

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Torcal, Innovación y Seguridad, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0200/2015.

Fecha: 7 de octubre de 2015.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100742012015.

Visto el texto del acuerdo de fecha 9 de julio de 2015 de la comisión negociadora y visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Torcal, Innovación y Seguridad, Sociedad Limitada, con expediente REGCON número 29/01/0200/2015 y código de acuerdo 29100742012015, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, María Francisca Montiel Torres.

I Convenio Colectivo
Torcal, Innovación y Seguridad, Sociedad Limitada

CAPÍTULO I

Ámbito y revisión

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa Torcal Innovación y Seguridad, Sociedad Limitada ("Torcal, Sociedad Limitada") y sus trabajadores por cuenta ajena.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

El presente convenio colectivo afecta a los centros de trabajo de Torcal, Sociedad Limitada ubicados en la provincia de Málaga.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Quedan comprendidos todos los trabajadores que presten sus servicios para Torcal, Sociedad Limitada con contrato laboral en Régimen General, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal, denuncia y prórroga*

La duración del presente convenio colectivo será de 2 años, iniciando su vigencia el 1 de mayo de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo precedente, si dos meses antes de la fecha de su vencimiento (31 de octubre de 2017), ninguna de las partes lo hubiera denunciado, a través de comunicación escrita remitida a la otra parte, la totalidad del contenido del convenio se prorrogará por un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 5. *Ultraactividad*

Denunciado el convenio colectivo por alguna de las partes en los términos establecidos en el artículo anterior y transcurrido el plazo de

un año desde la citada denuncia, el contenido del presente convenio perderá su vigencia y será de aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo de ámbito provincial que corresponda y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad y nulidad parcial del convenio*

Las condiciones aquí pactadas formarán un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. En el supuesto que la autoridad competente estimara que el convenio conculca la legalidad vigente, la Comisión Negociadora deberá reunirse para considerar si cabe su modificación manteniendo el resto del articulado o si por el contrario, la modificación obliga a su completa revisión.

Artículo 7. *Absorción y compensación*

Las mejoras económicas que se establezcan en el presente convenio podrán ser compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario y fuera cual fuese la naturaleza de las mismas, estuviesen ya otorgadas por la empresa.

CAPÍTULO II

Interpretación, mediación y arbitraje

Artículo 8. *Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación*

Las partes firmantes acuerdan crear la Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación, como órgano de conciliación obligatoria y previa a la vía administrativa y/o jurisdicción, así como de vigilancia de su cumplimiento. Asimismo, dicha comisión tendrá todas aquellas facultades y competencias otorgadas en virtud de lo dispuesto en el presente convenio o por disposición legal.

Artículo 9. *Composición Comisión Paritaria y mayorías*

La Comisión Paritaria estará constituida por un número máximo de 8 miembros, de los cuales, 4 serán designados por la representación de los trabajadores y los otros 4 por la empresa. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones, y aquéllos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, integrándose y formando parte del presente convenio. A tal efecto, tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación. Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dicho asesores tendrán voz, pero no voto.

Esta comisión paritaria estaría compuesta por 8 miembros, 4 elegidos por el Comité de Empresa y 4 por la empresa.

Artículo 10. *Competencias y régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria*

COMPETENCIAS

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a. Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- b. Las de vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c. El seguimiento de los acuerdos adoptados en su seno o en el de la negociación del convenio colectivo.
- d. Cualquier otra que le esté atribuida legalmente.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar las reuniones, estableciendo el orden del día, estando obligado a comunicarlo a todos los componentes de forma fehaciente en el plazo de 72 horas anteriores a la convocatoria. En la primera reunión de la Comisión Paritaria que se celebre, se designará el Presidente y Secretario de la misma, a quienes corresponderá la custodia de las actas y acuerdos que se suscriban y la gestión y tramitación de su registro, salvo que se acuerde lo contrario en cada convocatoria o se faculte expresamente a otra persona para su registro.

Artículo 11. *Procedimiento de inaplicación y solución de conflictos laborales*

Las discrepancias que puedan surgir en la aplicación del presente convenio o para la no aplicación de las condiciones del mismo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se solventarán mediante su sometimiento al sistema no judicial de solución de conflictos establecido mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico andaluz.

No obstante lo anterior, los empleados podrán acudir a la Jurisdicción Social para dirimir sus diferencias con la empresa.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 12. *Organización del trabajo*

Corresponde a la dirección de la empresa, la organización del trabajo, pudiendo establecer entre otros aspectos los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de optimización del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuados, objetivos, productividad, así como todas aquellas cuestiones inherentes al poder de dirección de la empresa, y ello sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia la representación unitaria, en aquellos casos en los que legalmente proceda.

Artículo 13. *Productividad, eficiencia y calidad*

Las partes son conscientes de la necesidad de incrementar la competitividad de la empresa, en términos de productividad, eficiencia y calidad. Para ello acuerdan la implantación de un sistema de control y medición de la eficacia del sistema de trabajo por factores. Estos factores son exigibles a toda la plantilla de la compañía y se calcularán sobre la base de un promedio de empresa, utilizando para ello valores habituales y estandarizados. Del mismo modo, estos factores serán objeto de revisión anual atendiendo a criterios de calidad y eficiencia.

Por otro lado el sistema de control y medición de la eficacia del sistema servirá para conocer la validez del proceso.

Los factores de este sistema son:

- Número de alumnos mensual: Este parámetro mide el volumen de actividad real que soporta la compañía en cada momento.
- Número de resultados de aprobados y % aptos sobre presentados: Este parámetro mide la calidad del servicio prestado por los profesionales de la compañía.
- Porcentaje de alumnos que se presentan a examen sobre el porcentaje de alumnos que se matriculan: Este parámetro mide el impacto del trabajo en la producción/facturación.
- Encuesta de satisfacción: Este parámetro mide el impacto del trabajo en el cliente.
- Resultados evaluación de desempeño prácticos: Este parámetro mide la calidad y eficiencia de desempeño en las tareas.
- Efectividad del personal de venta de oficina en relación a la facturación: Este parámetro mide la eficiencia del trabajo en la producción/facturación.

Los resultados obtenidos del análisis, serán objeto de evaluación semestral para determinar el rendimiento de la plantilla. La primera evaluación analizará el periodo comprendido entre los meses enero y junio de cada año. La segunda, el periodo de julio a diciembre.

Junto con estas evaluaciones semestrales, se realizarán otras dos más, denominadas evaluaciones parciales. La primera de estas se producirá tras el primer trimestre, en concreto en el mes de abril. La segunda en el tercer trimestre, en concreto en el mes de octubre. La finalidad de las evaluaciones parciales es detectar desviaciones y anticipar su corrección. Cualquier empleado podrá solicitar que se le comunique el resultado de sus evaluaciones, en el momento que lo solicite. Siendo el objetivo la mejora continua de la calidad; pudiendo establecerse incentivos para conseguirla.

El cumplimiento o incumplimiento de los factores especificados conllevará la adecuación del salario del trabajador en los términos

recogidos en el presente convenio o, en su caso, la aplicación del régimen disciplinario convencionalmente pactado.

Se acompaña como Anexo I los parámetros promedio a utilizar y en qué medida.

La empresa mantendrá informada a la Comisión Paritaria de todas las cuestiones relacionadas con la productividad, eficiencia y calidad en el trabajo.

