I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ASESORÍA GALLARDO LFJ, S. L.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Asesoría Gallardo LFJ, Sociedad Limitada, recibido en REGCON, con fecha 12 de marzo de 2013, código de convenio número 29100342012013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de 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 Proceder al depósito del texto original del I Convenio Colectivo de la empresa Asesoría Gallardo LFJ, Sociedad Limitada, en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

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

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, firmado: Marta Rueda Barreda.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ASESORÍA GALLARDO LFJ, S. L.

A c t a

En Málaga, a 8 de marzo de 2013.

Se reúnen en los locales de la empresa, el representante legal de la misma don Fco. José Gallardo Navarrete, y el delegado de personal don Francisco Javier Verdú Burgos, para tratar del próximo convenio de empresa. Hechas las consideraciones respectivas, y a la vista de la proposición existente y circunstancias actuales de los servicios a prestar, se adopta el siguiente acuerdo:

1.º Aprobar el convenio colectivo de empresa unido a esta acta que consta de 24 artículos y anexo, todo ello firmado por ambas representaciones en 13 folios.

2.º Dar el trámite que establece el artículo 90 del estatuto de los trabajadores para que la Autoridad Laboral registre el convenio y ordene lo pertinente.

Firmado: Francisco José Gallardo Navarrete y Francisco Javier Verdú Burgos.

Texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa “Asesoría Gallardo L.F.J, Sociedad Limitada”

P r e á m b u l o

1. Determinación de las partes que lo conciertan, legitimación y eficacia. El presente Convenio Colectivo de Empresa de Asesoría Gallardo, LFJ, Sociedad Limitada (en adelante, empresa), se suscribe por un lado por la representación de la sociedad y por otro, por la representación de los empleados de la misma con el objetivo de establecer el marco de referencia de las relaciones laborales entre la empresa y sus empleados.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, tienen plena legitimidad para suscribir un convenio colectivo de carácter regular.

En este sentido, este convenio colectivo surge dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas para Asesoría Gallardo, LFJ, Sociedad Limitada, y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Principios que informan el presente convenio. Tanto la negociación como el contenido material del presente Convenio se han inspirado en los siguientes principios que son fuente esencial para su correcta aplicación e interpretación: Principio de buena fe, principio de autonomía de la voluntad de las partes, principio de no discriminación y principio de diálogo social.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional y Personal

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en la empresa, cualesquiera que sean sus cometidos. Queda exceptuado el personal a que se refiere el artículo 1, apartado tercero, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por que el se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como el artículo 2, apartado primero, letra a) del mismo cuerpo legal.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente convenio será de aplicación en el centro de trabajo donde tiene su sede principal Asesoría Gallardo, así como en todos aquellos que puedan abrirse en el futuro en Málaga y su provincia.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor en su totalidad el 1 de marzo de 2013, expirando su vigencia el 31 de diciembre de 2014.

Las materias objeto del presente convenio de empresa, tendrán prioridad

aplicativa sobre el Convenio Colectivo Sectorial de Oficina y Despacho de la provincia de Málaga y el IV Convenio Colectivo Estatal para Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, de conformidad con lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, siendo por tanto, de aplicación dichos convenios en el resto de materias no reguladas en el presente.

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrán denunciarlo con una antelación mínima de tres meses a su fecha de conclusión, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada.

De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia a los efectos de registro, a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y empleo u organismo que lo sustituya.

Una vez denunciado el convenio colectivo, en tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior, en este caso, se incrementarían las tablas salariales del año anterior en el porcentaje de inflación prevista por el Gobierno para el año prorrogado y se revisará al final del año con carácter retroactivo desde el primero de enero por la diferencia, si el porcentaje del IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) resultara superior al inicialmente previsto.

Artículo 4. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa bajo la presidencia de la persona que designe la dirección de la empresa y en la que actuará como secretario el que designe el presidente, tanto el presidente como el secretario deberán ser designados de entre los miembros de la comisión paritaria.

Las funciones de dicha comisión serán la vigilancia e interpretación de este convenio, de acuerdo con las normas legales vigentes en la materia.

Las consultas y reclamaciones se dirigirán por escrito y por duplicado a las dos partes, social y de la empresa. La comisión deberá reunirse en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mínimo plazo de tiempo.

La comisión paritaria del convenio tendrá su sede a efectos de notificaciones en Málaga, Alameda de Colón, 30-1.º.

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un contenido unitario, orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente, aceptándose por las partes que lo suscriben, que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, sin que por tanto, los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada, o con independencia de los demás.

En consecuencia, si la jurisdicción social declarase nulo o invalidase en su actual redacción alguna parte del mismo, las partes negociadoras considerarán si es valido por si solo el resto del texto aprobado, o bien fuese necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio, se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, antes de 30 días.

