

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3726 *Resolución de 22 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cimodin, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Cimodin, SL (código de convenio número 90101742012014), que fue suscrito con fecha 12 de enero de 2017, 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 Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo 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, 22 de marzo de 2017.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE CIMODIN, SL

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa Cimodin, SL, tiene en la actualidad en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El Convenio será de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios para la empresa, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñen.

No será de aplicación el presente Convenio a las personas que se encuentren comprendidas en alguno de los supuestos regulados en los artículos 1.º 3 y 2.º 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.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 4. Denuncia y revisión.

La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del Convenio.

En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos en el apartado 1 del presente artículo, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros, 2 de ellos nombrados por los Representantes de los Trabajadores y otros 2 nombrados por la Dirección de la Empresa, cuya misión consiste en la interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente Convenio Colectivo, teniendo además de ello atribuidas las siguientes funciones:

- a) Informar y asesorar a la Dirección y representantes de los trabajadores sobre cualquier duda o incidencia que pudiera producirse en la aplicación del Convenio Colectivo para una interpretación correcta del mismo, dando respuesta a cuantas consultas se efectúen en tal sentido.
- b) Emitir informe previo respecto a todos aquellos asuntos que se refieran a la aplicación o interpretación del Convenio y en particular, deberán emitir dictamen con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo.

En el supuesto de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que no haga posible la emisión de un dictamen por la misma, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria deberá someter la cuestión objeto de debate a los procedimientos establecidos en el Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 23 de febrero de 2012).

CAPÍTULO SEGUNDO**Organización del trabajo****Artículo 7. Competencia.**

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio, es facultad de la Dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control

y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna y notificándolo a los representantes de los trabajadores cuando así venga exigido por disposición que resulte de aplicación.

No obstante, la empresa informará a los delegados de prevención y en su defecto a los trabajadores con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

CAPÍTULO TERCERO

Ingreso al trabajo, contratación y cese

Artículo 8. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales establecidos en el presente Convenio colectivo:

- Grupo profesional I: Seis meses.
- Grupo profesional II: Cuatro meses.
- Grupo profesional III: Dos meses.
- Grupo profesional IV: Un mes.

En los contratos temporales el período de prueba no podrá superar el 50% de la duración del contrato, sin superar en ningún caso el período máximo establecido para cada grupo profesional.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin necesidad de preaviso alguno y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 9. *Contratación.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento. Igualmente se atenderán a las disposiciones legales vigentes, en cuanto a las formalidades y requisitos del contrato.

En el supuesto de contratos eventuales por circunstancias de la producción se estará a la regulación en cuanto a su duración, a lo que se establezca en el convenio provincial o autonómico del sector que hubiera resultado aplicable de no existir convenio de empresa, remitiéndose únicamente en lo relativo a este aspecto a lo establecido en tal convenio.

En el caso de trabajadores contratados para la formación, la duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima será de dos años o lo que legalmente se establezca.

Artículo 10. *Contrato a tiempo parcial.*

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán idénticos derechos a los de los trabajadores a jornada completa en proporción a la jornada de trabajo realizada.

Se establece la posibilidad en los contratos celebrados por tiempo indefinido de establecer un pacto de horas complementarias de hasta un 40% de la jornada inicialmente pactada, siempre que la suma de ambos no alcance la jornada establecida para el tiempo completo.

La realización de horas complementarias habrá de pactarse necesariamente en el contrato de trabajo, y su ejecución deberá ser comunicada por la empresa con 48 horas de antelación, salvo mutuo acuerdo, a la fecha de su realización

En el supuesto de que se produzcan vacantes a tiempo completo y también para aquellas novaciones de incremento de horas que se realicen en los centros de trabajo, se establecen las siguientes preferencias para cubrir las vacantes que se pudieran producir

a) En primer lugar tendrán preferencia los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo de fecha 27 de noviembre de 2012, firmado por la empresa y la representación sindical,

b) Una vez realizado el proceso anterior, todos los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las vacantes que no hubieran sido cubiertas por los trabajadores señalados en el apartado a)..

A tal efecto la empresa publicará en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, con 15 días de antelación, la existencia de las vacantes a cubrir a tiempo completo del centro en cuestión, el trabajador que quiera optar a dicho puesto deberá solicitarlo dentro del período mencionado.

