

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

13994 *Resolución de 13 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo de Bofrost*, SAU.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa Bofrost*, S.A.U. (Código de convenio: 90102032012015), que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 2019, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de septiembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BOFROST*, S.A.U.

Asistentes:

Por la empresa Bofrost*, S.A.U.:

Don Roberto Carlos Ruiz Madueño.
Don Francisco González Santacruz (asesor).
Don Ricardo Oleari Godia (asesor).

Por la representación social:

Don José Luis Jiménez Jiménez, delegado por UGT (sucursal de Málaga).
Doña Estrella Garrido Caballer, delegada de UGT (central de Villafranca de Córdoba).

Doña Virginia Montes García, delegada de UGT (sucursal de Las Palmas de Gran Canaria).

Don Alberto Carnero García, delegado por USO (sucursal de Valdemoro).
Don Francisco Sánchez García, delegado por CC.OO. (sucursal Alicante).
Don Juan Jesús Guardado Gómez, delegado por UGT (sucursal de Córdoba).

Don Alfonso Santos Olmo Ortega, delegado por UGT (sucursal de Manzanares), excusa su asistencia.

Don Alberto Pérez Gudiel, delegado por CC.OO. (sucursal de Almería).

Don Juan Rueda Rodríguez, delegado de UGT (sucursal de Sevilla).

Don José Andrés Reyes Álvarez, delegado de UGT (sucursal Alicante).

Don Francisco Muñoz Cárdenas, delegado de UGT (sucursal Jerez).

Don José Ignacio García Márquez, delegado de USO (sucursal Málaga).

Don Manuel Juárez Díaz de Yela, delegado UGT (sucursal Alcalá de Henares).

Don Israel Cano López (asesor UGT).

Siendo las 12:30 horas del día 20 de Febrero de 2019, se reúnen, en las instalaciones de UGT en Córdoba, Avda. de la Agrupación s/n de un lado la representación de la empresa y, de otro lado, la representación de los trabajadores, ambas antes relacionadas, todos ellos miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo, con el fin de dar cumplimiento al mandato del art. 15.13 del Segundo Convenio Colectivo de la Empresa BOFROST*, S.A.U., que ha de regular las condiciones de la retribución variable para los trabajadores que desarrollen las funciones de Jefe de Equipo, para el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2019 y el 28 febrero de 2020.

Ambas partes se reconocen como válidos interlocutores y, en la representación que ostentan manifiestan y acuerdan:

Primero.

Que las relaciones laborales en la empresa se rigen por lo previsto en el II Convenio Colectivo propio de la empresa.

Segundo.

El convenio prevé, para el personal que desarrolla las funciones propias de Jefe de Equipo, además de la retribución fija (salario base y gratificaciones extraordinarias) complementos de puesto de trabajo fijos y variables.

Tercero.

Así, el artículo 14.4 del citado convenio, prevé un complemento de puesto fijo y que se abona bajo el concepto de «Complemento Puesto Jefe De Equipo».

Cuarto.

Por su parte el artículo 15.13 establece un «complemento variable puesto jefe de equipo», para el «el trabajador que desarrolle las funciones propias de Jefe de equipo y, mientras efectivamente las desarrolle», que se calcula, para los primeros dos años de vigencia del convenio, con arreglo a las normas allí previstas.

Adicionalmente, en el último párrafo del señalado artículo 15.13 se establece que «Para el tercer año de convenio –dice el convenio–,previo análisis por una comisión integrada entre la empresa y una representación de los jefes de equipo, se podrá acordar un sistema distinto al aquí previsto, mediando acuerdo con la comisión negociadora».

Quinto.

La comisión de trabajo creada al efecto ha mantenido reuniones, al menos, los días 12 de diciembre de 2018, 11 de enero de 2019 y 30 de enero de 2019, intercambiando distintas propuestas y contrapropuestas con el resultado que se dirá.

Sexto.

La comisión de trabajo, además de estar en contacto con el colectivo de jefes de equipo, ha estado integrada por las siguientes personas: Don Roberto Nistal Guadalajara; don Roberto Carlos Ruiz Madueño, doña María del Mar López, don Jesús Bustos, don José Luis Jiménez, don Alberto Pérez, don Eddy Gahona, don Eduardo Ibáñez, don Enrique Mármol y don Juan Manuel González.

Séptimo.

