

PREACUERDO PACTOS LABORALES

2015/2016

PRODUCTOS CAPILARES LOREAL S.A.

En Burgos , a seis de Junio de dos mil dieciséis, reunida la Comisión Negociadora designada por la Dirección de la Empresa, por un lado, y el Comité de Empresa por otro, en la representación que ostentan, han llegado a los acuerdos que se recogen para su firma en este preacuerdo de Pacto Laborales, en los siguientes términos:

Los Pactos Laborales se suscriben, y así se recogerá en el Acta de aprobación del texto definitivo, de conformidad con los artículos 2 y 5 y Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo Laboral vigente, y artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los aspectos no mencionados de forma expresa en el presente documento de preacuerdo se mantendrán en los mismos términos que en los pactos vigentes hasta el 31 de diciembre de 2014.

Vigencia

2 Años, desde el 1º de Enero de 2015 al 31 de Diciembre de 2016.

Condiciones económicas

** (Grupos Profesionales 6 al 8)*

Sus retribuciones son fijadas por la Dirección General, dentro de la Política de Remuneración de L'Oréal, estando constituidas por una parte fija y otra variable.

La **parte fija**, Sueldo Empresa, tiene naturaleza de salario base individualizado y personalizado para cada **puesto ocupado** por un colaborador.

La **parte variable** individual, Prima de Final de Año, que pueda establecerse, en su totalidad o parcialmente, es a percibir o no, en función de la consecución de los objetivos y del desempeño profesional en cada año.

** (Grupos Profesionales 1 al 5)*

La curva de retribución-Hay en la Empresa pasa a ser en 2015:

A = 136,65

B = 9.894,56

La curva de retribución-Hay en la Empresa pasa a ser en 2016:

A = 138,43

B = 10.023,19



Las Condiciones de Trabajo y resto de Complementos se incrementaran en 2015 en un 0,8% y en 2016 en un 1,3%.

Cláusula de Actualización Salarial (Grupos Profesionales 1 al 5) (Sustituye a la antigua cláusula de Revisión salarial).

En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2015 y 2016 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados para los referidos años, se procederá a efectuar una actualización de los conceptos que correspondan en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

La actualización que, en su caso proceda, servirá como base de cálculo para cualquier incremento que pudiera pactarse en el año 2017.

Complemento Personal de Antigüedad

Los trabajadores afectados por estos Pactos, disfrutarán de aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en dos Trienios y cinco Quinquenios sucesivos.

El Complemento Personal de Antigüedad quedará congelado en su base de cálculo actual, siguiendo su natural evolución los Trienios y Quinquenios.

El importe del Complemento Personal de Antigüedad será del 5% para cada Trienio y del 10% para Quinquenio, calculado sobre las Bases de Cálculo que para cada categoría se establecen en la "Tabla de Categorías y Bases de Cálculo de Antigüedad"

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del año en que cumplan.

En el caso de que un trabajador cese en la Empresa y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de la antigüedad se efectuaría a partir de ese último ingreso.

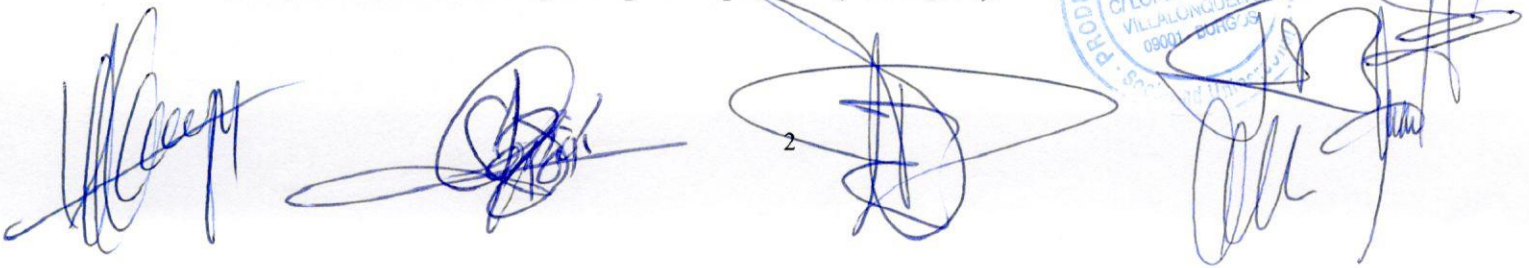
Personal contratado perteneciente al Grupo 6