CAPÍTULO IV

Contratación

Artículo 14. *Periodo de prueba*

El ingreso del personal se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la siguiente escala:

- Para el personal técnico titulado: 6 meses.
- Para el resto del personal: 3 meses.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Si dentro del periodo de prueba el trabajador es objeto de movilidad funcional, podrá aplicársele un nuevo periodo de prueba para el desarrollo de estas nuevas funciones.

Las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea el motivo de la misma, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpirán el cómputo del plazo indicado en el párrafo primero.

Artículo 15. *(Anulado)*

Artículo 16. *Contratación*

1. CESE VOLUNTARIO

Cuando un trabajador desee cesar de forma voluntaria en la empresa deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de:

- Todo el personal: 15 días naturales.

En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte del trabajador, se le descontará de su liquidación un número de días equivalente al retraso en el preaviso.

2. CONTRATOS FORMATIVOS

a) CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

Podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, todo ello según lo previsto y con las condiciones y requisitos que establece el artículo 1 del Real Decreto 488/1998

Dichos contratos se celebrarán por empresa y trabajador en prácticas de acuerdo con las siguientes reglas:

- A. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
- B. La retribución será el 60% el primer año y el 75% el segundo de la retribución establecida en convenio para su grupo profesional.
- C. Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos en prácticas se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/98 de 27 de marzo de 1998 (BOE de 9 de abril de 1998).

b) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

No obstante, y al amparo de lo previsto en la disposición transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y en tanto en cuanto se mantengan las circunstancias previstas en la misma podrán suscribirse este tipo de contratos con trabajadores menores de 30 años sin que resulte de aplicación el límite de edad antes señalado.

Dichos contratos se celebrarán por empresa y trabajador de acuerdo con las siguientes reglas:

- A. La duración del contrato será de seis meses. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima de 3 años. En ningún caso la duración de cada prórroga podrá ser inferior a 6 meses.
- B. El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 25% durante el primer año y al 15% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio para el puesto de trabajo.
- C. La actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje será impartida por la empresa de forma exclusiva.
- D. La retribución será el Salario Mínimo Interprofesional, con independencia del número de horas dedicadas a formación.
- E. En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del anterior contrato a efecto de antigüedad.

En lo no regulado de forma expresa en este convenio para los contratos para la formación se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre (BOE de 9 de noviembre de 2012), en la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre (BOE de 11 de enero de 2014) y en la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero (BOE de 24 de enero de 2015).

3. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

1. La contratación a tiempo parcial se regirá por lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificaciones:

A) Horas complementarias pactadas:

- El número de horas complementarias pactadas podrá ser hasta un máximo del 60% de las horas ordinarias.
- El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

B) Horas complementarias de aceptación voluntaria: Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

2. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

4. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN O ACUMULACIÓN DE TAREAS

Los contratos eventuales, celebrados bajo esta modalidad contractual, y al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y sus posteriores desarrollos, tendrán una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce. En

caso de celebrarse por un plazo inferior al máximo, podrán prorrogarse por una sola vez, hasta su duración máxima.

En el contrato se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique. Estos contratos se concertarán para la realización de las siguientes actividades:

- Campaña de Verano.
- Campaña de Navidad.

El trabajador en el momento que finalice el contrato, tendrá derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, sin perjuicio de la aplicación de la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores respecto a la graduación de cuantía de la indemnización dependiendo de la fecha de celebración del contrato.

No se contratarán los servicios que puedan ser cubiertos por el personal habitual propio de la autoescuela con calidad y eficiencia.

5. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Tendrá la consideración de contrato de obra o servicio determinado aquel que se concierte con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

No se contratarán los servicios que puedan ser cubiertos por el personal propio de la autoescuela con calidad y eficiencia.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años, y se celebrarán para la realización de las siguientes actividades:

- Organización y gestión de cursos express.
- Cobertura operacional de cursos express.
- Organización y gestión de campaña comercial “nombre específico”.
- Cobertura operacional de campaña comercial “nombre específico”.

CAPÍTULO V

Derechos y deberes derivados del contrato

Artículo 17. Seguridad e higiene

1. El trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

5. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá

ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75% de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquéllas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Ambas partes consideran como elementos propios de la salud tanto el componente físico como los componentes psicosociales, motivo por el cual procurarán que la organización de trabajo, los turnos, la flexibilidad, el sistema de evaluación y control de la actividad profesional incidan en la medida de lo posible, en una mayor calidad de vida para los trabajadores. Por este motivo se tendrá informado al comité de seguridad y salud y delegados de prevención cuantas medidas se tomen y que puedan afectar al normal desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 18. *Dirección y control de la actividad laboral*

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

CAPÍTULO VI

Clasificación profesional

Artículo 19. *Sistema clasificación profesional*

El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales. La clasificación profesional se realiza en Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un determinado Grupo Profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un Grupo Profesional determinado no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

La empresa podrá reconocer a los trabajadores la habilitación necesaria para estar comprendido en uno u otro grupo profesional, siempre a criterio de la misma.

Todos los trabajadores de la empresa incluidos en este convenio estarán adscritos a alguno de los Grupos Profesionales y tendrá asignado

un Puesto tipo de los recogidos en este Convenio. La adscripción de cada trabajador al Grupo concreto se ha realizado de forma consensuada con la Representación Legal de los Trabajadores.

Se acompaña un desglose detallado de las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo como Anexo II.

GRUPO PROFESIONAL I: DIRECTORES

Se incluyen en este apartado al Gerente, Directores, En concreto:

A. GERENTE

- Titulación mínima: Título de profesor y Director de autoescuelas o Formación reconocida en tareas de gerencia.
- Experiencia mínima: Experiencia reconocida en tareas de dirección empresarial.

B. DIRECTORES DE ÁREA

- Titulación mínima: Titulación Superior o Formación en el área a dirigir.
- Experiencia mínima: Experiencia contrastada en la dirección de equipos.

GRUPO PROFESIONAL II: FORMADORES

Se incluyen en este apartado a los profesores que imparten enseñanzas teóricas y prácticas necesarias para la obtención de un permiso de conducción. En concreto:

- FORMADOR DE PERMISO DE CONDUCCIÓN
 - Titulación mínima: Profesor de formación vial.
 - Experiencia mínima: No se requiere, se valorará experiencia en el sector.
- FORMADOR DE CAP
 - Titulación mínima: Profesor de formación vial y profesor homologado para el CAP.
 - Experiencia mínima: No se requiere, se valorará experiencia en el sector).
- FORMADOR DE ESPECIALIZADO
 - Titulación mínima: Profesor de formación vial y profesor homologado para el CAP.
 - Experiencia mínima: No se requiere, se valorará experiencia en el sector).
- TUTOR ON-LINE
 - Titulación mínima: Especialista en la materia.
 - Experiencia mínima: Formación y experiencia en el sector.

Todos los profesores tendrán la obligación de estar siempre habilitados y cualificados para impartir tanto clases teóricas como clases prácticas.

GRUPO PROFESIONAL III: PERSONAL COMERCIAL

- Comercial:
 - Titulación mínima: No sería necesaria.
 - Experiencia mínima: Formación y experiencia en el sector.