Artículo 6. Adhesión al SERCLA

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la comisión paritaria, se instará, los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Capítulo II. Organización del Trabajo. Principios Generales

Articulo 7. Dirección del Trabajo

La dirección del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en las que delega el ejercicio de dicha facultad que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente convenio colectivo y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, con respeto a las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la misma (por el artículo 64 del E.T.), implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficacia, calidad, y condiciones de trabajo en la empresa.

Los sistemas de organización en el trabajo y sus modificaciones se complementarán, para su eficacia, con políticas de formación adecuadas.

Artículo 8. Cumplimiento del Trabajo

Es obligación del trabajador/a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

El trabajador deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo o competencias profesionales. Entre tales trabajos, están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 9. Declaración de Principios sobre Igualdad y no Discriminación

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas, políticas, afiliación o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa. Las relaciones de la empresa y sus trabajadores, han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados, por razones de discapacidad psíquica o sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso, conlleva igualmente a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral, así, como las necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Capítulo III. Clasificación de Profesional y Normas Generales Sobre Prestación de Trabajo.

Artículo 10. Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional, podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes, conforme a la definición que de ellas se realiza en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, la comisión paritaria, resulta competente para concretar a petición de cualquiera de las partes firmantes del convenio, la equivalencia o no entre dos o más categorías profesionales.

Respecto a la movilidad externa, cuando la movilidad funcional se realice fuera del grupo profesional o categoría profesional equivalente, deberá acometerse, justificando la misma en razones técnicas u organizativas, pudiendo el trabajador ser ocupado en cualquier tarea o cometido, aún fuera de su grupo profesional o categoría equivalente, por el tiempo imprescindible para su atención. A estos efectos se considera causa organizativa, la ausencia de trabajo en la categoría

profesional que tenga asignada el trabajador.

A efectos retributivos, ambas partes acuerdan que la movilidad funcional externa (tanto ascendente como descendente) se retribuirá atendiendo al salario base más alto de las dos categorías que el trabajador desempeñe.

Artículo 11. Clasificación Profesional

El personal de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, se clasificará en grupos profesionales, en atención a las funciones que se desarrollan, de conformidad con las definiciones que se detallan en los artículos siguientes.

La estructura profesional que se define tiene por objeto conseguir una organización racional y eficiente de los recursos humanos.

Artículo 12. Grupos Profesionales

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio, se clasifica en los grupos profesionales siguientes:

Grupo I:	Titulados/as
Grupo II:	Administración
Grupo III:	Servicios

La clasificación, se realizará por aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas y más representativas que desarrollen los trabajadores.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional, o la realización de funciones propias de dos o más grupos profesionales o de dos o más categorías dentro del mismo grupo, la asimilación a uno u otro grupo o una u otra categoría, se realizará, según las funciones que resulten prevalentes.

Los factores que determinan la clasificación en cada uno de los grupos profesionales son los siguientes:

a) AUTONOMÍA: Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

b) INICIATIVA: Valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolle.

c) RESPONSABILIDAD: Valora el grado de influencia sobre los resultados de la función desarrollada.

d) CONOCIMIENTO: Valora la formación básica necesaria para poder desarrollar correctamente la función encomendada.

e) COMPLEJIDAD: Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Artículo 13. Definición y Características de los Grupos Profesionales

A título enunciativo y no limitativo, se enumeran las siguientes funciones o actividades a desarrollar por el personal:

GRUPO I. TITULADOS/AS

Integran este grupo las personas trabajadoras que se hallan en posesión del título universitario superior o medio, título universitario de grado o Master, homologado oficialmente y que están vinculados laboralmente a la empresa en razón del título que poseen, para ejercer funciones específicas a que dicho título les habilita o aquellas misiones que les sean atribuidas siempre que presten sus servicios con carácter exclusivo o preferente, percibiendo una retribución salarial, según su categoría profesional y sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO COORDINADOR:

Es la persona trabajadora capacitada, con poderes o sin ellos, que actuando a las ordenes del profesional titular del despacho o de un jefe superior, si lo hubiere, dentro del marco organizativo de la empresa y que realiza con la máxima corrección, los trabajos que requieran iniciativas, llevando la responsabilidad directa de uno o más servicios.

OFICIAL 1.ª: Es la persona trabajadora que actuando a las órdenes del profesional titular del despacho o de un jefe de servicio o superior, si los hubiere, con conocimientos suficientes, de carácter general sobre la técnica administrativa, realiza trabajos que requieren iniciativa, responsabilidad, autonomía y organización, dentro de las materias propias de la tramitación y gestión en general bajo la dirección del superior jerárquico.

