

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

3850 *Resolución de 9 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Noroto, SA.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Noroto, S.A. (código de Convenio número 90006342011990) que fue suscrito con fecha 17 de noviembre de 2010, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 9 de febrero de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

IX CONVENIO INTERPROVINCIAL DE NOROTO S. A. (2011-2015)

CÁPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la Empresa Noroto, S.A., y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a los trabajadores de la Empresa que estén prestando servicios en la misma antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa Noroto, S.A. existentes en la actualidad o que se puedan crear o adquirir en el futuro en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de 5 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2011 y finalizando el 31 de diciembre del 2015.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual, en todo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo. Si

alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directamente o indirectamente, las partes volverán a reunirse para negociar, tanto el aspecto en cuestión como, en conjunto, el resto del contenido a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente Convenio.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgada la Empresa. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse con carácter voluntario, pactado o por disposición legal en el futuro.

Artículo 7. *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.

Artículo 8. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndolas estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 9. *Denuncia.*

1. La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan 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 caso contrario, éste se prorrogará de manera automática por un período de igual duración.

2. Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del Trabajo.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en el trabajador.

CAPÍTULO III.

ContrataciónArtículo 11. *Contratación.*

La empresa en coherencia, con su política de contratación manifiesta su compromiso de mantener el empleo estable.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán la duración máxima que señale el Estatuto de los Trabajadores, remitiéndose, a lo establecido en el artículo 15.1.b del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y lo dispuesto en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre.

Asimismo las partes acuerdan la utilización de los contratos por obra o servicio determinado, durante los periodos de formación del personal contratado y con destino a los centros de trabajo de nueva creación.

Artículo 12. *Ceses en la empresa.*

1. Ceses.—Todo aquel trabajador que cese en la empresa por cualquier causa, cobrará su liquidación mediante transferencia bancaria, en el mismo periodo que ha cobrado habitualmente. Por circunstancias excepcionales, se podría hacer el pago mediante cheque.

En el momento del cese si el trabajador hubiera disfrutado más vacaciones de las generadas hasta la fecha, se le descontará del finiquito los días disfrutados de más.

En los casos en los cuales el trabajador se negara a devolver la ropa de trabajo o cualquier elemento de trabajo que se le hubiera entregado, se le descontaría del finiquito el valor de compra de la ropa, zapatos o demás utensilios que pudiera tener en su poder.

2. Cese voluntario.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un preaviso de 15 días naturales.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 13. *Contratos a tiempo parcial.*

Las retribuciones y demás condiciones previstas en el presente convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente a los trabajadores a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

En el caso en que se establezca un pacto de horas complementarias, éste podrá alcanzar un volumen equivalente al 60% de las horas ordinarias contratadas.

La realización de las horas complementarias podrá realizarse de lunes a domingo, independientemente de la distribución de la jornada ordinaria del trabajador.

En el caso en que el empresario requiriese la realización de horas complementarias, éste deberá preavisarlo al trabajador con una antelación de siete días naturales, para que el trabajador pueda organizarse.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personalArtículo 14. *Período de prueba.*

El ingreso o promoción de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba que, en ningún caso podrá exceder de:

Grupos profesionales 1 y 2: 12 meses.

Grupo profesional 3: 6 meses.

Grupo profesional 4: 6 meses.

Este período será de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal, o cualquier otra situación que suponga la no prestación de servicios, independientemente de la duración de la misma.

Artículo 15. *Grupos Profesionales.*

Grupos profesionales:

La clasificación se realizará en grupos profesionales y áreas funcionales, por interpretación y aplicación de criterios generales, objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Esta clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional que se corresponda directamente con las necesidades de la empresa, facilitando una mejor interpretación para todo el personal en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes áreas profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades que realice mayoritariamente. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada área funcional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en áreas inferiores.

Factores para la calificación y encuadramiento profesional.—Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores, y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada trabajador a un determinado grupo profesional y área funcional son los siguientes:

A) Conocimientos.—Factor cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos.

B) Iniciativa.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

C) Autonomía.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas, y funciones que se desarrollen.

D) Responsabilidad.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de su gestión.

E) Mando.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación y las características del colectivo que tiene a su cargo.