GRUPO PROFESIONAL IV: PERSONAL DE SERVICIOS CENTRALES Y DE LA RED DE OFICINAS

Se incluye en este apartado en el área de Servicios Centrales al técnico/a, coordinador/a técnico, comercial, gestor/a comercial, responsable comercial, supervisor-comercial,

A. TÉCNICOS

- Titulación mínima: No se requiere.
- Experiencia mínima: Conocimiento de la materia objeto de sus tareas, se valora experiencia en la empresa.

B. COORDINADOR DE ÁREA

- Titulación mínima: No se requiere.
- Experiencia mínima: Conocimiento de la materia objeto de sus tareas, se valora experiencia en la empresa.

C. GESTOR/A-COMERCIAL

- Titulación mínima: No se requiere.
- Experiencia mínima: No se requiere, se valorará experiencia comercial.

D. DIRECTOR/A DE OFICINA

- Titulación mínima: No se requiere.
- Experiencia mínima: Conocimiento de la materia objeto de sus tareas, se valora experiencia en la empresa.

E. SUPERVISOR/A DE OFICINA

- Titulación mínima: No se requiere.
- Experiencia mínima: Conocimiento de la materia objeto de sus tareas, se valora experiencia en la empresa.

F. PERSONAL DE LIMPIEZA

- Titulación mínima: No se requiere.
- Experiencia mínima: Conocimiento de la materia objeto de sus tareas.

G. ADJUNTO

- Titulación mínima: No se requiere.
- Experiencia mínima: Conocimiento de la materia objeto de sus tareas.

Artículo 20. *Movilidad funcional*

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al Grupo Profesional será posible en aquellos supuestos en los que concurran razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa comunicará su decisión y las razones de esta a los representantes legales de los trabajadores. No obstante, de cara a propiciar un mejor servicio a los clientes de la compañía y un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles, se podrá pactar que el trabajador realice funciones correspondientes a un Grupo Profesional distinto al que ostenta durante el periodo en que el mismo se encuentre desplazando en los términos del presente convenio.

CAPÍTULO VII

Jornada y vacacionesArtículo 21. *Consideraciones generales al Capítulo VII*

Empresa y trabajadores podrán adaptar el régimen de jornada y vacaciones previsto en el presente capítulo de acuerdo a circunstancias de la actividad y situaciones particulares del trabajador.

Artículo 22. *Jornada*

La jornada máxima anual se establece para todo el personal de la compañía en 1.800 horas de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a sábado, ajustándose a las horas de convenio, con los descansos legalmente establecidos. Estos descansos, así como cualesquiera otros que pueda generar el empleado, habrán de disfrutarse dentro del ejercicio en el que se generen o, como máximo, antes del 31 de enero del ejercicio siguiente, inclusive, y serán los que correspondan al lugar de prestación de servicio.

No obstante lo anterior, la jornada podrá distribuirse a opción del trabajador de lunes a domingo, salvo cuando la empresa no tenga el total del servicio demandado cubierto (caso en el que será obligatorio), con abono de una compensación económica al empleado.

La jornada establecida anteriormente se considera jornada de referencia y, en función de la actividad, podrá ser incrementada o reducida. En concreto, por medio de la flexibilidad se podrá incrementar o reducir la jornada de referencia fijada anteriormente hasta un máximo de 80 horas. La anterior situación generará una bolsa de horas a lo largo de la vigencia del presente convenio y será objeto de compensación en trabajo o en descanso.

La aplicación de la flexibilidad podrá preverse al elaborar los calendarios de trabajo del año correspondientes o aplicarse de manera sobrevenida en cualquier momento del año. La flexibilidad sobrevenida podrá afectar específicamente a los formadores. Sin embargo, la flexibilidad prevista por adelantado al tiempo de elaborar los calendarios se deberá aplicar de manera homogénea a toda la plantilla.

La flexibilidad no podrá implicar la alteración de elementos esenciales del sistema de trabajo al que pertenece el trabajador.

No se considera tiempo de trabajo efectivo los de descanso a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores ni los de descanso obligatorio durante los cursos de formación.

La empresa podrá distribuir de manera “irregular” a lo largo del año hasta la totalidad de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario

y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 23. *Trabajos en domingo*

Los empleados que trabajen un domingo percibirán de la empresa como compensación económica una cantidad equivalente a su retribución ordinaria por dicho concepto más el 10% de este.

Artículo 24. *Horas de viaje y desplazamiento*

Las horas de viaje son aquellas que se ocasionan por desplazamientos fuera del centro de trabajo, y se producen en cualquier medio de locomoción. Estas horas no se consideran tiempo de trabajo, estando excluidas de lo dispuesto en el artículo anterior. De igual forma no se computará como tiempo de trabajo el tiempo que permanezca el empleado en espera del comienzo de la prestación de servicios.

Artículo 25. *Vacaciones y festivos*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 30 días naturales como establece el Estatuto de los Trabajadores. El inicio del disfrute de las vacaciones se computará desde el primer día de ausencia de trabajo efectivo hasta el día anterior a la incorporación al mismo.

El disfrute de las vacaciones se distribuye del siguiente modo:

1. Quince días naturales a disposición de la empresa que será la que las fije.
2. Quince días naturales a disposición del trabajador que podrá disfrutarlos a lo largo del año en periodos mínimos agrupados de 7 días naturales, debiendo solicitar su disfrute al menos con un mes de antelación.
3. Se tendrá en cuenta que en los meses de mayor actividad Julio, Agosto y Septiembre no se disfrutarán más de un total de 15 días de vacaciones
4. Con carácter general los trabajadores disfrutarán, además de las vacaciones, de los festivos que correspondan. Estos festivos serán los propios del lugar de trabajo.

Los formadores que trabajen a jornada completa percibirán durante el periodo de vacaciones la cantidad de 850 euros brutos al mes. En caso de que se realice una jornada menor o se disfrute de un periodo de vacaciones inferior al mes, dicha cantidad se verá reducida proporcionalmente.

CAPÍTULO VIII

Licencias y excedenciasArtículo 26. *Licencias retribuidas*

El trabajador podrá ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con derecho a la percepción de su salario real, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- ☐ 15 días naturales en caso de matrimonio.
- ☐ 2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- ☐ 1 día por traslado del domicilio habitual.
- ☐ Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador

afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- ☐ Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- ☐ Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37 apartado 6 del ET.

Artículo 27. *Excedencias*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el

primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO IX

Régimen retributivo

Artículo 28. *Estructura salarial*

El salario de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estará formado por los siguientes conceptos: salario fijo y salario variable.

Las empresas abonarán el salario mensual que corresponda a sus trabajadores en función del trabajo realizado dentro de los cinco primeros días de cada mes.

Dicho salario lo percibirán los trabajadores en 12 mensualidades.

SALARIO FIJO

El salario fijo se denominará Salario Mínimo Garantizado (SMG) y su importe será siempre el importe del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente cada año. Se acompañan al convenio las tablas salariales, Anexo II, en las que se detalla la estructura salarial y el importe del salario fijo para cada grupo profesional.