OFICIAL 2.ª: Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado en todo caso al profesional titular del despacho o a un jefe u oficial de primera, si lo hubiere, realiza trámites y trabajos de orden administrativo, que requieren conocimientos de la técnica administrativa, desarrollando tareas de gestión ante las Administraciones públicas.

TÉCNICO INFORMÁTICO: Es la persona trabajadoras que ejecuta de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización.

Como pueden ser, los analistas de procesos de datos y los programadores, realizando aquel, el diseño, puesta a punto y mantenimiento de los sistemas operativos, que asesora y coordina con el personal de la empresa sobre las posibilidades del proceso de datos, y este, es el que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el leguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, poniendo a punto los programas.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones elementales administrativas y de ofimática y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo, tales como archivo, mecanografiado, cobro contado, introducción de datos en ordenadores, liquidaciones en máquinas, pudiendo realizar gestiones que no requieren conocimientos específicos, en consonancia con los cometidos de su categoría profesional.

GRUPO III. RESTO DE PERSONAL

COBRADOR, REPARTIDOR: Es el empleado/a subalterno, cuya misión consiste en hacer recados dentro y fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes, y trabajos análogos o los especificados de carácter elemental.

Personal de limpieza: Son los trabajadores/as que se ocupan de la limpieza en los locales de la empresa.

Capítulo IV. Contratos. Tipos y Duración

Artículo 14. Contratación Indefinida

Para dar cumplimiento al compromiso de la empresa de promover la estabilidad en el empleo de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio, la modalidad de contratación habitual para cubrir las necesidades estructurales de la plantilla será el contrato indefinido, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 15. Contratos Formativos

Se regirá de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 16. Contratos Eventuales

1. CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Dadas las características del sector en el que se encuadra la empresa, y al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de

los Trabajadores, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos se establece que la duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

2. CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO

Dadas las características del sector en el que se encuadra la empresa, y al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años

El número total de contratos eventuales no podrá exceder de dos, en aquellos casos en los que la plantilla de trabajadores sea igual o inferior a diez. Para los supuestos en que existan más de diez trabajadores el límite será del 20% de la plantilla.

a) Límites temporales para la sucesión de contratos de duración determinada.

Trabajadores que sean contratados durante un plazo superior 24 meses, en un periodo de 30 meses, para ocupar un mismo puesto de trabajo, mediante dos o más contratos, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa o mediante una empresa de trabajo temporal.

b) Encadenamiento objetivo de contratos

Cuando la contratación para cubrir un mismo puesto de trabajo se realice con distintos trabajadores, durante un plazo superior a 30 meses, en un período de 36 meses, con o sin solución de continuidad, directamente por la empresa o mediante una ETT, el último trabajador de la cadena de contrataciones se convertirá en fijo, siempre y cuando su contrato temporal tenga una duración prevista igual o superior a tres meses.

En ambos supuestos de encadenamiento de contratos –subjetivo y objetivo– quedan excluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo.

La limitación de encadenamiento de contratos prevista en este artículo no tendrá efectos retroactivos. El primer contrato que se tendrá en consideración en ambos supuestos, a efectos de computar el número de contratos, el período y el plazo, será el vigente a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, es decir, el 15 de junio de 2006, o,

en su caso el primero que se celebre a partir de dicha fecha.

Artículo 17. Preaviso de Cese

El cese voluntario del trabajador deberá ser comunicado fehacientemente a la empresa con una antelación mínima de acuerdo con la siguiente escala:

Grupo I:	Dos meses
Grupo II:	Un mes
Grupo III:	Quince días

Artículo 18. Periodo de Prueba

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se considerará provisional durante un periodo de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Grupo I:	Seis meses
Grupo II:	Tres meses, salvo para los auxiliares administrativos que será de un mes
Grupo III:	Un mes

Durante este periodo, tanto la empresa como el trabajador podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, salvo las legalmente establecidas.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando un trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Capítulo V. Jornada, Descanso y Vacaciones

Artículo 19. Distribución de la Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo se distribuirá de 08:00 a 14:00 horas de lunes a viernes y de 16:00 a 18:00 horas de lunes a viernes. Se establecerán turnos de trabajo librando las tardes de los viernes en semanas alternas.

Desde el 1 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive, se establecen dos meses de jornada intensiva, de 7 horas diarias, distribuida en horario de 8:00 a 15:00 horas.

Los días especiales de 5 de enero, Miércoles Santo, día 24 y 31 de diciembre, la jornada será de 6 horas intensivas, de mañana, en horario de 8:00 a 14:00 horas.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada continuada que exceda de 6 horas, así como todo el personal, en el periodo comprendido entre el 1 de julio a 31 de agosto, disfrutarán de un periodo de descanso durante la jornada de quince minutos de duración, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

En el mes de enero de cada año, la empresa elaborará el calendario laboral, que previa audiencia del Delegado de Personal, será expuesto en lugar visible del centro de trabajo.

