

SECCIÓN QUINTA

Núm. 5.564

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Oerlikon Soldadura, S.A.

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Oerlikon Soldadura, S.A.

Vista el acta de la comisión negociadora del XII convenio colectivo de la empresa Oerlikon Soldadura, S.A. (código de convenio 50100292012014), suscrita el día 17 de mayo de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, en la que se acuerda modificar el artículo 41 y el anexo IV (“Reglamento de incentivo de vendedores”) del citado convenio colectivo, recibida en la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza con fecha 7 de junio de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar la inscripción del acta citada en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 12 de junio de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

En El Burgo del Ebro (Zaragoza), a 17 de mayo de 2018.

REUNIDOS:

- Por Oerlikon Soldadura, S.A. (en adelante, “la compañía” o “la empresa”):
 - Don Joaquín Lobé.
 - Don Santiago Abascal.
 - Doña Ana María Labé.
 - Doña Elena Martínez.

• Por la parte social, representando a la plantilla de la compañía, los siguientes miembros del comité de empresa:

- Don Luis Carlos Ruiz.
- Don Javier Tornos.
- Doña Elena Sánchez.
- Don Tomás Francés.
- Don Jonatan Coy.

Ambas partes se reúnen en los locales de la empresa, al objeto de consensuar un acuerdo de modificación parcial del XII convenio colectivo de la compañía (con vigencia 2017-2020), en relación al sistema de remuneración variable del colectivo de vendedores.

Ambas partes se reconocen, mutua y recíprocamente, capacidad suficiente para suscribir el presente acuerdo, y por ello

EXPONEN

I. Que tras la compra del grupo Air Liquide Welding (al que pertenecía la compañía) por parte del grupo Lincoln Electric producida el pasado 1 de agosto de 2017,



la compañía debe integrarse en el Grupo Lincoln Electric (en adelante, el Grupo), lo que supone una serie de cambios a introducir.

II. Que el profundo cambio introducido en la política comercial de la compañía, en sus objetivos prioritarios, en el modelo de servicio al cliente y en el mercado a atender de forma directa por su propio equipo comercial, obliga a adaptar el sistema de retribución variable que tenemos establecido para el departamento o función comercial.

III. Que el actual sistema está regulado en el artículo 41 y el anexo IV (denominado “Reglamento de incentivo de vendedores”) del XII convenio colectivo de la compañía.

El nuevo modelo propuesto, basado en el del Grupo, es el denominado “Incentivo anual de ventas” (“sales incentive”), que supone una retribución variable en función de la consecución anual de los objetivos de gestión asignados de forma individual en coherencia con el cambio de funciones y objetivos introducidos tras la integración al Grupo Lincoln Electric.

IV. Que estando los trabajadores afectados de acuerdo con la medida, y tras haber dado cumplimiento al procedimiento descrito en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras las oportunas deliberaciones y negociaciones, las partes

ACUERDAN

Primero. — Se acuerda modificar el artículo 41 y el anexo IV (denominado “Reglamento de incentivo de vendedores”) del convenio.

Por ello, el apartado 3 del artículo 41 pasará a tener la siguiente redacción:

«3. *Incentivo anual de ventas:*

Es la cantidad bruta obtenida anualmente por cada persona incluida en esta modalidad retributiva, mediante la aplicación del incentivo anual de ventas, que constituye el anexo IV al presente convenio.

Asimismo, se sustituye el actual anexo IV del convenio por el texto que se adjunta como DOC número 1 y que cuyo contenido las partes han consensuado. Las partes acuerdan que el nuevo anexo IV, que regula el incentivo anual, tendrá efectos desde el 1 de enero de 2018».

Segundo. — Las partes notificarán el presente acuerdo a la comisión paritaria del convenio. Asimismo, darán traslado del mismo a la autoridad laboral (Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de la provincia de Zaragoza) y resto de organismos previstos, si fuera necesario. Para ello, facultan a don Joaquín Lobé para que proceda a realizar los trámites de comunicación oportunos.

Y en prueba de conformidad, firman la presente acta en el lugar y fecha indicados los asistentes.

ANEXO IV

Incentivo anual de ventas (“sales incentive”)

1. Base del incentivo anual de ventas.

El incentivo anual de ventas tiene como objetivo retribuir la contribución individual de cada vendedor a la consecución de la estrategia y de los objetivos comerciales establecidos cada año por la dirección.