Artículo 11. Ceses.

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la Empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, excepto para los trabajadores del Grupo Profesional I y Grupo profesional II que será de 25 días. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso establecido.

Igualmente la empresa deberá avisar de la extinción de los contratos de trabajo de carácter temporal con la antelación que lo exijan las disposiciones legales que resulten de aplicación y en caso de incumplimiento total o parcial, se obliga a abonar, junto con la liquidación correspondiente, el importe de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

En los contratos de duración determinada, excepto los formativos y los de interinidad, a la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 1 día de salario por mes trabajado, contado desde el inicio del contrato.

CAPÍTULO CUARTO

Clasificación profesional

Artículo 12. Factores de encuadramiento y definiciones.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen.

12.1 Factores de encuadramiento profesional.

Para la clasificación de los trabajadores se han ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

12.2 Sistema de clasificación.

Los distintos puestos de trabajo se agrupan en cuatro Grupos Profesionales, asignándose a cada trabajador las funciones encuadradas en un Grupo Profesional específico.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación, define el contenido básico de la prestación laboral.

Grupo profesional I:

A) Identificación: Mando.

B) Definición: Es el personal que ejecuta trabajos y/o funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas de actividad de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas de la propia dirección o propiedad de la Empresa. Funciones que suponen la realización de tareas de la mas alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Grupo profesional II:

A) Identificación: Técnicos y Adjuntos.

B) Definición:

Es el trabajador que ejecuta funciones que requieren iniciativa, especialización, y dominio técnico y profesional del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores. Su actividad puede implicar responsabilidad sobre la gestión de otras personas siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos.

Igualmente se incluyen en este grupo profesional a aquellos trabajadores que desempeñen funciones de adjuntos a distintas funciones del grupo de mandos, colaborando con estos en la consecución de los objetivos generales de la empresa, gozando de autonomía en el desempeño de sus funciones y de conocimientos adecuados para desempeñar las tareas propias de organización y gestión de una sección, así como sobre la gestión, organización y capacitación de otras personas siguiendo instrucciones de sus responsables jerárquicos.

Grupo profesional III:

A) Identificación: Profesional.

B) Definición: Se integra en este grupo el personal que realiza tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que pueden requerir atención y/o esfuerzo físico, así como adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa,

teniendo un conocimiento de los procesos y sistemas de trabajo establecidos en la empresa, como consecuencia de la experiencia profesional adquirida, con capacidad para desempeñar distintas funciones dentro de las actividades desempeñadas en las tiendas.

Grupo profesional IV:

A) Identificación: Personal Base.

B) Definición: El trabajador recibe indicaciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no debe ni tiene que tomar decisiones autónomas, a excepción de las sencillas/obvias que exige la realización de toda tarea. El trabajo está totalmente normalizado y en ocasiones para su desempeño precisa el apoyo y colaboración de trabajadores del Grupo de Profesionales. Carece de experiencia en el conocimiento de los procesos y sistemas de trabajo establecidos en la tienda.

Artículo 13. *Polivalencia y movilidad funcional.*

Con el objeto de dotar a la organización de la mayor flexibilidad, podrá encomendarse el desempeño de diferentes funciones dentro del mismo grupo profesional, pudiendo encomendar, en función de las necesidades organizativas y productivas, la realización de las funciones correspondientes al puesto de trabajo que se considere oportuno.

Para la movilidad funcional a distinto grupo profesional, tanto superior como inferior se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. *Promoción interna.*

La empresa favorecerá el acceso de los trabajadores a puestos de grupos profesionales superiores dado que ello constituye una garantía para que los trabajadores puedan desarrollar su carrera profesional dentro de la empresa.

La empresa, con carácter previo a la contratación externa para los grupos profesionales I y II, intentará cubrir las vacantes que se produzcan en ella prioritariamente con trabajadores que ya formen parte de la plantilla y cuyos perfiles profesionales coincidan con los requeridos.

En el caso de los trabajadores pertenecientes al Grupo profesional IV, se producirá el ascenso automático al grupo Profesional III, como consecuencia del transcurso de un período de dos años. Tal progresión implicará que al cumplimiento de cada año, de los dos años máximos, en el desempeño de las funciones del Grupo Profesional IV se efectuará un incremento salarial consistente en el 50% de la diferencia existente en el Salario Base de Grupo entre el Grupo Profesional IV y III y así sucesivamente en los dos siguientes años hasta que se produzca la promoción definitiva al Grupo Profesional III.