La empresa podrá establecer en la elaboración de los calendarios anuales de trabajo, incluidos como horarios especiales, la distribución irregular de la jornada en periodos de máxima actividad.

En este caso la jornada semanal, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas y con respeto absoluto al descanso semanal señalado y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso la introducción de la jornada irregular, cuando no se hubiera establecido, deberá tener la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y estará sujeta a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, tal como se fija en el artículo 34.5 del E.T.

Artículo 20. Vacaciones

Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de veintitrés días laborales retribuidos anuales.

Las vacaciones podrán disfrutarse en un solo periodo o dos como máximo. En este último caso ningún periodo podrá ser inferior a 10 días laborables, salvo acuerdo de las partes.

El periodo de disfrute será preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos incluidos. A efectos del disfrute de dicho periodo de vacaciones, la empresa negociara con cada trabajador los correspondientes turnos en función de las necesidades del servicio.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa , coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a las de la incapacidad temporal o a la

del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 21. Retribuciones

Los salarios pactados en el presente convenio, en cómputo anual, serán 14 pagas mensuales, agrupadas por niveles de las distintas categorías profesionales, siendo estos los que figuran en el Anexo I.

Se establece una retribución a cuenta de convenio del 1,50% sobre los conceptos de la tabla anexo I. A final de cada año, si el IPC real del mismo fuera superior al 1,50% establecido anteriormente, se revisará la tabla en el porcentaje de diferencia entre el IPC real y el importe previsto, y con fecha de efecto desde el 1 de enero de ese mismo año.

Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen dos pagas de 30 días de salario de convenio (según tablas), denominadas de verano y navidad, que se abonarán como máximo, el 15 de julio y el 22 de diciembre respectivamente, pudiendo, por acuerdo de la empresa y los trabajadores prorratearse mensualmente.

El devengo será del 1 de julio al 30 de junio y del 1 de enero al 31 de diciembre respectivamente.

Se establece una tercera paga de productividad, cuyo devengo será anual, del 1 de marzo al 28/29 de febrero, siendo la fecha de cobro el 15 de marzo, en función del grado de cumplimiento de objetivos alcanzados en el año.

AÑO 2014: Se deberá alcanzar un aumento de la facturación del 30%, con respecto a la facturación realizada en el 2012. Si el aumento fuera del 20%, se cobraría la mitad de dicha paga. Para ello se tendrá en cuenta el impuesto de sociedades (modelo 200) correspondiente al año 2013.

Estas condiciones se revisarán anualmente.

Artículo 23. Plus de Transporte

Se establece un plus de transporte, para todas las personas trabajadoras, que tendrá carácter indemnizatorio y no salarial por un importe de 1.272 euros anuales, que se devengará por once meses de trabajo efectivo, fraccionándose dicho importe anual en doce mensualidades iguales.

Artículo 24. Gastos de Locomoción y Dietas Gastos de Locomoción

Los desplazamientos que, como consecuencia de los cometidos que se ordenen al personal, y que deban ser desempeñados fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, serán abonados por la empresa.

Cuando el trabajador utilice para tales desplazamientos su vehículo propio, habiendo sido previamente autorizado por la empresa para ello, percibirá una indemnización de 0,20 euros por kilómetro realizado.

DIETAS: Los trabajadores que, por necesidades de las empresas, tengan que desplazarse a población distinta de aquella donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 15 euros, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; 30 euros, cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio.

Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, que en ningún caso será superior a la categoría de tres estrellas, debiendo justificarse el gasto con la correspondiente factura.

ANEXO I

Tablas salariales del I Convenio Colectivo de la empresa

Asesoría Gallardo L.F.J., Sociedad Limitada 2013

G. PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE ANUAL	PLUS TRANSPORTE MENSUAL
GRUPO I				
TITULADO				
SUPERIOR	18.141,34 €	1.295,81 €	1.272 €	106 €
TITULADO MEDIO	17.032,40 €	1.216,60 €	1.272 €	106 €
GRUPO II				
COORDINADOR	16.144,52 €	1.153,18 €	1.272 €	106 €
OFICIAL 1.ª	14.258,72 €	1.018,47 €	1.272 €	106 €
OFICIAL 2.ª	13.093,92 €	935,35 €	1.272 €	106 €
TÉCNICO INFORMÁTICO	14.258,72 €	1.018,47 €	1.272 €	106 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10.930,64 €	780,76 €	1.272 €	106 €
GRUPO III				
COBRADOR, REPARTIDOR	9.599,52 €	685,68	1.272 €	106 €
PERSONAL LIMPIEZA	9.599,52 €	685,68	1.272 €	106 €