRASALARIAL (ANUAL)	PAGUES EXTRES (Bené+Julio+Navidad+G.\Ás)	TOTAL (ANUAL)
METGE	8.687,34	1.470,02	1.237,56	3.602,67	**14.997,59**
A.T.S.	8.687,34	903,09	1.237,56	3.448,72	**14.276,71**

COMERCIAL	SALARI BASE (ANUAL)	PRESENC. y PRODUCT. (ANUAL)	EXTRASALARIAL (ANUAL)	PAGUES EXTRES (Bené+Julio+Navidad+G.\Ás)	TOTAL (ANUAL)
DTOR.COMERCIAL	17.335,73	7.131,45	9.052,77	10.116,99	**43.636,94**
CAP D'OPERACIONS (DELEGATS)	14.733,90	5.977,30	7.293,86	8.467,13	**36.472,19**
CAP DISTRIBUCIÓ	12.127,21	4.628,77	7.293,86	7.240,54	**31.290,38**
COORDINADORS	12.127,21	4.628,77	7.293,86	7.240,54	**31.290,38**
GESTORS	11.703,32	3.450,32	7.293,86	6.780,61	**29.228,11**
INSPECTORS "A"	11.703,32	3.450,32	7.293,86	6.780,61	**29.228,11**
INSPECTORS "B"	11.703,32	3.450,32	4.531,24	6.080,37	**25.715,25**
PROMOTOR VENTAS	11.703,32	3.454,39	7.293,86	6.781,71	**29.233,28**
PREVENTISTAS	11.860,91	3.410,02	528,57	4.984,46	**20.783,96**
TELEVENTISTAS	10.882,81	3.382,05	0,00	4.510,48	**18.775,34**
VENDEDOR-MERCHANDISER	11.851,05	4.029,14	3.472,83	5.948,69	**25.301,91**
MERCHANDISER	11.436,10	4.031,88	2.954,12	5.671,81	**24.093,91**
VENDEDOR ESPECIALISTA	12.267,88	2.385,42	857,60	4.929,69	**20.440,79**
VENDEDOR	11.472,74	1.419,89	448,68	4.294,19	**17.635,50**
OF.1A DISTRIBUCIO	11.436,10	614,50	0,00	3.941,54	**15.992,14**
OF.2A DISTRIBUCIO	10.537,02	1.009,77	69,17	3.770,91	**15.386,87**
AYUDANT	10.092,41	679,18	0,00	3.515,60	**14.287,19**
PEO ESPECIALISTA	10.092,41	3.117,06	0,00	4.177,64	**17.387,11**
PEO ESP.SERV.COMPLET	10.092,41	3.117,06	0,00	4.177,64	**17.387,11**
PEO	8.778,35	723,44	24,70	3.100,60	**12.627,09**

AUXILIARS	SALARI BASE (ANUAL)	PRESENC. y PRODUCT. (ANUAL)	EXTRASALARIAL (ANUAL)	PAGUES EXTRES (Bené+Julio+Navidad+G.\Ás)	TOTAL (ANUAL)
OF.DE 1A	11.436,10	4.169,18	1.699,35	5.368,35	**22.672,98**
OF.DE 2A	10.537,02	4.036,86	2.148,88	5.157,74	**21.880,50**
OF.DE 3A	10.255,42	3.578,31	1.368,37	4.728,30	**19.930,40**
OF.DE 3A.B	10.223,24	1.135,92	418,02	3.796,33	**15.573,51**
PEO ESPECIALISTA	10.092,41	3.117,06	0,00	4.177,64	**17.387,11**
PEO	8.778,35	3.212,62	498,94	3.905,36	**16.395,27**
APRENENT 1ER.AÑO	6.165,12	1.290,02	0,00	2.385,22	**9.840,36**
APRENENT 2º AÑO	7.528,55	1.654,54	0,00	2.934,23	**12.117,33**
MECANIC OF.1A TRANSP.	11.436,10	4.163,23	3.734,66	5.919,45	**25.253,44**
MECANIC OF.1A S. T.	11.436,10	4.163,23	3.734,66	5.919,45	**25.253,44**