SALARIO VARIABLE

El salario variable se podrá dividir hasta en tres tramos:

1. El primer tramo estará vinculado a la productividad del centro de trabajo, teniendo en cuenta a su vez el margen con el que se opera.
2. El segundo tramo estará vinculado a los resultados globales de la empresa, de acuerdo al EBITDA anual.
3. El tercer tramo estará vinculado a la productividad individual de cada trabajador (artículo 13 del presente convenio), que irá compensando y absorbiendo las subidas anuales producidas en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
4. El importe del salario variable variará en función del Grupo Profesional al que esté adscrito cada uno de los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en este precepto, la estructura salarial de cada Grupo Profesional queda como sigue:

a) GRUPO PROFESIONAL I: DIRECTORES

La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en este grupo profesional estará compuesta por:

- Salario Mínimo Garantizado (SMG).
- Complemento de responsabilidad: Este complemento será abonado por la empresa de forma unilateral por motivo de la mayor responsabilidad en el desarrollo de sus funciones.
- Salario variable que estará en función de ventas según anexos I y II.

b) GRUPO PROFESIONAL II: FORMADORES

La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en este grupo profesional estará compuesta por:

- Salario Mínimo Garantizado (SMG).
- Salario variable que estará en función del margen de ventas según anexos I y II.

Además, los formadores que impartan clases teóricas percibirán un variable por número de aprobados, y los formadores que impartan

clases prácticas se puede pactar que perciban un importe variable por número de aprobados.

La utilización por parte de los formadores de un vehículo titularidad de la empresa para fines profesionales y particulares dará lugar a que la empresa valore el tiempo de uso particular del vehículo como salario en especie, descontándolo del importe a percibir en concepto de salario variable. Este apartado no resulta de aplicación a los formadores que usen el vehículo de la empresa para fines estrictamente profesionales.

c) GRUPO PROFESIONAL III: PERSONAL COMERCIAL

La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en este grupo profesional estará compuesta por:

- Salario Mínimo Garantizado (SMG)
- Salario variable: Este salario estará formado por:
 - ☐ Un variable por nivel de ventas: El incumplimiento por el trabajador del nivel de ventas establecido por la empresa podrá dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario, tal y como se expone en el Capítulo XII del presente convenio. También podrá ser tenido en cuenta para la aplicación de los complementos salariales contemplados en el presente convenio.

d) GRUPO PROFESIONAL IV: PERSONAL DE SERVICIOS CENTRALES, Y SECCIONES

La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en este grupo profesional estará compuesta por:

- Salario Mínimo Garantizado (SMG).
- Complemento de puesto: Este complemento será abonado por la empresa de forma unilateral por motivo de la mayor responsabilidad/especialización en el desarrollo de sus funciones.
- Salario variable: Este salario estará formado por:
 - Salario variable que estará en función de ventas según anexos II y III.

En la negociación de reparto de objetivos participarán las supervisoras de zona.

Artículo 29. *Plus por aportación de vehículo*

Todos los formadores que cedan la titularidad de su vehículo a la empresa tendrán un plus de aportación de vehículo en la cuantía que se reseñará en el Anexo II.

Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad, que se abonará junto con la nómina de diciembre (Paga de Navidad) y la otra con ocasión de las vacaciones de verano (Paga de Verano), que se abonará junto con la nómina del mes de julio.

El devengo de las pagas extraordinarias será semestral, del 1 de enero al 30 de junio (Paga de Verano) y del 1 de julio al 31 (Paga de Navidad).

El importe de cada una de las gratificaciones extraordinarias se compondrá exclusivamente del Salario Mínimo Garantizado (SMG).

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán prorrateadas en doce pagos iguales.

Artículo 31. *Revisión salarial*

Las retribuciones pactadas serán revisadas para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, incrementándose en un porcentaje a determinar por acuerdo de las partes.

Si no se alcanzara ningún acuerdo en relación a los porcentajes a incrementar, se conviene en que no se efectuará revisión salarial alguna.

CAPÍTULO X

Formación

Artículo 32. *Formación*

Ambas partes coinciden en la importancia y necesidad de una correcta y continuada formación de todos los trabajadores. Para ello

se establecerá un Plan de Formación en la empresa que contendrá los cursos necesarios, siendo obligación de los trabajadores el recibir todas las enseñanzas que se programen y realizar las prácticas que se celebren dentro de las horas de trabajo.

Artículo 33. *Elaboración de los planes de formación*

Las partes firmantes del presente convenio comparten la necesidad de facilitar la formación necesaria para adecuar los conocimientos y habilidades de los trabajadores de la empresa a los requerimientos de su puesto de trabajo. Esta necesidad reviste una importancia fundamental para asimilar las constantes modificaciones y nuevos estilos de dirección de los negocios, así como promover el desarrollo personal de los trabajadores de Torcal, Sociedad Limitada. A tal fin se realizarán los análisis de necesidades requeridos al objeto de confeccionar anualmente los planes de formación. A este respecto, se creará una Comisión de Formación que participará en el período de elaboración del plan de formación, de manera que pudieran ser incorporadas al mismo sus sugerencias o aportaciones. Los planes de formación, una vez elaborados, serán sometidos a información de la representación de los trabajadores en el seno de la mencionada comisión, a las que se aportará la siguiente información:

- Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos de las mismas.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acción.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las mismas. Si hay desacuerdo de la representación legal de los trabajadores respecto a las acciones formativas de la empresa, las partes dejarán constancia de ello en un acta que será remitida en el plazo de 10 días, junto con una copia de la documentación puesta a disposición de la representación legal de los trabajadores, y los informes emitidos, en su caso, por las partes, a la Comisión Paritaria.

Artículo 34. *Seguimiento de las acciones formativas*

La Comisión de Formación en sus reuniones periódicas examinará las acciones realizadas en cumplimiento del plan de formación y analizará las desviaciones producidas respecto al mismo y sus causas. La comisión recibirá asimismo información acerca de las acciones realizadas para garantizar la capacitación del personal en relación con los puestos de trabajo que desarrollen, incluida la formación inicial.

CAPÍTULO XI

Derecho de reunión

En todo lo no regulado en el presente capítulo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. *Asamblea de trabajadores*

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en asamblea.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Faltas*

Para el personal afectado por este convenio se establecen 3 tipos de faltas: leves, graves y muy graves.

1.º SON FALTAS LEVES

- a) Tres faltas de puntualidad, injustificadas en el puesto de trabajo durante 30 días.

- b) Una falta injustificada de asistencia durante un plazo de 30 días. Si como consecuencia de la misma se originase perjuicio grave a la empresa, esta falta podrá ser considerada como grave.
- c) Dar por concluida la clase con anterioridad a la hora de su terminación, sin causa justificada, hasta 2 veces en 30 días.
- d) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.
- e) Incumplir cualquiera de los parámetros de productividad y efectividad reflejados en el artículo 13 en 3 evaluaciones semestrales consecutivas sin perjuicio para la empresa o el cliente.

2.º SON FALTAS GRAVES

- a) Más de 3 y menos de 6 faltas injustificadas de puntualidad, cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 1 y menos de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo en un plazo de 30 días.
- c) El incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- d) Las discusiones públicas con compañeros en el centro de trabajo que menosprecien ante los alumnos la imagen de la autoescuela o de su personal.
- e) Faltar gravemente a la persona del alumno o a sus familiares.
- f) La falta de cuidado o abandono del material o vehículos de la empresa, o el incumplimiento de lo preceptuado en el artículo 37 del presente convenio, tanto en lo relativo a la comunicación de las incidencias, como por incumplimiento de las instrucciones recibidas de la empresa, destinadas a subsanar la incidencia.
- g) Incumplir cualquiera de los parámetros de productividad y efectividad recogidos en el artículo 13 en 4 evaluaciones semestrales consecutivas sin perjuicio para la empresa o el cliente.