2. Definiciones.

- Rendimiento individual acordado: Conjunto de objetivos cuantitativos (metas), definidos por el director comercial o la persona que la compañía designe en cada momento, en su contenido y significado, y cuantificados en los valores a alcanzar como objetivos comerciales por cada uno de los vendedores durante un período establecido, que normalmente es un año. Los objetivos quedarán detallados y acordados en la plataforma informática del Departamento de Recursos Humanos (actualmente, HRLinc).

- Competencias: Las competencias son el conocimiento, las habilidades, la capacidad, los atributos y otras características personales que contribuyen a conseguir un rendimiento profesional exitoso.

Las competencias son observables y cuantificables en el comportamiento profesional y están asociadas a los empleados según la función que desempeñan.

Para el colectivo comercial se han identificado cinco competencias a desarrollar y evaluar regularmente, concretamente: Mantener el enfoque en el cliente, integridad, trabajo en equipo, rendimiento con calidad y compromiso.

- Calificación de desempeño individual: Es el logro de los objetivos cuantitativos (rendimiento acordado) y de los cualitativos, estos últimos como el comportamiento



demostrado (competencias), en relación al plan de desempeño (detallados en la plataforma informática del departamento de Recursos Humanos; actualmente, HRLinc), y ambos ajustados con la aplicación en el cálculo del multiplicador de rendimiento individual, para determinar el resultado monetario de los objetivos.

- Multiplicador del rendimiento individual: La consecución de cada uno de los objetivos solo tiene retribución económica si el resultado conseguido en el objetivo es superior al 80%. El multiplicador del rendimiento individual es la tabla que relaciona el porcentaje (%) del resultado conseguido con el porcentaje (%) de retribución económica del mismo, con un rango que varía desde el 81% con una retribución de un 7%, hasta un 120% de consecución o superior, que se retribuye con un 130% de la asignación económica del objetivo. La tabla del multiplicador del rendimiento individual se incluye al final del presente anexo IV al convenio colectivo.

3. *Ámbito de aplicación.*

Este incentivo anual de ventas afecta de forma individual a los vendedores de Oerlikon Soldadura, S.A.

4. *Importe anual del incentivo de ventas individual.*

A cada vendedor se le atribuirá anualmente un importe anual bruto de referencia (target amount) como objetivo del incentivo anual de ventas (que no podrá ser inferior al importe individualmente atribuido el año anterior, con un importe mínimo de 6.000 euros brutos), que puede estar relacionado en forma de porcentaje con su salario fijo bruto anual.

5. *Objetivos anuales, modo de establecerlos.*

Con carácter general, los objetivos anuales de cada vendedor deberán fijarse durante el primer trimestre cada año por parte del director comercial o la persona que la compañía designe en cada momento, estarán alineados con la estrategia y el plan de negocio definidos por la empresa y estarán detallados en la plataforma informática del departamento de Recursos Humanos (actualmente, HR Linc), a la que los empleados tienen acceso.

El importe anual bruto de referencia ("target amount"), y los objetivos y competencias con sus correspondientes porcentajes de incidencia o peso para el cálculo del incentivo podrán variar de año a año.

- **Objetivos cuantitativos:** A cada vendedor se le deben asignar entre uno y cinco objetivos comerciales, ponderados individualmente de forma que su suma debe ser 90% del importe atribuido individualmente como incentivo de ventas del año, y los criterios que se pueden usar para determinar estos objetivos incluyen, entre otros: Ventas, crecimiento de ventas, desarrollo de ventas en determinados clientes, porcentaje margen bruto, etc.

- **Objetivos cualitativos:** El 10% restante del objetivo será el resultado de la evaluación de las competencias a desarrollar que le empresa tenga definidas para este colectivo.

6. *Devengo, evaluaciones y su cuantificación, pagos a cuenta y liquidación del incentivo anual de ventas.*

6.1. **DEVENGO:** El devengo anual del incentivo de ventas tendrá lugar el 31 de diciembre de cada año, coincidiendo con el cierre anual de ventas de la empresa al cierre de cada ejercicio.