La promoción desde el Grupo Profesional III al Grupo Profesional II se realizará siempre sujeta a un periodo de prueba de seis meses, durante el cual tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del desempeño de las funciones propias del grupo Profesional II, reintegrándose el trabajador al Grupo profesional III, con las mismas condiciones salariales que tenía anteriormente. Durante el periodo de prueba el trabajador percibirá el 50% de la diferencia existente en el salario base de Grupo, entre el Grupo profesional III y el II.

CAPÍTULO QUINTO

Retribuciones

Artículo 15. *Conceptos retributivos.*

La retribución de los trabajadores afectados por el presente Convenio se abonará en doce pagas mensuales, en las que se incluyen la prorrata de dos gratificaciones extraordinarias y estará estructurada en los conceptos que a continuación se detallan:

15.1 Salario grupo profesional.

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que los trabajadores percibirán por razón de su encuadramiento en un determinado grupo profesional y está constituido por la cuantía que para cada grupo figura recogido en la tabla salarial del presente Convenio Colectivo, en su cuantía anual, e incluye la compensación por trabajar en domingos y festivos y las dos gratificaciones extraordinarias.

El salario para cada uno de los grupos profesionales una vez aplicado el incremento, es el establecido en la siguiente tabla salarial

Tabla salarial

Grupo profesional	Año 2017
Mandos.	21.431,48
Técnicos/Adjuntos	16.659,27
Profesionales	15.045,41
Personal Base	11.832,00

15.2 Complemento personal.

Este concepto incorpora las condiciones particulares, de carácter exclusivo y personal que, a título individual tengan los trabajadores afectados por el presente Convenio a fecha de 31 de diciembre de 2012, en lo que exceda del salario base de grupo.

El complemento personal no podrá ser objeto de compensación y absorción.

15.3 Complemento sustitución de convenio.

Se trata de un complemento que compensa la supresión de determinados conceptos extrasalariales establecidos en anteriores convenios colectivos y su cuantía es individualizada y diferenciada para cada trabajador, conforme con lo establecido en el acta firmada con la representación de los trabajadores.

La cantidad abonada por este concepto no es compensable ni absorbible y por responder en origen a un concepto extrasalarial, se mantendrá inalterada en su cuantía en caso de reducción o aumento de jornada.

15.4 Otros conceptos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que vinieran percibiendo conceptos tales como prima de calidad o complemento salarial, mantendrán su derecho a continuar percibiendo tales conceptos siendo el importe de los mismos compensable y absorbible, con futuros incrementos salariales que pudieran establecerse.

15.5 Nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22 horas y las 6 de la mañana se abonarán con un recargo del 25% sobre el importe del Salario de Grupo correspondiente a una hora ordinaria.

Los trabajadores contratados específicamente para la realización de trabajos nocturnos, en cuya retribución se contemple la naturaleza nocturna de sus trabajos no tendrán derecho al plus de nocturnidad establecido con carácter general.

15.6 Revisión salarial.

Las tablas salariales se incrementarán con fecha 1 de enero de 2017 en un 2%, incremento que ya recoge el 1% pactado con anterioridad, en el artículo 15.6 del anterior Convenio.

En el año 2018, 2019 y 2020), se efectuará un incremento del 0,5% fijo consolidable para cada año, con efectos del 1 de enero de cada uno de los años de la vigencia del Convenio, esto es, en el 2018, 2019 y 2020.

Para estos años, además se establecería en función del resultado económico final de Cimodín y, para el supuesto de que este fuera positivo, una gratificación extraordinaria de carácter anual, regulada tal y como se detalla a continuación:

Se tendrá en cuenta el resultado económico de la última línea de la Cuenta de Explotación de Cimodín, una vez se haya descontado como gasto, el importe del tramo de la gratificación extraordinaria que corresponde y de los costes de seguridad social de la misma y para el supuesto de que el resultado superara las cuantías que para los distintos escalones se establecen, tras el primer trimestre del año siguiente los trabajadores que hubieran estado de alta en la empresa durante todo el año anterior y permanezcan de alta en el momento del abono percibirán una gratificación extraordinaria no consolidable, conforme con los siguientes tramos:

- Resultado económico positivo tras considerar el importe de la gratificación y los costes de Seguridad Social de 120.000 a 209.999 euros 0,5% calculado sobre la tabla salarial perteneciente a su grupo profesional y en función de su jornada.
- Resultado económico positivo tras considerar el importe de la gratificación y los costes de Seguridad Social de 210.000 a 299.999 euros 1% calculado sobre la tabla salarial perteneciente a su grupo profesional y en función de su jornada.
- Resultado económico positivo tras considerar el importe de la gratificación y los costes de Seguridad Social de 300.000 a 389.999 euros 1,5% calculado sobre la tabla salarial perteneciente a su grupo profesional y en función de su jornada.
- Resultado económico positivo tras considerar el importe de la gratificación y los costes de Seguridad Social de 390.000 euros en adelante 2% calculado sobre la tabla salarial perteneciente a su grupo profesional y en función de su jornada.

15.7 Dietas.

En aquellos supuestos en que como desempeño de un trabajo sea preciso el desplazamiento fuera del centro de trabajo los trabajadores tendrán derecho a que la empresa compense los gastos en que incurra como consecuencia de tal desplazamiento previa presentación de las correspondientes facturas o tickets, desayuno, comida o cena.

La cuantía total de los gastos no superará los 39 euros en los casos en que el trabajador se vea obligado a efectuar las tres comidas fuera del domicilio y la cantidad de 20 euros en caso de se trate de desayuno y comida.

Se entiende que la compensación por los gastos procede única y exclusivamente para aquellos trabajadores que excepcionalmente tengan que desplazarse fuera del centro de trabajo, no siendo aplicable a aquellos trabajadores en que su trabajo consista en el reparto o cualquier otra actividad o función en la que permanentemente estén en situación de desplazamiento.

CAPÍTULO SEXTO

Tiempo de trabajo y su distribución

Artículo 16. *Jornada anual.*

16.1 Jornada máxima.

La jornada ordinaria máxima anual será durante los dos primeros años de vigencia del convenio de 1.798 horas de trabajo efectivo, que se distribuirán entre los días de apertura del centro de trabajo, incluidos domingos y festivos. El 1 de enero de 2019 la jornada quedará establecida en 1.793 horas y a 1 de enero de 2020 en 1.788.

Los excesos de jornada serán revisados con caracteres trimestrales y regularizados semestralmente, el exceso resultante a 31 de diciembre de cada año será regularizado, como máximo, hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

Se establecerá un día al año de permiso retribuido, a disfrutar de común acuerdo.

En las jornadas continuadas de cinco horas o superiores de duración, el trabajador disfrutará de 15 minutos de descanso, y para jornadas continuadas de seis horas o superiores, el descanso será de 20 minutos durante la misma, en ambos casos, a cuenta de dicha jornada.

Sin perjuicio de lo anterior, los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero, los trabajadores no estarán obligados a prestar servicios en dichos días.

16.2 Calendario.

La planificación de los Calendarios laborales, horarios, descansos, vacaciones, etc será de aplicación por el Acuerdo alcanzado en materia de Jornada, entre la representación de los trabajadores y la empresa.

Las jornadas diarias no podrán ser inferiores a cuatro horas ni superiores a nueve horas.

16.3 Descanso semanal y diario.

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso consecutivos a la semana que, podrá disfrutarse acumulado hasta en periodos de 14 días, si así se acordase entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Cuando el descanso semanal de cualquier trabajador coincida con alguna festividad o víspera de su disfrute, éste tendrá lugar al día siguiente hábil o conforme se acuerde entre empresa y trabajador.

Entre la finalización de la jornada de trabajo diaria y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas.

Todos los trabajadores que en virtud de lo establecido en el acuerdo horario de fecha 4 de diciembre de 2015, firmado por la Representación Legal y la empresa, tengan derecho al disfrute de un número específico de fines de semana contemplado en el referido acuerdo, tendrán derecho a dos fines de semana extras al año que podrán disfrutar en (sábado y domingo completo), distribuidos en cada uno de los semestres del año.

16.4 Descanso por festivos trabajados.

Si el trabajador trabaja alguno de los 14 festivos abonables y no recuperables, cada día festivo será compensado con un día de descanso específico.