3.º SON FALTAS MUY GRAVES

- a) Más de 6 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un plazo de 30 días.
- b) Más de 3 faltas injustificadas de asistencia al trabajo cometidas en un plazo de 30 días.
- c) El abandono injustificado y reiterado de la función docente.
- d) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro comunidad educativa del centro de trabajo.
- e) El grave incumplimiento de las obligaciones educativas de acuerdo con la legislación vigente.
- f) La reincidencia en falta grave si se cometiese dentro de los 6 meses siguientes a haberse producido la primera infracción.
- g) La asistencia a clases prácticas y teóricas de conducción bajo los efectos de alcohol o drogas que superen los límites establecidos legalmente.
- h) Incumplir cualquiera de los parámetros de productividad y efectividad en cuatro evaluaciones semestrales consecutivas sin perjuicio para la empresa o el cliente.
- i) Incumplir cualquiera de los parámetros de productividad y efectividad recogidos en el artículo 13 en 5 evaluaciones semestrales consecutivas, o con perjuicio para la empresa o el cliente.

PRESCRIPCIÓN

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

- 1. Las faltas leves a los 10 días.
- 2. Las faltas graves a los 15 días.
- 3. Las faltas muy graves a los 50 días.

La prescripción corre a partir de la fecha en la que el empresario tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso, se cumple a los 6 meses de dicha comisión.

Artículo 37. Sanciones

CLASES

Las sanciones serán:

- 1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 días.
- 2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días.
- 3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.
 - Despido disciplinario.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador indicando la fecha y hecho que la motivaron. Se remitirá copia de la misma a los miembros del Comité de Empresa, o delegados de Personal o delegados sindicales. El empresario teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

La imposición de las faltas contenidas en la letra e) del apartado 1, letra g) del apartado 2 y letras h) e i) del apartado 3 requerirán siempre la aprobación previa de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO XIII

Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 38. Igualdad

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Artículo 39. Acoso sexual; acoso por razón de sexo

La empresa deberá promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera

La empresa podrá utilizar los sistemas de videovigilancia y gps tanto visibles como ocultos, además de por motivos de seguridad, para comprobar el cumplimiento de las normas internas por parte de los trabajadores, siempre respetando la LOPD.

Disposición final segunda

En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de ámbito superior que corresponda y en el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

PARÁMETRO	QUÉ MIDE	CÓMO SE APLICA																																																																																																																																																																																																																																																														
Número de alumnos mensual:	Este parámetro mide el volumen de actividad real que soporta la Compañía en cada momento.	– Alumnos matriculados: Se recoge en la facturación distribuida entre formación y Autoescuela en los objetivos de ventas; por otro lado la efectividad también mide los matriculados sobre los informados – Se mide el número de aptos totales se tendrán en cuenta para objetivos e incentivos variables de profesores de teórica y tutores – Se mide el número de alumnos por sección: matriculados, aptos teóricos, aptos prácticos. Los matriculados se tendrán en cuenta para objetivos de gestoras comerciales y responsables comerciales. – Alumnos matriculados: Se recoge en la facturación distribuida entre formación y Autoescuela en los objetivos de ventas; por otro lado la efectividad también mide los matriculados sobre los informados – El número de aptos totales se tendrán en cuenta para objetivos e incentivos variables de profesores de teórica y tutores																																																																																																																																																																																																																																																														
Número de resultados de aprobados y % aptos sobre presentados	Este parámetro mide la calidad del servicio prestado por los profesionales de la Compañía.	– % de aptos sobre presentados. Teniendo en cuenta la media provincial. <table><tr><th rowspan="2"></th><th rowspan="2">PERMISO</th><th>TIPO DE PRUEBA</th><th colspan="3">TEORICO</th><th colspan="3">ESPECIFICO</th><th colspan="3">DESTREZA</th><th colspan="3">COND.-CIRC</th></tr><tr><th>Indicadores</th><th>APTOS</th><th>NO APTOS</th><th>% A</th><th>APTOS</th><th>NO APTOS</th><th>% A</th><th>APTOS</th><th>NO APTOS</th><th>% A</th><th>APTOS</th><th>NO APTOS</th><th>% A</th></tr><tr><td rowspan="15">MÁLAGA</td><td>A1</td><td></td><td>472</td><td>229</td><td>67%</td><td>464</td><td>158</td><td>75%</td><td>337</td><td>387</td><td>47%</td><td>320</td><td>225</td><td>58,72%</td></tr><tr><td>A2</td><td></td><td>69</td><td>32</td><td>68%</td><td>1918</td><td>207</td><td>90%</td><td>1514</td><td>1856</td><td>45%</td><td>1.569</td><td>441</td><td>78,06%</td></tr><tr><td>AM</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1.281</td><td>256</td><td>83%</td><td>1117</td><td>714</td><td>61%</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>AML</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>27</td><td>5</td><td></td><td>30</td><td>26</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>B</td><td></td><td>15.112</td><td>7.485</td><td>67%</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>14.041</td><td>19823</td><td>41,46%</td></tr><tr><td>B96</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>20</td><td>30</td><td>40%</td><td>20</td><td>4</td><td>83,33%</td></tr><tr><td>BTP</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1060</td><td>241</td><td>81%</td><td></td><td></td><td></td><td>11</td><td>5</td><td>68,75%</td></tr><tr><td>C</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>767</td><td>134</td><td>85%</td><td>686</td><td>327</td><td>68%</td><td>641</td><td>357</td><td>64,23%</td></tr><tr><td>C1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>2</td><td>1</td><td></td><td>6</td><td>2</td><td>0%</td><td>6</td><td>10</td><td>37,50%</td></tr><tr><td>D</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>254</td><td>47</td><td>84%</td><td>216</td><td>69</td><td>76%</td><td>209</td><td>132</td><td>61,29%</td></tr><tr><td>D1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>EB</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>47</td><td>4</td><td>92%</td><td>42</td><td>37</td><td></td><td>36</td><td>15</td><td>70,59%</td></tr><tr><td>EC</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>435</td><td>37</td><td>92%</td><td>376</td><td>385</td><td>49%</td><td>365</td><td>179</td><td>67,10%</td></tr><tr><td>LVA</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>1</td><td>0</td><td></td><td>1</td><td>0</td><td>0%</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>RPV</td><td></td><td>712</td><td>430</td><td>62%</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Total</td><td></td><td></td><td>16.365</td><td>8.176</td><td>67%</td><td>6256</td><td>1.090</td><td>85%</td><td>4345</td><td>3833</td><td>53%</td><td>17.218</td><td>21.191</td><td>44,83%</td></tr></table> Se considera que no cumple el ratio mínimo cuando en dos trimestres seguidos se esté un 15% debajo de la media provincial en exámenes prácticos y un 10% en exámenes teóricos. Para el cálculo de estos valores no se tendrán en cuenta los alumnos que se presenten bajo su responsabilidad, siendo este tipo de alumnos como máximo un 10% del total presentado al trimestre.		PERMISO	TIPO DE PRUEBA	TEORICO			ESPECIFICO			DESTREZA			COND.-CIRC			Indicadores	APTOS	NO APTOS	% A	APTOS	NO APTOS	% A	APTOS	NO APTOS	% A	APTOS	NO APTOS	% A	MÁLAGA	A1		472	229	67%	464	158	75%	337	387	47%	320	225	58,72%	A2		69	32	68%	1918	207	90%	1514	1856	45%	1.569	441	78,06%	AM					1.281	256	83%	1117	714	61%				AML					27	5		30	26					B		15.112	7.485	67%							14.041	19823	41,46%	B96								20	30	40%	20	4	83,33%	BTP					1060	241	81%				11	5	68,75%	C					767	134	85%	686	327	68%	641	357	64,23%	C1					2	1		6	2	0%	6	10	37,50%	D					254	47	84%	216	69	76%	209	132	61,29%	D1														EB					47	4	92%	42	37		36	15	70,59%	EC					435	37	92%	376	385	49%	365	179	67,10%	LVA					1	0		1	0	0%				RPV		712	430	62%										Total			16.365	8.176	67%	6256	1.090	85%	4345	3833	53%	17.218	21.191	44,83%
	PERMISO	TIPO DE PRUEBA			TEORICO			ESPECIFICO			DESTREZA			COND.-CIRC																																																																																																																																																																																																																																																		
		Indicadores	APTOS	NO APTOS	% A	APTOS	NO APTOS	% A	APTOS	NO APTOS	% A	APTOS	NO APTOS	% A																																																																																																																																																																																																																																																		
MÁLAGA	A1		472	229	67%	464	158	75%	337	387	47%	320	225	58,72%																																																																																																																																																																																																																																																		
	A2		69	32	68%	1918	207	90%	1514	1856	45%	1.569	441	78,06%																																																																																																																																																																																																																																																		
	AM					1.281	256	83%	1117	714	61%																																																																																																																																																																																																																																																					
	AML					27	5		30	26																																																																																																																																																																																																																																																						
	B		15.112	7.485	67%							14.041	19823	41,46%																																																																																																																																																																																																																																																		
	B96								20	30	40%	20	4	83,33%																																																																																																																																																																																																																																																		
	BTP					1060	241	81%				11	5	68,75%																																																																																																																																																																																																																																																		
	C					767	134	85%	686	327	68%	641	357	64,23%																																																																																																																																																																																																																																																		
	C1					2	1		6	2	0%	6	10	37,50%																																																																																																																																																																																																																																																		
	D					254	47	84%	216	69	76%	209	132	61,29%																																																																																																																																																																																																																																																		
	D1																																																																																																																																																																																																																																																															
	EB					47	4	92%	42	37		36	15	70,59%																																																																																																																																																																																																																																																		
	EC					435	37	92%	376	385	49%	365	179	67,10%																																																																																																																																																																																																																																																		
	LVA					1	0		1	0	0%																																																																																																																																																																																																																																																					
	RPV		712	430	62%																																																																																																																																																																																																																																																											
Total			16.365	8.176	67%	6256	1.090	85%	4345	3833	53%	17.218	21.191	44,83%																																																																																																																																																																																																																																																		