SERVI.SANITARIS	SALARI BASE (ANUAL)	PRESENC. y PRODUCT. (ANUAL)	EXTRASALARIAL (ANUAL)	PAGUES EXTRES (Bené+Julio+Navidad+G.\Ás)	TOTAL (ANUAL)
METGE	8.687,34	1.470,02	1.237,56	3.602,67	**14.997,59**
A.T.S.	8.687,34	903,09	1.237,56	3.448,72	**14.276,71**

Mitja dieta	11,43
Vestuari	1,70
Vestuari sense uniforme	0,67
Motos preventa y reponed.	5,23
Plus distància	1,23
Sábado	169,28

Viajes depósitos	Normals	Volvos
Primer viatge	5,61	11,31
Segon viatge	22,60	28,30
Tercer viatge	37,50	43,26
Quart viatge	52,49	58,20
Cinquè viatge	66,62	72,33
Sisè viatge	83,93	87,20

Valor hores extraordinàries any 2011

Personal administratiu	Normal	Nocturnes
Oficial 1ª	18,09	22,91
Oficial 2ª	16,27	21,17
Auxiliar	13,26	16,87
Aspirant	12,05	15,67

Personal obrer	Normal	Nocturnes
Oficial 1ª	18,09	22,91
Oficial 2ª	16,27	21,17
Oficial 3ª	15,06	18,10
Oficial 3ª-B	12,06	15,69
Peó especialista	13,26	16,87
Peó	12,05	15,67

SUBALTERNS	Normal	Nocturnes
Telefonistes	13,26	16,87
Personal de neteja	13,26	16,87

VALOR COMISSIONS ANY 2011

PREVENTA	1,010
DESCRIPCIO	**Valor**
CAIXES CC Y SODA	0,085
CAIXES RESTA	0,114
LLAUNES	0,083
LLAUNA 500	0,098
CC-PM 18	0,412
RESTA PM 18	0,541
PM 9	0,270
CC PRE-MIX	0,085
RESTA PRE-MIX	0,109
SENSE RETORN	0,073
DOS LITRES	0,133
LITRO I MEDI	0,121
PM-5	0,136
MINI-PON	0,025
LITRE	0,073
MINUTE MAID 250	0,073
MINUTE MAID 1L	0,073
RETORNATS	0,081
S/RET 1 Y BRIK	0,040
RETORNABLE 1L	0,081
S/RET Y CERVEZA	0,061
S/RET 1 LITRO	0,081
S/RET 1300,11/2	0,081
GARRAFA 5/8 LIT	0,040
BARRIL 60 L	0,161
BARRIL 30 L	0,099
GARR.PALET 120	0,040
GARR.PALET 56	0,040
LIND SUC/BK750	0,052
LLAUNA 150	0,048
LLAUNA 250	0,069
AQUABONA	0,061
2 LITRES 8 AMP.	0,121
BONAQUA1,5(12B)	0,060
BONAQ.PET5L(4)	0,122

REPART

	1,010	
DESCRIPCIO	**Repartidor**	**Ajudant**
NORMAL	0,210	0,105
NORMAL S/R	0,131	0,065
LITRE	0,089	0,045
LLAUNA330-PET500	0,139	0,069
DIVERSOS	0,122	0,061
SODA	0,053	0,026
POST_MIX 18	1,798	0,900
POST-MIX 9	0,900	0,448
PRE-MIX	0,690	0,345
PACKINBOX 20	1,204	0,603
AIGUA	0,212	0,107
PACKINBOX 10	0,603	0,300
DOS LITRES	0,183	0,089
LITRO I MEDI	0,167	0,083
PM-5	0,447	0,222
LLUNA 500	0,186	0,093
IGLU 24 AMPOLLA	0,105	0,053
MINI-PON	0,036	0,020
RETORNATS	0,152	0,076
S/RET 1 Y BRIK	0,061	0,029
RETORNATS 1L	0,161	0,081
S/RET Y CERVESA	0,101	0,052
S/RET 1 LITRE	0,113	0,057
S/RET 1300,11/2	0,122	0,061
GARRAFA 5/8 LIT	0,061	0,029
BARRIL 60 L	0,760	0,379
BARRIL 30 L	0,505	0,255
GARR.PALET 120	7,095	3,547
GARR.PALET 56	3,243	1,623
LIND ZUMO/BK750	0,071	0,034
LLAUNA 150	0,069	0,033
LLAUNA 250	0,107	0,054
2 LITRES 8 AMP.	0,160	0,081
AQUABONA PET 5L	0,084	0,041
AQUABONA PET5L(4)	0,169	0,084