F) Complejidad.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los anteriores factores enumerados en el puesto de trabajo encomendado.

Grupo profesional I: Mandos.—Comprende aquellos trabajadores que están a las órdenes inmediatas de la Dirección, participando en la elaboración de la política de la empresa. Dirigen, organizan, coordinan, y se responsabilizan de todas las actividades en su puesto. Se les exige un alto grado de exigencia, autonomía e iniciativa.

El trabajador ha de decidir autónomamente acerca del proceso, los métodos, y la validez del resultado final dentro de los objetivos generales fijados por la empresa, sin precisar en la práctica de asistencia jerárquica. Las instrucciones se enuncian en términos generales, y han de ser interpretadas y adaptadas en gran medida, estando facultado para fijar las directrices, por todo lo cual, se exige ineludiblemente una gran aportación personal. Dirige un equipo de trabajadores, y es responsabilidad suya la formación y desarrollo profesional, asesorándoles y solucionando los problemas que se le planteen. Tiene acceso y utiliza información privilegiada, que deberá guardar total confidencialidad.

En el caso de los trabajadores del área de comercio, deberán participar y realizar las tareas propias para el desarrollo de los inventarios, computándose estas horas dentro de su jornada anual, pudiendo variar el horario habitual de trabajo, y prolongarse la jornada, siempre que se respeten los descansos legalmente establecidos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que pudieran crearse.

Jefe/a de Tienda.
Jefe/a de Taller.
Jefe/a Dpto.
Director/a Dpto.
Director/a Centro.
Director/a General.

Formación: Titulación universitaria o equivalente, Formación profesional superior o conocimientos profesionales adquiridos en base a una experiencia acreditada.

Este grupo profesional se divide en dos áreas funcionales:

Área Funcional 1:

Criterios generales.—Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la empresa. Funciones que suponen la realización de las tareas de más alta complejidad, tomando decisiones y con un grado máximo de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Desempeñan altos puestos directivos.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo, que con este perfil, pudieran crearse.

Director/a de Dpto.
Director/a General.
Jefe/a Dpto.

Área Funcional 2:

Criterios generales.—Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, en un ámbito o área de actuación inferior a la globalidad de la empresa.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Jefe/a de Tienda.
Jefe/a de Taller.
Director/a de Centro.

Grupo Profesional II: Técnicos.—Comprende a todos los trabajadores que ejecutan trabajos cualificados, con un alto grado de autonomía y responsabilidad. Se requiere un grado de iniciativa y creatividad importante, pues existen normas e instrucciones muy generales, que deben ser interpretadas y adaptadas para realizar las directrices concretas de cada actividad. Los métodos son decididos autónomamente, sin supervisión durante el proceso, sin necesidad constante de asistencia jerárquica, cuya responsabilidad está limitada a una supervisión directa o sistemática.

Todo ello comporta una gran aportación de conocimientos personales técnicos, ya que son actividades complejas con un alto grado de contenido intelectual, y aptitudes prácticas.

Pueden tener personas a su cargo, asesorando y solucionando los problemas que se les planteen.

Deberán guardar confidencialidad sobre la información existente en su área de trabajo.

En el caso de los trabajadores del área de comercio, deberán participar y realizar las tareas propias para el desarrollo de los inventarios, computándose estas horas dentro de su jornada anual, pudiendo variar el horario habitual de trabajo, y prolongarse la jornada, siempre que se respeten los descansos legalmente establecidos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Formación.—Titulación universitaria o equivalente, Formación profesional o conocimientos profesionales adquiridos en base a una experiencia acreditada.

Técnico/a.

Grupo III: Especialistas.—Comprende aquellos trabajadores que se dedican a la realización de todas aquellas tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo preciso, siguiendo las instrucciones de sus superiores jerárquicos. Se requieren conocimientos totales de su oficio o profesión, y aptitudes prácticas para su correcta ejecución, responsabilizándose de su trabajo y pudiendo requerir esfuerzo físico.

Las tareas se encuentran normalmente estandarizadas, y se realizan bajo instrucciones de carácter general, si bien, se requiere cierta aportación personal para adaptar las normas al trabajo ante nuevas situaciones.

Deberán guardar confidencialidad sobre la información existente en su área de trabajo.