PARÁMETRO	QUÉ MIDE	CÓMO SE APLICA
Porcentaje de alumnos que se presentan a examen sobre el porcentaje de alumnos que se matriculan	Este parámetro mide el impacto del trabajo en la producción/facturación	% De aptos sobre matriculados: ratio aplicable a profesores de teórica y tutores No cumple este ratio si en dos trimestres seguidos está un 20% por debajo de la media de la empresa A/M: Media de aptos sobre matrículas afectas
Encuesta de satisfacción: Este parámetro mide el impacto del trabajo en el cliente.	Este ratio se tendrá en cuenta cuando se pueda probar reiteradas quejas de los alumnos	
Resultados evaluación de desempeño prácticos:	Mide el grado de adaptación a las directrices marcadas por la empresa en cuanto a la metodología de enseñanza	Cuando los resultados obtenidos estén por debajo de la media de la provincia en un 10% en el trimestre. Se medirá el ajuste de la metodología y material al manual práctico, así como las aportaciones a las herramientas de formativas
Efectividad del personal de administración en relación a la facturación	Este parámetro mide la eficiencia del trabajo en la producción/facturación	Dependiendo del puesto de escoge línea de facturación y %: – Facturación total (oficinas) – Facturación total : oficinas + comercial – Facturación total formación : oficinas + comercial – Facturación total: oficinas – Facturación total: comercial – Facturación autoescuelas oficinas – Facturación por tipo de permiso

ANEXO II

Anexo Profesores			
		Los profesores podrán ser beneficiarios de un aumento en un 1% de su salario mínimo garantizado (SMG) por cada bloque formativo para el que esté acreditado y en disposición de impartir	
Tipo de conceptos	Forma de pago		
Horas impartidas Prácticas carnet B	25,5 % del precio medio/hora de las practicas vendidas en el periodo		
El precio mínimo a pagar por las clases del B será de 6,5 euros y el máximo de 9 euros			
Horas impartidas Prácticas carnet A y C	8,00 €/hora		
Horas impartidas Prácticas carnet D y CE	9,75 €/hora		
Horas impartidas Formación Teórica (no cualificada)	7,25 €/hora		
Horas impartidas Formación Teórica (cualificada)	9,75€/hora		
Horas de Tutorías	7,25 €/hora	Condicionado a objetivos (de lo contrario mínimo interprofesional)	
		BLOQUES FORMATIVOS	% de aumento en SMG
		CURSOS CAP	1%
Mejora sobre precios medios hora con experiencia (Cumpliendo requisitos y objetivos cuantitativos y cualitativos definidos)		CURSOS MERCANCÍAS PELIGROSAS	1%
Antigüedad entre 5 y 10 años	Mejora de un 5 %	CURSOS PRL / MAQUINARIAS	1%
Antigüedad entre 10 y 15 años	Mejora de un 7,5 %	CLASES VEHÍCULOS PROFESIONALES	1%
Antigüedad mayor 15 años	Mejora de un 10 %	CLASES PERMISOS A	1%
		TOTAL MÁXIMO ACUMULABLE	5%
Escenario profesor tipo con nuevas condiciones (sin experiencia)		N.º DE BLOQUES FORMATIVOS	% A TENER EN CUENTA
			SMG+ PRORRATA PARA JORNADA COMPLETA
		CON SÓLO UN BLOQUE	1% 764,27 €
		CON DOS BLOQUES	2% 771,83 €
		CON TRES BLOQUES	3% 779,40 €
		CON 4 BLOQUES	4% 786,97 €
		CON 5 BLOQUES	5% 794,54 €
Concepto	N.º horas	Importe €/hora	Importe € Bruto Nómina
Prácticas B (25,50 % precio medio venta variable)	90	7,27 €	654,30 €
Prácticas A y C	10	8,00 €	80,00 €
Teoría Permisos y cursos simples	20	7,25 €	145,00 €
Teoría Formación Cualificada	10	9,75 €	97,50 €
Prácticas Profesionales D y CE	10	9,75 €	97,50 €
Totales	140	7,67 €	1.074,30 €
	132		1.012,91 €