VALOR ECONÒMIC PER VARIABLES / OBJECTIUS

CATEGORIA DE VENEDOR
12.087.83 euros bruts al 100% de l'objectiu anual aconseguit

CATEGORIA DE VENEDOR ESPECIALISTA
13.387.38 euros bruts al 100% de l'objectiu anual aconseguit.

VENEDOR

Taula percentatge de cobertura i valor econòmic / retributiu de l'objectiu.

% COBERTURA	% RETRIBUC.	% COBERTURA	% RETRIBUC.
75,00%	30,00%	113,00%	119,50%
76,00%	33,00%	114,00%	121,00%
77,00%	36,00%	115,00%	122,50%
78,00%	39,00%	116,00%	124,00%
79,00%	42,00%	117,00%	125,50%
80,00%	45,00%	118,00%	127,00%
81,00%	48,02%	119,00%	128,50%
82,00%	51,03%	120,00%	130,00%
83,00%	54,05%	121,00%	131,50%
84,00%	57,06%	122,00%	133,00%
85,00%	60,08%	123,00%	134,50%
86,00%	63,09%	124,00%	136,00%
87,00%	66,11%	125,00%	137,50%
88,00%	69,12%	126,00%	139,00%
89,00%	72,14%	127,00%	140,50%
90,00%	75,15%	128,00%	142,00%
91,00%	78,38%	129,00%	143,50%
92,00%	81,41%	130,00%	145,00%
93,00%	84,25%	131,00%	146,50%
94,00%	86,93%	132,00%	148,00%
95,00%	89,45%	133,00%	149,50%
96,00%	91,81%	134,00%	151,00%
97,00%	94,04%	135,00%	152,50%
98,00%	96,15%	136,00%	154,00%
99,00%	98,13%	137,00%	155,50%
100,00%	100,00%	138,00%	157,00%
101,00%	101,50%	139,00%	158,50%
102,00%	103,00%	140,00%	160,00%
103,00%	104,50%	141,00%	161,50%
104,00%	106,00%	142,00%	163,00%
105,00%	107,50%	143,00%	164,50%
106,00%	109,00%	144,00%	166,00%
107,00%	110,50%	145,00%	167,50%
108,00%	112,00%	146,00%	169,00%
109,00%	113,50%	147,00%	170,50%
110,00%	115,00%	148,00%	172,00%
111,00%	116,50%	149,00%	173,50%
112,00%	118,00%	150,00%	175,00%

— o —

Num. 7035

Resolució del vicepresident econòmic, de Promoció Empresarial i d'Ocupació de 12 d'abril de 2012 per la qual s'aprova la convocatòria per a l'any 2012 d'ajuts als emprenedors i a la micro, petita i mitjana empresa de les Illes Balears per cobrir el cost de l'aval de la Societat de Garantia Recíproca de les Illes Balears o els interessos d'operacions de finançament d'inversions productives i liquiditat de les pimes a les Illes Balears

Fets

1. El Decret llei 5/2011, de 29 d'agost, de suport als emprenedors i a la micro, petita i mitjana empreses de les Illes Balears, es va aprovar amb la finalitat d'afavorir el desenvolupament econòmic de les Illes Balears per millorar la competitivitat dels emprenedors i la micro, petita i mitjana empresa de les Illes Balears, mitjançant la dotació de recursos financers en condicions òptimes de termini i tipus d'interès que els permetin mantenir la seva activitat i dur a terme