6.2. **EVALUACIONES:** Las evaluaciones de incentivo de ventas deben completarse al mismo tiempo para todos los empleados que forman parte de este colectivo. El director comercial o la persona que la compañía designe en cada momento debe planificar el proceso de evaluación del incentivo de ventas, para asegurar la realización de la evaluación semestral durante los veinte primeros días de cada mes de julio, así como la evaluación y reconciliación final del año, dentro de los veinte primeros días de cada mes de enero.

6.3. **CUANTIFICACIÓN:** La calificación y cuantificación de rendimiento individual (IPR) en relación con los objetivos establecidos para el año es la relación entre los resultados conseguidos respecto a los objetivos o plan de rendimiento anual acordado y detallado en la plataforma informática del departamento de Recursos Humanos, a la que se ha hecho referencia anteriormente, tanto en los objetivos cuantitativos como en los cualitativos o de desarrollo de competencias. A los resultados conseguidos se les aplicará la tabla del multiplicador de rendimiento individual, con lo que quedarán determinados y cuantificados los logros del empleado contra los objetivos cuantitativos (metas) y los objetivos cualitativos que son los comportamientos demostrados durante el año (competencias).

6.4. PAGO A CUENTA: Semestralmente se realizará un pago a cuenta del 75% del resultado conseguido en los objetivos cuantitativos hasta ese momento, aplicando en su cálculo la tabla de multiplicador del rendimiento.

6.5. LIQUIDACIÓN DE INCENTIVO INDIVIDUAL DE VENTAS: La liquidación final, teniendo en cuenta el posible anticipo que haya podido percibir cada vendedor, según lo detallado en el párrafo anterior, se realizará al final del mes de enero del año siguiente, sobre la consecución real de sus objetivos individuales a diciembre del correspondiente año de devengo.

No obstante, en caso de que en la fecha de devengo el empleado no haya alcanzado los objetivos establecidos, la compañía se reserva el derecho a reclamarle o deducirle de futuras nóminas o documentos de liquidación, los adelantos que haya podido percibir.

7. Incorporación de nuevos vendedores.

Para aquellos vendedores que se incorporen a la empresa antes del 1 de octubre, se establecerán objetivos de incentivo anual de ventas ("sales incentive") para el año en curso, con unos objetivos y un importe objetivo proporcionales al período en el que van a prestar de forma efectiva sus servicios a la empresa.

8. Baja en la función de vendedor.

El empleado perderá completamente el derecho al incentivo si deja voluntariamente la compañía antes de la fecha de devengo. En este sentido, su salida voluntaria de la compañía significa su dimisión o baja voluntaria. Además, si el empleado es despedido por la compañía antes de la fecha de devengo y este despido es considerado como procedente o ajustado a derecho por la compañía y eventualmente ratificado como tal por los organismos laborales oficiales, tampoco tendrá derecho a recibir ninguna cantidad en concepto de este incentivo.

9. Entrada en vigor.

El presente Reglamento en su actual redacción entra en vigor el día 1 de enero de 2018, y sustituye y anula todo lo establecido con anterioridad en materia de incentivos de vendedores.

10. Información al comité de empresa.

En relación con este incentivo, la empresa facilitará al comité de empresa el porcentaje del incentivo de ventas conseguido por el colectivo de vendedores de cada una de las dos valoraciones a realizar anualmente.

El Burgo de Ebro, a 17 de mayo de 2018.

ANEXO IV

Tabla multiplicadora del rendimiento individual ("reward factor")

Reward Table	
Full Year	
% of Goal	Reward Factor
0,8	0
0,81	0,07
0,82	0,14
0,83	0,21
0,84	0,28
0,85	0,35
0,86	0,42
0,87	0,49
0,88	0,56
0,89	0,63
0,9	0,7
0,91	0,73
0,92	0,76
0,93	0,79
0,94	0,82
0,95	0,85
0,96	0,88
0,97	0,91
0,98	0,94
0,99	0,97
1	1
1,01	1,01
1,02	1,02
1,03	1,03
1,04	1,04
1,05	1,05
1,06	1,06
1,07	1,07
1,08	1,08
1,09	1,09
1,1	1,1
1,11	1,11
1,12	1,12
1,13	1,13
1,14	1,14
1,15	1,15
1,16	1,16
1,17	1,17
1,18	1,18
1,19	1,19
1,2	1,2
1,21	1,21
1,22	1,22
1,23	1,23
1,24	1,24
1,25	1,25
1,26	1,26
1,27	1,27
1,28	1,28
1,29	1,29
1,3	1,3