En las contrataciones que se exija Titulación Técnica universitaria y se formalice mediante un contrato común indefinido y el puesto pertenezca al Grupo Profesional 6 de los Pactos, las condiciones económicas totales no serán inferiores al Salario Mínimo Garantizado del Grupo 6 del Convenio de Perfumería y Afines (Convenio del Sector) multiplicado por 1,35 (34.002,63€) al término del 3º año, y al 1,55 (39.040,05€) al término del 5º año.

En el caso de que el trabajador/a tuviera a su cargo un equipo (entendiendo por tal un mínimo de 2 personas con contrato laboral), al término del 5º año la referencia mínima para sus condiciones económicas totales no serán inferiores al 1,65 del salario mínimo del grupo 6 del Convenio referido (41.558,76€)

Esta normativa será aplicable a todos los trabajadores contratados con contrato indefinido cuya celebración se haya llevado a efectos desde el 1 de enero de 2016.

Los contratados con anterioridad a dicha fecha, se regirán por lo establecido en los Pactos de 2012/13/14, y por tanto, sus condiciones económicas totales al finalizar los 3 años en el Grupo 6, no serán inferiores al Salario Mínimo Garantizado del Grupo 6 del Convenio de Perfumería y Afines (Convenio del Sector) multiplicado por 1,75 (44.077,48€).



El tiempo de contratación eventual en el mismo puesto que, en su caso, existiese con carácter previo a la contratación indefinida se tendrá en cuenta a los efectos anteriormente mencionados (siempre que no hubiesen transcurrido más de 30 días desde la fecha de extinción del contrato eventual y la fecha de inicio del contrato indefinido).

El tiempo trabajado mediante un contrato en Prácticas no suma ni se computa a los efectos anteriormente mencionados.

Sistema de Previsión Grupo L'Oréal España (AVIVA)

Se mantiene en los términos actuales, con aportación del 1% del salario a efectos del Sistema. (Según lo reflejado en su Reglamento).

Con carácter excepcional, a final de 2016, se realizará una aportación extraordinaria por importe del 0,2% del salario a efectos del Sistema, para todos los empleados de los Grupos Profesionales del 1 al 5 que en ese momento estén incluidos en el sistema SPS de Aviva. Si la baja de un empleado incluido en el sistema se produce anteriormente, se procederá a realizar dicha aportación extraordinaria en el momento de la baja.

Seguro Colectivo de Vida de la Empresa (riesgo)

Se acuerda, con efectos a partir del 1 de diciembre de 2015, modificar el seguro colectivo de vida para empleados de L'Oréal España, en los siguientes términos:

Contingencias y capitales asegurados:

a) Incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez. Fallecimiento por muerte natural y fallecimiento por accidente (no siendo éste de circulación)

Capital asegurado: 55.000€

b) Fallecimiento por accidente de circulación.

Capital asegurado (no acumulable al capital asegurado para las contingencias previstas en el apartado a): 100.000€.

El capital asegurado previsto para esta contingencia se reducirá en el importe equivalente a la provisión matemática acumulada a la fecha de la contingencia en el Sistema de Previsión Básico (SPS) que la compañía tiene contratado actualmente con la aseguradora Generali (o con aquella otra que pudiera tener contratado este Sistema en el futuro). Sin que en ningún caso pueda ser inferior a 55.000 €.

Los componentes de los Equipos de 1ª y 2ª Intervención en los planes de prevención de riesgos, tendrán además un incremento de 6.000.-€ en los capitales de Incapacidad permanente, y fallecimiento por accidente no siendo éste de circulación, para el supuesto de que, como consecuencia de un acto de servicio, pudiera darse una de estas circunstancias.