Este grupo de trabajo, después de haber debatido suficiente y exhaustivamente, ha concluido remitir a la comisión negociadora del convenio colectivo, para su valoración y negociación, la siguiente propuesta/borrador de ampliación en la actual redacción del artículo. 15.13 del reseñado convenio y que, a la vez, sustituye el último párrafo que ha quedado indicado, en el manifiestan y acuerdan cuarto:

«Para el periodo 1 de marzo de 2019 al 28 de febrero de 2020 (coincidiendo con el ejercicio Bofrost* 2019-2020), El trabajador que desarrolle las funciones propias de Jefe de equipo y, mientras efectivamente las desarrolle, percibirá un complemento de puesto de trabajo variable, que se calcula con arreglo a los siguientes parámetros:

a) Comisión sobre el crecimiento de la facturación a clientes fijos en relación al año anterior: dicha comisión se devenga cada dos meses, comparando el crecimiento de la facturación a clientes fijos en un periodo bimensual, contra el mismo periodo del año anterior, de su delegación. Al exceso de la facturación así comparado, se le aplicará un 2,5 % en concepto de comisión.

b) Premio variable en función del "crecimiento de la facturación del producto de folder": se obtiene caso de igualar o mejorar, en la delegación que se trate, el porcentaje que suponen las ventas de productos incluidos en el folder, respecto de la facturación total de la compañía por cualquier canal, en el ejercicio inmediatamente anterior. Una vez conocido el porcentaje acumulado final del año anterior (se comunicará durante el mes de marzo), mensualmente se compara el mismo con el porcentaje (de la delegación) del mes de que se trate y si se iguala o se supera se devenga la parte que varía, en su importe, en función del volumen de venta bruta anual de esta última, con arreglo al siguiente escalado:

– Delegaciones que facturan hasta dos millones de euros brutos anuales: la suma bruta de ciento noventa y tres euros (193,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan más de dos millones de euros brutos anuales y menos de dos millones y medio de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos catorce euros (214,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde dos millones y medio de euros brutos anuales y menos de tres millones de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos treinta y cuatro euros (234,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde tres millones de euros brutos anuales y menos de tres millones y medio de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos cuarenta y cinco euros (245,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde tres millones y medio de euros brutos anuales y menos de cuatro millones de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos sesenta y seis euros (266,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde cuatro millones de euros brutos anuales en adelante: la suma bruta de doscientos ochenta y siete euros (287,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

Ello no obstante, dicho premio podrá corregirse al alza o la baja (entre un 55 por 100 y hasta un 150 por 100), de acuerdo con el sistema de cálculo matricial o cualquier otro vigente en la empresa, que se entregará a los jefes de equipo durante los meses de marzo a abril del ejercicio 2019/20.

c) Premio variable en función del "crecimiento de la facturación por camión": se obtiene a partir del incremento promedio de la facturación total mensual por camión, de la delegación que se trate, en comparación con el mismo periodo del año anterior en dicha delegación. Se trata, por tanto de un premio de devengo mensual, en función al crecimiento promedio por camión del volumen de venta bruta mensual de esta última, con arreglo al siguiente escalado:

– Delegaciones que facturan hasta dos millones de euros brutos anuales: la suma bruta de ciento noventa y tres euros (193,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan más de dos millones de euros brutos anuales y menos de dos millones y medio de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos catorce euros (214,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde dos millones y medio de euros brutos anuales y menos de tres millones de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos treinta y cuatro euros (234,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde tres millones de euros brutos anuales y menos de tres millones y medio de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos cuarenta y cinco euros (245,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde tres millones y medio de euros brutos anuales y menos de cuatro millones de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos sesenta y seis euros (266,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde cuatro millones de euros brutos anuales en adelante: la suma bruta de doscientos ochenta y siete euros (287,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

Ello no obstante, dicho premio podrá corregirse al alza o la baja (entre un 40 por 100 y hasta un 150 por 100), de acuerdo con el sistema de cálculo matricial o cualquier otro vigente en la empresa, que se entregará a los jefes de equipo durante los meses de marzo a abril del ejercicio 2019/20.

d) Premio variable en función del "crecimiento de la cartera de clientes fijos del año anterior": Se obtiene a partir del crecimiento del número de Clientes Fijos del ejercicio (devengo anual), de la delegación que se trate, comparado con el año anterior en dicha delegación. Se trata, por tanto de un premio de devengo anual, en función del volumen de venta bruta anual de esta última, con arreglo al siguiente escalado:

– Delegaciones que facturan hasta dos millones de euros brutos anuales: la suma bruta de mil ochocientos cincuenta euros (1.850,00 €) anuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan más de dos millones de euros brutos anuales y menos de dos millones y medio de euros brutos anuales: la suma bruta de dos mil

cincuenta euros (2.050,00 €) anuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde dos millones y medio de euros brutos anuales y menos de tres millones de euros brutos anuales: dos mil doscientos cincuenta euros (2.250,00 €) anuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde tres millones de euros brutos anuales y menos de tres millones y medio de euros brutos anuales: la suma bruta de dos mil trescientos cincuenta euros (2.350,00 €) anuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde tres millones y medio de euros brutos anuales y menos de cuatro millones de euros brutos anuales: la suma bruta de dos mil quinientos cincuenta euros (2.550,00 €) anuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde cuatro millones de euros brutos anuales en adelante: la suma bruta de dos mil setecientos cincuenta euros (2.750,00 €) anuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

Ello no obstante, dicho premio podrá corregirse al alza o la baja (entre un 50 por 100 y hasta un 200 por 100), de acuerdo con el sistema de cálculo matricial o cualquier otro vigente en la empresa, que se entregará a los jefes de equipo durante el primer trimestre comercial del ejercicio 2019/20, una vez conocido el resultado del ejercicio anterior.

Ajustes:

1) Se regularizan los Clientes Fijos reales de venta tradicional al final del ejercicio, restando el exceso de número de clientes D3 por encima del cinco por cien.

2) Se neutraliza el volumen de clientes con status "vacaciones", siempre que supongan más del dos por cien de la cartera.»

Octavo.

Ambas representaciones, debaten el texto con las siguientes modificaciones. El párrafo b) queda como sigue:

«b) Premio variable en función del "crecimiento de la facturación del producto de folder": se consigue caso de igualar o mejorar, en la delegación que se trate, el porcentaje que suponen las ventas de productos incluidos en el folder respecto de la facturación total de la compañía por cualquier canal al cierre del ejercicio anterior. Una vez conocido el porcentaje acumulado final del año anterior (se comunicará durante el mes de marzo), mensualmente se compara el mismo con el porcentaje (de la delegación) del mes de que se trate y si se iguala o se supera se devenga la parte que varía, en su importe, en función del volumen de venta bruta anual de esta última, con arreglo al siguiente escalado:»

Por USO se hace constar que se ha presentado una propuesta que no se acoge por la mesa.

Noveno.

Se somete, a continuación a votación la propuesta una vez corregida con la letra b) con el siguiente resultado:

Votos a favor de la prouesta: 11 votos.

Voto en contra: 1 voto.

Se acepta, a su vez, por la representación empresarial; y, en consecuencia, por mayoría dan su conformidad a la nueva redacción del art. 15.13 del Convenio Colectivo con efectos del día 1 de marzo de 2019.

Décimo.

En consecuencia, la nueva redacción del art. 15.13 del convenio colectivo quedaría de la siguiente forma (artículo íntegro):

«Para el periodo 1 de marzo de 2019 al 28 de febrero de 2020 (coincidiendo con el ejercicio Bofrost* 2019-2020), el trabajador que desarrolle las funciones propias de Jefe de equipo y, mientras efectivamente las desarrolle, percibirá un complemento de puesto de trabajo variable, que se calcula con arreglo a los siguientes parámetros:

a) Comisión sobre el crecimiento de la facturación a clientes fijos en relación al año anterior: dicha comisión se devenga cada dos meses, comparando el crecimiento de la facturación a clientes fijos en un periodo bimensual, contra el mismo periodo del año anterior, de su delegación. Al exceso de la facturación así comparado, se le aplicará un 2,5 % en concepto de comisión.

b) Premio variable en función del "crecimiento de la facturación del producto de folder": se consigue caso de igualar o mejorar, en la delegación que se trate, el porcentaje que suponen las ventas de productos incluidos en el folder respecto de la facturación total de la compañía por cualquier canal al cierre del ejercicio anterior. Una vez conocido el porcentaje acumulado final del año anterior (se comunicará durante el mes de marzo), mensualmente se compara el mismo con el porcentaje (de la delegación) del mes de que se trate y si se iguala o se supera se devenga la parte que varía, en su importe, en función del volumen de venta bruta anual de esta última, con arreglo al siguiente escalado:

– Delegaciones que facturan hasta dos millones de euros brutos anuales: la suma bruta de ciento noventa y tres euros (193,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan más de dos millones de euros brutos anuales y menos de dos millones y medio de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos catorce euros (214,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde dos millones y medio de euros brutos anuales y menos de tres millones de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos treinta y cuatro euros (234,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde tres millones de euros brutos anuales y menos de tres millones y medio de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos cuarenta y cinco euros (245,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde tres millones y medio de euros brutos anuales y menos de cuatro millones de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos sesenta y seis euros (266,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde cuatro millones de euros brutos anuales en adelante: la suma bruta de doscientos ochenta y siete euros (287,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