Escenario profesor tipo con nuevas condiciones (experiencia 5-10 años)			
Concepto	N.º Horas	Importe €/hora	Importe € Bruto Nómina
Prácticas B (25,50 % precio medio venta variable)	90	7,63 €	687,02 €
Prácticas A y C	10	8,40 €	84,00 €
Teoría Permisos y cursos simples	20	7,61 €	152,25 €
Teoría Formación Cualificada	10	10,24 €	102,38 €
Prácticas Profesionales D y CE	10	10,24 €	102,38 €
Totales	140	8,06 €	1.128,02 €
	132		1.063,56 €
Escenario profesor tipo con nuevas condiciones (experiencia 10-15 años)			
Concepto	N.º Horas	Importe €/hora	Importe € Bruto Nómina
Prácticas B (25,50 % precio medio venta variable)	90	7,82 €	703,37 €
Prácticas A y C	10	8,60 €	86,00 €
Teoría Permisos y cursos simples	20	7,79 €	155,88 €
Teoría Formación Cualificada	10	10,48 €	104,81 €
Prácticas Profesionales D y CE	10	10,48 €	104,81 €
Totales	140	8,25 €	1.154,87 €
	132		1.088,88 €
Escenario profesor tipo con nuevas condiciones (experiencia > 15 años)			
Concepto	N.º Horas	Importe €/hora	Importe € Bruto Nómina
Prácticas B (25,50 % precio medio venta variable)	90	8,00 €	719,73 €
Prácticas A y C	10	8,80 €	88,00 €
Teoría Permisos y cursos simples	20	7,98 €	159,50 €
Teoría Formación Cualificada	10	10,73 €	107,25 €
Prácticas Profesionales D y CE	10	10,73 €	107,25 €
Totales	140	8,44 €	1.181,73 €
	132		1.114,20 €
	157,5		1.329,45 €

Anexo Gestor/a	
Cálculo de la nómina	
1. Partida Salario Mínimo interprofesional (proporcional a las horas de contrato)	
2. Escalado de Comisiones según tabla adjunta de € y % sobre ventas por consecución de objetivos	
Mejora sobre Nómina por experiencia(Cumpliendo requisitos y objetivos Cuantitativos y Cualitativos definidos)	
Antigüedad entre 5 y 10 años	Mejora de un 5 %
Antigüedad entre 10 y 15 años	Mejora de un 7,5 %
Antigüedad mayor 15 años	Mejora de un 10 %
Requisitos para pago de experiencia (mínimo del 90 % de consecución de los objetivos) y /o igualar o superar las ventas del ejercicio anterior	
Ejemplo de Gestora (sin experiencia) a 8 horas día	
	Importe €
Salario Base (con prorrateo extras considerada)	756,70 €
Mejora por antigüedad (cumpliendo requisitos cualitativos y cuantitativos)	0,00 €
Total semi-fijo nómina	756,70 €
Comisiones por consecución del 100 % de objetivos de venta	100,00 €
Comisiones por venta de certif. médicos (10 ud)	10,00 €
Total a percibir	866,70 €
Ejemplo de Gestora (experiencia 5-10 años) a 8 horas día	
	Importe €
Salario Base (con prorrateo extras considerada)	756,70 €
Mejora por experiencia(cumpliendo requisitos cualitativos y cuantitativos)	37,84 €
Total semi-fijo nómina	794,54 €
Comisiones por consecución del 100 % de objetivos de venta	100,00 €
Comisiones por venta de certif. médicos (10 ud)	10,00 €
Total a percibir	904,54 €
Ejemplo de Gestora (experiencia 10-15 años) a 8 horas día	
	Importe €
Salario Base (con prorrateo extras considerada)	756,70 €
Mejora por experiencia (cumpliendo requisitos cualitativos y cuantitativos)	56,75 €
Total semi-fijo nómina	813,45 €
Comisiones por consecución del 100 % de objetivos de venta	100,00 €
Comisiones por venta de certif. médicos (10 ud)	10,00 €
Total a percibir	923,45 €
Ejemplo de Gestora (experiencia > 15 años) a 8 horas día	
	Importe €
Salario Base (con prorrateo extras considerada)	756,70 €
Mejora por experiencia(cumpliendo requisitos cualitativos y cuantitativos)	75,67 €
Total semi-fijo nómina	832,37 €
Comisiones por consecución del 100 % de objetivos de venta	100,00 €
Comisiones por venta de certif. médicos (10 ud)	10,00 €
Total a percibir	942,37 €

Anexo Gestor/as Responsables

Cálculo de la nómina

1. Partida Salario Mínimo interprofesional (proporcional a las horas de contrato)
2. Escalado de Comisiones según tabla adjunta de € y % sobre ventas por consecución de Objetivos
3. 0,25 % sobre la facturación de su sección.
4. 0,25 % adicional sobre la facturación de su sección siempre que iguale o supera la facturación del ejercicio anterior

Mejora sobre Nómina por experiencia (Cumpliendo requisitos y objetivos Cuantitativos y Cualitativos definidos)

Antigüedad entre 5 y 10 años	Mejora de un 5 %
Antigüedad entre 10 y 15 años	Mejora de un 7,5 %
Antigüedad mayor 15 años	Mejora de un 10 %

Requisitos para pago de experiencia (mínimo del 90 % de consecución de los objetivos) y /o igualar o superar las ventas del ejercicio anterior

Ejemplo de Gestora (sin experiencia) a 8 horas día	Importe €
Salario Base (con prorata extras considerada)	756,70 €
Mejora por experiencia (cumpliendo requisitos cualitativos y cuantitativos)	0,00 €
Complemento por GR (0,25% + 0,25% facturación sección) (Media)	61,55 €
Total semi-fijo nómina	818,25 €
Comisiones por consecución del 100 % de objetivos de venta	100,00 €
Comisiones por venta de certif. médicos (10 ud)	10,00 €
Comisión por GR	50,00 €
Total a percibir	978,25 €

Ejemplo de Gestora (experiencia 5-10 años) a 8 horas día	Importe €
Salario Base (con prorata extras considerada)	756,70 €
Mejora por experiencia (cumpliendo requisitos cualitativos y cuantitativos)	37,84 €
Complemento por GR (0,25% + 0,25% facturación sección) (Media)	61,55 €
Total semi-fijo nómina	856,09 €
Comisiones por consecución del 100 % de objetivos de venta	100,00 €
Comisiones por venta de certif. médicos (10 ud)	10,00 €
Comisión por GR 100% objetivo	50,00 €
Total a percibir	1.016,09 €

Ejemplo de Gestora (experiencia 10-15 años) a 8 horas día	Importe €
Salario Base (con prorata extras considerada)	756,70 €
Mejora por experiencia(cumpliendo requisitos cualitativos y cuantitativos)	56,75 €
Complemento por GR (0,25% + 0,25% facturación sección) (Media)	61,55 €
Total semi-fijo nómina	875,00 €
Comisiones por consecución del 100 % de objetivos de venta	100,00 €
Comisiones por venta de certif. médicos (10 ud)	10,00 €
Comisión por GR 100% objetivo	50,00 €
Total a percibir	1.035,00 €

Ejemplo de Gestora (experiencia > 20 años) a 8 horas día	Importe €
Salario Base (con prorata extras considerada)	756,70 €
Mejora por experiencia (cumpliendo requisitos cualitativos y cuantitativos)	75,67 €
Complemento por GR (0,25% + 0,25% facturación sección) (Media)	61,55 €
Total semi-fijo nómina	893,92 €
Comisiones por consecución del 100 % de objetivos de venta	100,00 €
Comisiones por venta de certif. médicos (10 ud)	10,00 €
Comisión por GR 100% objetivo	50,00 €
Total a percibir	1.053,92 €