Pr Programa Share & Care de L'Oréal - El capital asegurado para las contingencias previstas en los apartados a) y b) se incrementará, hasta el importe de 24 mensualidades del sueldo empresa percibido por el empleado en el mes de octubre incluidas pagas extras prorrateadas (más CPR para aquellos colectivos que lo tienen integrado en su retribución fija), si este último importe resultase superior. Este capital asegurado adicional previsto en aplicación del Programa

Share & Care, se reducirá en el importe equivalente a la provisión matemática acumulada a la fecha de la contingencia en el SPS.

En el caso de personal fijo discontinuos se tomará como base el sueldo empresa realmente percibido entre noviembre del año anterior y octubre del año en curso (o el sueldo empresa de los doce meses anteriores a la fecha en que se hubiese producido la contingencia que dé lugar al cobro de la prestación), se dividirá entre doce (12) y se multiplicará por (24).

En el caso específico de empleados desplazados temporalmente a otras empresas del Grupo L'Oréal en el extranjero, se considerará como salario empresa a estos efectos, el salario de referencia en los términos previstos en la Política de Movilidad Internacional del Grupo L'Oréal.

La cobertura adicional prevista en aplicación del programa Share & Care, podrá ser modificada o incluso revocada de forma unilateral por parte de la Empresa siguiendo los criterios globales definidos por el Grupo L'Oréal en cada momento.

La adquisición de condición de asegurado en este Seguro de Vida (riesgo) será incompatible con la condición de asegurado en pólizas de naturaleza similar contratadas por otras Sociedades del Grupo L'Oréal a nivel mundial.

Beneficios Sociales

➤ **Subvenciones**

Para 2015 se mantienen en los mismos porcentajes y/o cantidades y condiciones que en el 2014.

Para 2016 se incrementan en 2,1%, de acuerdo con el siguiente detalle:

➤ **Prestaciones para prótesis (2016):**

Oculares y auditivas hasta 60% coste con un tope de 203,24€.

Odontológicas hasta el 60% de su coste con un tope 152,71€. Los tratamientos de ortodoncia no tienen la consideración de prótesis odontológica.

Plantillas ortopédicas para el calzado para empleados cuyo trabajo se desarrolle estando de pie y con la prescripción médica adecuada, hasta 60% de su coste con un tope de 152,71€.

Supervisadas por el médico de empresa y con factura a nombre del trabajador-paciente.

A esta prestación sólo tendrá derecho el personal que en el momento de solicitarla tenga una permanencia ininterrumpida en la Empresa de 6 meses o contrato de duración de al menos dicho tiempo. La prestación a abonar será la parte proporcional a su permanencia al momento de solicitarla.

No se subvencionará ninguna otra prótesis, ni las intervenciones quirúrgicas para corrección de vista, ni medicamentos.

➤ **Prestaciones económicas a los cabezas de familia empleados con hijos con discapacidad psíquica y/o física que supere el 66%. (2016):**

Tendrán derecho a estas prestaciones que establece la Empresa y en la cuantía y forma que se dirán, el padre o la madre empleado de la Empresa en activo, que tengan algún hijo de los comprendidos en la Ley 26/90 de 20 de Diciembre, en el ámbito de la discapacidad psíquica y en el ámbito de la discapacidad física cuando ésta supere el 66%.

Es requisito necesario el reconocimiento por el Instituto Nacional de la Seguridad Social de esta circunstancia.

En los casos en que no fuera posible llevar a estos niños a un colegio adecuado, además de la prestación económica de la Seguridad Social, la Empresa concede por el hijo en estas circunstancias la cantidad de 66,38 € mensuales.

En los casos en que la prestación que tengan los padres de la Seguridad Social sea no económica sino beca en un colegio especializado para estos niños, la Empresa aportará la cantidad 54,61 € mensuales.

Para los casos en que no se tenga beca para colegio de la Seguridad Social, si los padres llevan al niño a un colegio adecuado para su rehabilitación, la Empresa aporta la cantidad de 382,25 € mensuales.

Las cuantías reales a pagar por la Empresa según los apartados anteriores, se verán incrementadas en un 50% para los puntos 3 y 4 y en un 25% para el punto 5, si se da la circunstancia de ser Familia Numerosa en posesión del título vigente que expide el Ministerio de Trabajo.