Los descansos por los festivos efectivamente trabajados estarán recogidos y planificados dentro del calendario trimestral de cada trabajador. El trabajador podrá solicitar por escrito con al menos 15 días de antelación a la fecha prevista de entrega de los horarios trimestrales, la solicitud del día de recuperación del festivo..

La empresa podrá, denegar dicha solicitud por escrito, siempre y cuando la motivación de dicha denegación, sea justificada por días especiales de venta, campaña específica o motivos organizativos.

Estos días de descanso podrán acumularse de acuerdo con la empresa según acuerdo alcanzado con la representación legal de los trabajadores.

16.5 Inventario, y reuniones de empresa.

La realización de los inventarios y reuniones de empresa estarán programados en el calendario laboral dentro de la jornada del trabajador, si bien podrán realizarse fuera de la jornada ordinaria, en cuyo caso no tendrán carácter obligatorio, y en caso de asistencia voluntaria por parte del trabajador, la empresa compensará con tiempo libre el tiempo destinado a dicha reunión, en las fechas que de mutuo acuerdo se establezcan entre empresa y trabajador.

Artículo 17. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categorías laborales, que lleve al menos prestando sus servicios durante un año en la empresa, disfrutará unas vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales.

Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del año les corresponderán la parte proporcional al tiempo trabajado, en semanas completas si les correspondiera y si no en días continuados que les correspondan por la parte proporcional de días de prestación de servicios en la empresa, siempre que en ningún caso se adelanten vacaciones.

La empresa de acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, confeccionará el calendario de vacaciones que se elaborará conforme a las siguientes reglas:

- 21 días o la parte proporcional en periodo preferente establecido entre el 1 de Junio y el 30 de septiembre.
- 10 días o parte proporcional en periodo no preferente, no siendo temporada de mayor actividad en la empresa. Estos días se distribuirán:
 - o 1 semana + 3 días seguidos (tres días sueltos en caso de solicitarlo el trabajador).
 - o 10 días seguidos.

En el caso de que algún trabajador solicite una acumulación de vacaciones diferente, estará sujeta a un previo acuerdo entre el trabajador y su responsable, estando validado por el Director y el Departamento de Recursos Humanos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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 SÉPTIMO**Ayudas complementarias****Artículo 18. Póliza de seguros.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo estarán incluidos en una póliza de seguros concertada por la empresa que cubra las contingencias de muerte e invalidez en los grados de absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez.

La póliza habrá de garantizar en el supuesto de que se produzca la contingencia cubierta, en los términos expresados en las condiciones generales de la póliza una indemnización de 18.000 euros.

Artículo 19. Beneficios en compras.

Los trabajadores tendrán derecho a un descuento del 20% en las compras que realicen en la empresa, excluyéndose de tal descuento aquellos artículos que ya estuvieran previamente rebajados o sujetos a alguna oferta especial, tal y como recoge la normativa de empresa a este respecto.

Artículo 20. Incapacidad temporal.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal como consecuencia de accidente de trabajo u hospitalización percibirán un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su retribución fija.

En los supuestos de incapacidad temporal debido a enfermedad común o accidente no laboral, se recibirá el complemento del cien por cien hasta el salario fijo percibido durante los dos primeros procesos de baja en el año natural, percibiéndose a partir del tercer proceso de baja, única y exclusivamente la cantidad establecida como prestación por incapacidad temporal.

CAPÍTULO OCTAVO**Licencias, conciliación de la vida laboral y excedencias****Artículo 21. Licencias y permisos.**

La referencia al cónyuge se entenderá no solo al vínculo matrimonial, sino también a vinculación afectiva y convivencia demostrada con independencia de la orientación sexual, justificando mediante certificación de inscripción el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, o en el supuesto de no existir tal registro cualquier documento análogo que acredite la convivencia.