Ello no obstante, dicho premio podrá corregirse al alza o la baja (entre un 55 por 100 y hasta un 150 por 100), de acuerdo con el sistema de cálculo matricial o cualquier otro vigente en la empresa, que se entregará a los jefes de equipo durante los meses de marzo a abril del ejercicio 2019/20.

c) Premio variable en función del "crecimiento de la facturación por camión": Se obtiene a partir del incremento promedio de la facturación total mensual por camión, de la delegación que se trate, en comparación con el mismo periodo del año anterior en dicha delegación. Se trata, por tanto de un premio de devengo mensual, en función al crecimiento promedio por camión del volumen de venta bruta mensual de esta última, con arreglo al siguiente escalado:

– Delegaciones que facturan hasta dos millones de euros brutos anuales: la suma bruta de ciento noventa y tres euros (193,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan más de dos millones de euros brutos anuales y menos de dos millones y medio de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos catorce euros (214,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde dos millones y medio de euros brutos anuales y menos de tres millones de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos treinta y cuatro euros (234,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde tres millones de euros brutos anuales y menos de tres millones y medio de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos cuarenta y cinco euros (245,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde tres millones y medio de euros brutos anuales y menos de cuatro millones de euros brutos anuales: la suma bruta de doscientos sesenta y seis euros (266,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde cuatro millones de euros brutos anuales en adelante: la suma bruta de doscientos ochenta y siete euros (287,00 €) mensuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

Ello no obstante, dicho premio podrá corregirse al alza o la baja (entre un 40 por 100 y hasta un 150 por 100), de acuerdo con el sistema de cálculo matricial o cualquier otro vigente en la empresa, que se entregará a los jefes de equipo durante los meses de marzo a abril del ejercicio 2019/20.

d) Premio variable en función del "crecimiento de la cartera de clientes fijos del año anterior": Se obtiene a partir del crecimiento del número de Clientes Fijos del ejercicio (devengo anual), de la delegación que se trate, comparado con el año anterior en dicha delegación. Se trata, por tanto de un premio de devengo anual, en función del volumen de venta bruta anual de esta última, con arreglo al siguiente escalado:

– Delegaciones que facturan hasta dos millones de euros brutos anuales: la suma bruta de mil ochocientos cincuenta euros (1.850,00 €) anuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan más de dos millones de euros brutos anuales y menos de dos millones y medio de euros brutos anuales: la suma bruta de dos mil cincuenta euros (2.050,00 €) anuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde dos millones y medio de euros brutos anuales y menos de tres millones de euros brutos anuales: dos mil doscientos cincuenta euros (2.250,00 €) anuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde tres millones de euros brutos anuales y menos de tres millones y medio de euros brutos anuales: la suma bruta de dos mil

trescientos cincuenta euros (2.350,00 €) anuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde tres millones y medio de euros brutos anuales y menos de cuatro millones de euros brutos anuales: la suma bruta de dos mil quinientos cincuenta euros (2.550,00 €) anuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

– Delegaciones que facturan desde cuatro millones de euros brutos anuales en adelante: la suma bruta de dos mil setecientos cincuenta euros (2.750,00 €) anuales, caso de obtener el 100 por 100 del objetivo (facturación total bruta).

Ello no obstante, dicho premio podrá corregirse al alza o la baja (entre un 50 por 100 y hasta un 200 por 100), de acuerdo con el sistema de cálculo matricial o cualquier otro vigente en la empresa, que se entregará a los jefes de equipo durante el primer trimestre comercial del ejercicio 2019/20, una vez conocido el resultado del ejercicio anterior.

Ajustes:

3) Se regularizan los Clientes Fijos reales de venta tradicional al final del ejercicio, restando el exceso de número de clientes D3 por encima del cinco por cien.

4) Se neutraliza el volumen de clientes con status "vacaciones", siempre que supongan más del dos por cien de la cartera.»

Undécimo.

Se acuerda, asimismo, que el contenido de la presente acta después de su firma sea remitido a la Autoridad Laboral para su registro, archivo y, posterior publicación en el Boletín Oficial.

Asimismo, se acuerda, a los efectos de que sea remitido a la Autoridad Laboral para su registro, archivo y, posterior publicación en el Boletín Oficial autorizar por ambas representaciones a doña María Dolores Diez García (asesora del sindicato UGT).

Leída la presente acta y hallada conforme por ambas representaciones, en prueba de conformidad, los asistentes, en la representación que ostentan, firman y ratifican los presentes acuerdos.