Estas concesiones de la Empresa se extinguirán en los siguientes casos:

- Por cese en la Empresa del padre o madre empleados.
- Recuperación o rehabilitación de la persona con discapacidad que haga desaparecer su carácter de tal.
- Fallecimiento de la persona con discapacidad.

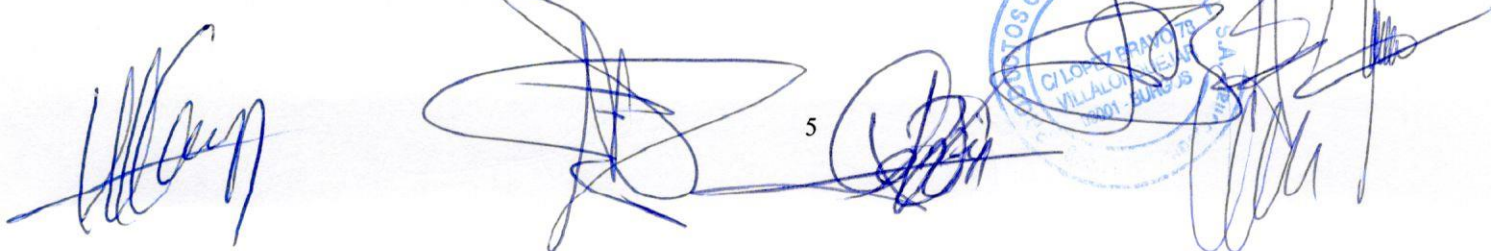
La Empresa facilitará para estos hijos de empleados el ingresar en puestos en los que de acuerdo con sus aptitudes pudieran desempeñarlos satisfactoriamente, al menos a un nivel razonable a juicio de la Empresa. Producido este supuesto, el padre o madre empleado perdería el derecho a las otras prestaciones indicadas anteriormente.

Cualquier interpretación práctica de estas normas de aplicación a casos que pudieran ser una excepción a lo regulado, será tratada como tal excepción, decidiendo libremente la Empresa, oído el Comité de Empresa, lo que considere más procedente a la vista de las circunstancias.

➤ **Subvención para estudios de los empleados. (2016)**

La Empresa, deseando colaborar en la formación profesional de sus empleados, establece las siguientes subvenciones económicas y condicionadas a los requisitos que se dicen:

Previa su autorización por la Empresa, los recibos que se presenten de los centros autorizados, que deben establecerse a nombre de la Empresa, con indicación del trabajador-alumno, serán subvencionados en un 80% de su importe, sin que esta aportación total de la Empresa en cada caso supere el tope mensual de 89,93 € o anual de 811,60 €.



A estas subvenciones solo tendrá derecho el personal que al comenzar el curso objeto de la subvención tenga una permanencia ininterrumpida en la Empresa de 1 año.

Sólo se subvencionarán aquellos estudios que vengan exigidos por el desarrollo de la actividad o las características del puesto de trabajo del trabajador, sirviéndole por tanto de alguna manera de desarrollo o promoción en la empresa. Los casos particulares que pudieran plantearse al respecto serán de libre decisión de la Empresa, oído el dictamen del Comité de Empresa.

Aquellas formaciones que estén recogidas a través de los programas que ofrece **Mylearning** deberán cursarse a través de este medio que la empresa pone a disposición de sus empleados, no siendo subvencionadas por cursarlas fuera de dicho sistema.

Al personal que esté percibiendo subvención por estudios se le podrá pedir por el Departamento de Personal, al terminar el curso, un certificado del centro donde los haya cursado, en el que se indique cual ha sido el aprovechamiento y asistencia del alumno. A la vista de estos informes la Empresa mantendrá o suspenderá total o parcialmente su prestación en años sucesivos.

Cualquier excepción a este régimen de subvención de estudios será resuelta por la Empresa una vez oído el dictamen del Comité de Empresa.