A) Licencias retribuidas:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.
- b) Tres días en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) En los casos establecidos en los anteriores apartados b) y c), el plazo podrá ampliarse hasta dos días si es fuera de la localidad donde resida el trabajador y a más de 200 kilómetros de ella. Siendo de siete días si es fuera del país.
- e) Un día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad, siempre que el fallecimiento se produzca en distinta Comunidad Autónoma de la de residencia del trabajador o a más de 200 kilómetros del lugar de residencia.
- f) En el caso de enfermedad grave que requiera hospitalización de un hijo menor de 15 años se tendrá derecho a un permiso retribuido continuado durante el tiempo de duración de la hospitalización con un máximo de siete días naturales.
- g) Un día por traslado de domicilio habitual.
- h) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.
- i) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académicos, con previo aviso y posterior justificación.
- j) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo con el correspondiente visado facultativo, cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- k) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 15 años.
- l) Hasta cuatro días al año o su equivalente en horas, para la realización de trámites de adopción o acogimiento. El trabajador justificará la adopción con la documentación que corresponda en la fecha que se solicite la licencia.
- m) En los casos de nacimiento 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 una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir

su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

n) Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género. Ley 1/2004.

o) En cualquier caso, el trabajador deberá acreditar a la empresa la existencia de la causa que justifique el permiso o licencia.

B) Licencias no retribuidas:

Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador o trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de quince días y máxima de tres meses. Durante el señalado período el contrato quedará suspendido. Dicha solicitud se deberá efectuar por escrito.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo. A tal efecto el indicado certificado, que deberá ser entregado a la empresa con carácter previo a la solicitud de la licencia no retribuida deberá señalar que concurre una enfermedad grave del pariente en cuestión del trabajador.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito.

La empresa podrá contratar para sustituir al trabajador o trabajadora en situación de permiso sin sueldo otro trabajador o trabajadora, mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador o trabajadora fijos.

Artículo 22. *Reducción de la jornada por lactancia.*

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de 9 meses. Quien ejerza este derecho por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada ordinaria en una hora al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercitado indistintamente por el padre, o la madre, en caso que ambos trabajen.

A su vez, y si así lo solicitara la afectada, y durante los seis meses posteriores a la reincorporación al puesto de trabajo después de la baja maternal, la trabajadora, si la empresa lo considera viable desde el punto de vista técnico y organizativo, podrá ser trasladada al centro de trabajo que ella solicite dentro de la misma provincia durante el tiempo en el que ejercite el derecho de pausa o reducción de jornada por lactancia. La misma opción podrá ser ejercitada por el trabajador en caso de que éste sea el beneficiario del permiso de lactancia.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercitada por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Previo aviso no inferior a cuatro semanas a la fecha de finalización de la suspensión del contrato por maternidad, las trabajadoras a su voluntad podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 23 días laborables, uniéndolo al período de baja por maternidad.

Reducción de la jornada por guarda legal y supuestos similares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador en los términos previstos legalmente.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 23. *Jornadas concertadas para trabajadores con hijos de hasta 12 años.*

Los trabajadores con hijos de hasta 12 años de edad, podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para la concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores, con un preaviso de quince días, podrán dejar sin efecto el acuerdo.

Artículo 24. *Maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia, paternidad, adopción y acogimiento.*

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir de segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante a lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del mismo periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un

periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, en el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultaneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de cuatro semanas ininterrumpidas por permiso de paternidad, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 1 de este mismo artículo y en el 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato

regulada en el apartado 1.º de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso en los convenios colectivos.

Artículo 25. *Excedencia voluntaria.*

Los trabajadores con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años.

La petición de excedencia voluntaria será presentada por el trabajador al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio.

El trabajador deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su período de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa.

Aquellos empleados pertenecientes a los grupos profesionales I y II que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria con la finalidad de emplearse en otras empresas del sector que supongan competencia directa de Cimodin perderán el derecho al reingreso.

CAPÍTULO NOVENO

Faltas y sanciones

Artículo 26. *Régimen disciplinario.*

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como Grave o Muy Grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los Equipos de protección individual, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la

seguridad y salud del empleado o del resto de compañeros o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como Falta Muy Grave.

5. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.

6. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.

7. No atender al público con la corrección, y diligencia debidas

8. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de tres días al mes.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la Empresa.

3. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la Dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.

4. Falsear datos del inventario.

5. El incumplimiento de la normativa de la empresa sobre procedimiento relativo a la compra o adquisición de productos por parte de los empleados, ratificado en junio de 2013

6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral así como realizar compras en horas de trabajo o cobrarse a si mismo las compras realizadas.

7. Falta notoria de respeto o consideración al público.

8. La simulación de enfermedad o accidente

9. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la Empresa.

10. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la Empresa.

11. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a terceras personas, datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

13. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

14. La embriaguez habitual y drogodependencia que repercutan negativamente en el trabajo.

15. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

16. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

17. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

18. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho fundamental del trabajador o trabajadora legalmente reconocido (derecho a la intimidad, no discriminación etc.), de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o subordinada.

19. La reincidencia en Falta Grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los catorce meses siguientes de haberse producido la primera, excluyéndose las faltas graves debidas a faltas de puntualidad contempladas en el apartado B.1) del presente artículo.

Artículo 27. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 28. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en el artículo 26 de este Convenio colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días.

Las graves a los veinte días.

Las muy graves a los sesenta días, a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO DÉCIMO

Derechos sindicales

Artículo 29. *Derechos sindicales.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 30. *Comité Intercentros.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, dada la dispersión de centros existentes en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas

aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general y así mismo es el órgano legitimado para la negociación colectiva que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el Artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 5 sus miembros será designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa a 31 de diciembre de cada año.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la empresa. Los delegados o miembros de Comité, podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros delegados o miembros del Comité o delegado Sindical.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Otras disposiciones

Artículo 31. *Prevención de riesgos.*

En todos los centros de trabajo se exigirá el estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás disposiciones legales. Esta obligación afecta tanto a la Empresa como a los trabajadores, incumbiendo a los representantes de estos la obligación de hacer respetar todas las normas que afecten a la seguridad y salud laboral.

Artículo 32. *Uniformes.*

El personal estará obligado a utilizar la uniformidad adecuada que para cada puesto de trabajo establezca la empresa. A tal efecto la Empresa facilitará al personal de atención directa al público, dos uniformes anuales de utilización obligatoria por dicho personal.

Al personal de Almacenes y otras instalaciones semejantes se le suministrará dos equipos de trabajos por año, completos y adecuados a las correspondientes tareas.

En todo caso los uniformes serán propiedad de la empresa y los trabajadores están obligados a conservar las prendas suministradas con cuidado y pulcritud, siendo responsables del uso inadecuado de las mismas.

Artículo 33. *Igualdad de oportunidades.*

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, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a

su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Artículo 34. *Protección frente al acoso moral y sexual.*

34.1 Acoso moral.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

34.2 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercitada por el/la acosador/a tiene que ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima del acoso.

34.3 Medidas preventivas. Normas de comportamiento.

La empresa, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene la obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas.

Se establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La política preventiva de la empresa está formada por un conjunto de contenidos y principios que enlazando con sus valores internos de eficacia y responsabilidad en el trabajo muestran el compromiso de la Dirección y los empleados con la Seguridad y el Bienestar dentro de la compañía, así como con la mejora continua del entorno para sus clientes.

Disposición transitoria primera. *Pacto por el mantenimiento del empleo indefinido.*

Las partes, conscientes de las circunstancias que atraviesa la economía del país, con el carácter de excepcionalidad y transitoriedad que son inherentes a la misma, consideran necesario realizar todos los esfuerzos precisos para enfrentar la crisis y los efectos negativos en materia de destrucción de empleo en un entorno adverso, estableciendo a tal efecto el compromiso de intentar mantener el actual nivel de contratos indefinidos. El compromiso se entiende a lo largo de la vigencia del Convenio, por lo que, independientemente de los controles y seguimiento anuales, se verificará al final de la vigencia del mismo, dando conocimiento cada año natural a los representantes de los trabajadores.

Si se produjeran circunstancias excepcionales e imprevistas que impidieran dar cumplimiento a este compromiso la empresa lo justificará adecuadamente a los representantes de los trabajadores en el momento en que se conocieran tales circunstancias.

Disposición final. *Procedimientos de solución de conflictos.*

Ambas partes asumen el contenido del quinto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (sistema extrajudicial suscrito entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 23 de febrero de 2012), estableciendo que el referido acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente convenio en relación a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.»

Asimismo las partes acuerdan expresamente que para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en relación a la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, se someten a lo establecido en el referido acuerdo de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

En el supuesto de que la discrepancia afectara única y exclusivamente a un centro de trabajo ubicado en una concreta comunidad autónoma, las partes se someterán al correspondiente organismo de solución de conflictos de la referida comunidad autónoma y, en caso de que afectara a más de una comunidad autónoma o al conjunto de los centros de trabajo de la empresa, se someterán al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).