Anexo Supervisor/as	
Cálculo de la nómina	
1. Partida Salario Mínimo interprofesional (proporcional a las horas de contrato)	
2. Escalado de Comisiones según tabla adjunta de € y % sobre ventas por consecución de Objetivos	
3. 0,25 % sobre la facturación de su sección.	
4. 0,25 % adicional sobre la facturación de su sección siempre que iguale o supere la facturación del ejercicio anterior	
5. 0,10 % sobre la facturación de su zona	
6. 0,10 % adicional sobre la facturación de su zona siempre que iguale o supere la facturación del ejercicio anterior	
Mejora sobre Nómina por experiencia (Cumpliendo requisitos y objetivos Cuantitativos y Cualitativos definidos)	
experiencia entre 5 y 10 años	Mejora de un 5 %
experiencia entre 10 y 15 años	Mejora de un 7,5 %
experiencia mayor 15 años	Mejora de un 10 %
Requisitos para pago de experiencia (mínimo del 90 % de consecución de los objetivos) y /o igualar o superar las ventas del ejercicio anterior	
Ejemplo de Gestora (sin experiencia) a 8 horas día	Importe €
Salario Base (con prorrateo extras considerada)	756,70 €
Mejora por experiencia (cumpliendo requisitos cualitativos y cuantitativos)	0,00 €
Complemento por GR (0,25% + 0,25% facturación sección) (Media)	61,55 €
Complemento Supervisora (0,10 % + 0,10 %) Ejemplo Zona Tipo	199,65 €
Total semi-fijo nómina	951,90 €
Comisiones por consecución del 100 % de objetivos de venta	100,00 €
Comisiones por venta de certif. médicos (10 ud)	10,00 €
Comisión por GR	50,00 €
Comisión por Supervisora	70,00 €
Total a percibir	1.181,90 €
Ejemplo de Gestora (experiencia 5-10 años) a 8 horas día	Importe €
Salario Base (con prorrateo extras considerada)	756,70 €
Mejora por experiencia (cumpliendo requisitos cualitativos y cuantitativos)	37,84 €
Complemento por GR (0,25% + 0,25% facturación sección) (Media)	61,55 €
Complemento Supervisora (0,10 % + 0,10 %) Ejemplo Zona Tipo	199,65 €
Total semi-fijo nómina	989,74 €
Comisiones por consecución del 100 % de objetivos de venta	100,00 €
Comisiones por venta de certif. médicos (10 ud)	10,00 €
Comisión por GR 100% objetivo	50,00 €
Comisión por Supervisora	70,00 €
Total a percibir	1.219,74 €
Ejemplo de Gestora (experiencia 10-15 años) a 8 horas día	Importe €
Salario Base (con prorrateo extras considerada)	756,70 €
Mejora por experiencia (cumpliendo requisitos cualitativos y cuantitativos)	56,75 €
Complemento por GR (0,25% + 0,25% facturación sección) (Media)	61,55 €
Complemento Supervisora (0,10 % + 0,10 %) Ejemplo Zona Tipo	199,65 €
Total semi-fijo nómina	1.074,65 €
Comisiones por consecución del 100 % de objetivos de venta	100,00 €
Comisiones por venta de certif. médicos (10 ud)	10,00 €
Comisión por GR 100% objetivo	50,00 €
Comisión por Supervisora	70,00 €
Total a percibir	1.238,65 €
Ejemplo de Gestora (Antigüedad > 20 años) a 8 horas día	Importe €
Salario Base (con prorrateo extras considerada)	756,70 €
Mejora por experiencia (cumpliendo requisitos cualitativos y cuantitativos)	75,67 €
Complemento por GR (0,25% + 0,25% facturación sección) (Media)	61,55 €
Complemento Supervisora (0,10 % + 0,10 %) Ejemplo Zona Tipo	199,65 €
Total semi-fijo nómina	1.093,57 €
Comisiones por consecución del 100 % de objetivos de venta	100,00 €
Comisiones por venta de certif. médicos (10 ud)	10,00 €
Comisión por GR 100% objetivo	50,00 €
Comisión por Supervisora	70,00 €
Total a percibir	1.257,57 €

Retribución Personal de servicios de centrales, directivos y administrativos	
1. Salario de partida: Salario Mínimo Interprofesional	
2. Complementos fijos por responsabilidad:	
	2.1. Complemento fijo técnicos: 50 € (jornada completa 8 horas, y proporcional a jornadas parciales) 2.2. Complemento fijo coordinador de área: 100 € (jornada completa 8 horas, y proporcional a jornadas parciales) 2.2. Complemento fijo responsable de área: 300 € (jornada completa 8 horas, y proporcional a jornadas parciales)
3. Complementos variables por responsabilidad (condicionados a igualar la magnitud de ingresos considerada respecto al ejercicio anterior a igualdad de Oficinas)	
	3.1. Complemento variables técnicos Formación: 0 % facturación formación (sin institucional de secciones) (jornada completa 8 horas, y proporcional a jornadas parciales) 3.2. Complemento variables coordinador de área administrativa Formación (tipo1): 1 % facturación formación de secciones (sin institucional) (jornada completa 8 horas, y proporcional a jornadas parciales) 3.3. Complemento variables coordinador de área administrativa Formación de secciones (tipo 2): 0,20 % facturación formación (sin institucional) (jornada completa 8 horas, y proporcional a jornadas parciales) 3.4. Complemento variables responsable área ventas Secciones: 0,2 % facturación Secciones (sin institucional) (jornada completa 8 horas, y proporcional a jornadas parciales) 3.5. Complemento variables responsable área Administración: 0,15 % facturación global (sin institucional) (jornada completa 8 horas, y proporcional a jornadas parciales) 3.6. Complemento variables técnicos área Administración: 0,05 % facturación global (sin institucional) (jornada completa 8 horas, y proporcional a jornadas parciales) 3.7. Coordinador técnico de tráfico: 0,075 %de facturación media mensual de secciones (jornada completa 8 horas, y proporcional jornadas parciales) 3.8. responsable RRHH.: 0,5% n.º de empleados
	3.7. Complemento variables Responsable gestión Veh. Industriales: X % facturación Carnet Profesionales (sin institucional) (jornada completa 8 horas, y proporcional a jornadas parciales)
Mejora sobre Nómina por Antigüedad (Cumpliendo requisitos y objetivos Cuantitativos y Cualitativos definidos)	
	Antigüedad entre 5 y 10 años: Mejora de un 5 % Antigüedad entre 10 y 15 años: Mejora de un 7,5 % Antigüedad > 15 años: Mejora de un 10 %
Requisitos para pago de experiencia igualar o superar las ventas del ejercicio anterior	

CÁLCULO RETRIBUCIÓN MEDIA CON DATOS 2014
Salario Base (con prorrata extras considerada)
Mejora por Experiencia en la Compañía (cumpliendo requisitos cualitativos y cuantitativos)
Complemento Tutor Teórico (150 € Jornada Completa)
Dinamizador de cursos on-line (5 euros por alumno)
N.º Apts 1 € por alumno de su/s sección/mes
Complemento Técnico