- **Premio de Natalidad.-** El importe se mantiene igual a los pactos anteriores para el 2015, y se actualiza en **2016** a la cantidad de 371,53€, si bien la empresa podrá sustituirlo en el futuro por otras acciones relacionadas con la conciliación, desapareciendo en ese momento de los Pactos.
- **Tienda de Productos-** Se mantiene, con las adaptaciones que procedan a la realidad de su funcionamiento actual, como puede ser el caso de la Boutique L'Oréal España, que complementa **a la Tienda de Productos on-line.**
- **Seguro Médico de Empresa.**
Una vez analizadas las diferentes ofertas presentadas en relación al seguro médico, se acuerda continuar con la aseguradora actual (SANITAS), manteniéndose las condiciones actuales. Se acuerda nombrar una comisión para trabajar con ayuda de la compañía aseguradora con el objeto de cubrir todas las especialidades médicas contratadas en la póliza en el caso de poblaciones con más de 50.000 habitantes, en las que L'Oréal tenga un centro de trabajo.

Jornada

La jornada laboral para 2015 y 2016 será de **1.720 horas año.**

Flexibilización de jornada.- Se mantiene la redacción de los Pactos 2012/13/14, sin incorporar las modificaciones del convenio de Perfumería y Afines en materia de Flexibilidad.

Ambas partes acuerdan formar una **Comisión de trabajo** durante el ejercicio 2016, con el objeto de analizar y negociar la flexibilidad incluida en el nuevo convenio de Perfumería y Afines 2015/16.

Kilometraje

El precio del kilometraje será de 0,32€ con efectos 2016 (Vehículo propio)

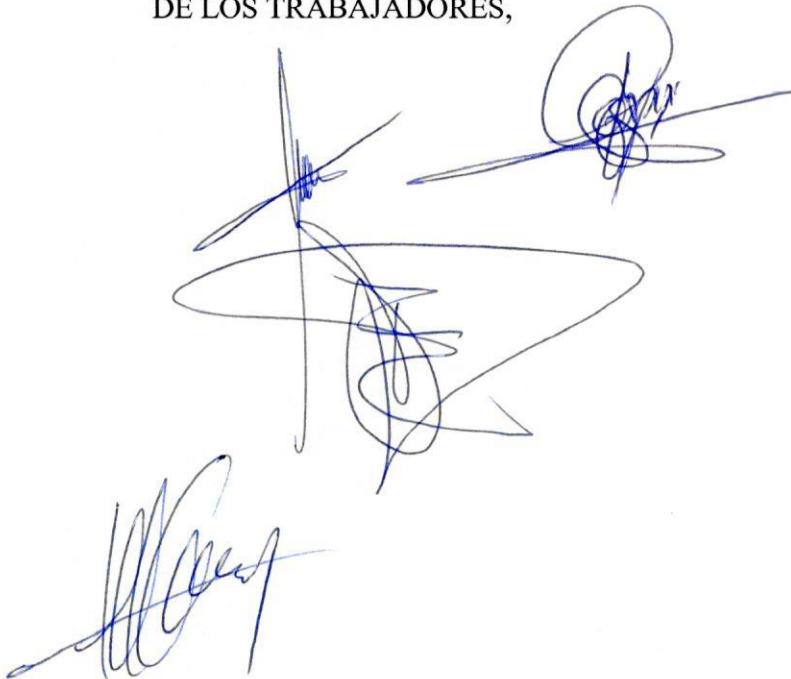
Se acuerda igualmente:

- Informar semestralmente al comité de empresa, según la legislación vigente, sobre las actividades subcontratadas y nombre de las empresas que realizan el servicio subcontratado.
- Revisar anualmente el censo de puestos HAY.
- Continuar con la actividad de la comisión de igualdad con un mayor foco en la comunicación a los empleados.
- Revisar y armonizar dentro de lo posible la interpretación sobre licencias / permisos Madrid/ Burgos.

La Comisión Negociadora se compromete a actualizar la redacción de los Pactos Laborales, para su firma, dentro del plazo de 4 semanas.

En conformidad con cuanto antecede, se firma por la Representación de la Empresa y Comité de Empresa-Delegados de Personal-Delegados Sindicales, en el lugar y fecha arriba indicados.

REPRESENTACIÓN LEGAL
DE LOS TRABAJADORES,



LA EMPRESA,