En el caso de los trabajadores del área de comercio, deberán participar y realizar las tareas propias para el desarrollo de los inventarios, computándose estas horas dentro de su jornada anual, pudiendo variar el horario habitual de trabajo, y prolongarse la jornada, siempre que se respeten los descansos legalmente establecidos.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieran una formación reglada, o la experiencia equivalente para poder desarrollar el puesto con la destreza y conocimientos necesarios.

Incluye a todos aquellos trabajadores pertenecientes a este grupo profesional con un alto nivel de conocimiento o experiencia en su profesión. La realización de sus tareas se desarrolla con un mayor margen de autonomía sobre la base de la experiencia adquirida.

En esta área funcional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son asimilables a las siguientes o todos aquellos puestos de trabajo que, con este perfil, pudieran crearse.

Formación.—Formación profesional o conocimientos profesionales adquiridos en base a una experiencia acreditada.

Mecánico/a.

Vendedor/a.

Administrativo/a.

Grupo IV: Personal de servicios.—Se refiere a los trabajadores que se incorporan a la empresa, para iniciarse en las tareas propias de la actividad, siguiendo un método de trabajo preciso y muy estructurado. Para estos puestos que no se requiere una formación específica reglada para su ejecución.

Realizan su trabajo con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional, pudiendo requerir esfuerzo físico.

El trabajo está totalmente normalizado y estandarizado, los procedimientos uniformados y existen instrucciones directamente aplicables, exigiéndose sólo cierta iniciativa o aportación personal para completar y ajustar las normas al trabajo concreto.

En el caso de los trabajadores del área de comercio, deberán participar y realizar las tareas propias para el desarrollo de los inventarios, computándose estas horas dentro de

su jornada anual, pudiendo variar el horario habitual de trabajo, y prolongarse la jornada, siempre que se respeten los descansos legalmente establecidos.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes, o todos aquellos puestos de trabajo, que con este perfil, pudieran crearse.

Cajero/a.
Ayudante Administrativo/a.
Ayudante mecánico/a.
Ayudante vendedor/a.
Mozo/a.

Consolidación de área superior.—Conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, el desempeño de trabajo de área superior en uno o varios períodos de contratación durante seis meses en un año o durante ocho meses en dos años, dará derecho a reclamar el nivel superior. En todo caso, quedarán excluidos de la consolidación del área superior por los motivos expuestos, los trabajadores que desempeñen funciones de área superior por causas de sustitución de un trabajador con derecho de reserva de su puesto de trabajo, tales como, Incapacidad Transitoria, Maternidad, excedencia, o cualquier otra situación análoga a estas.

Lo anterior, será en todo caso sin perjuicio del derecho del trabajador a la diferencia salarial correspondiente al tiempo durante el que haya desempeñado las funciones del área funcional superior.

Ámbito de aplicación.—El presente sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal de Noroto, S.A.

Promoción profesional.—Cuando como consecuencia de la promoción profesional un trabajador es ascendido a funciones correspondientes a un grupo profesional o área funcional superior, el trabajador quedará sometido a un período de prueba en su nuevo puesto, que tendrá los límites temporales previstos en el artículo que el presente convenio regula el período de prueba. Si como consecuencia de lo anterior, el trabajador no superase ese período de prueba, este volverá en las mismas condiciones que tuviese con anterioridad al cambio de puesto a su grupo profesional o área funcional de origen.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada Laboral.*

La jornada máxima laboral anual durante la vigencia del presente convenio será de 1788 horas de trabajo efectivo.

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 17. *Distribución de la Jornada.*

1. En las oficinas de servicios centrales, la jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo el departamento de informática y en aquellas áreas que pudiesen crearse en un futuro por necesidad de la organización del trabajo, que se establecerá una distribución del horario de lunes a sábado.

Se establece en las oficinas de servicios centrales, en el supuesto de que la organización del trabajo y la responsabilidad del puesto lo permita, la flexibilidad horaria de:

Por la mañana el horario de entrada será desde las 8.30 horas hasta las 9.30 horas.

Por la tarde, el horario de entrada será desde las 15 horas hasta las 16 horas, y el de salida desde las 17.30 horas en adelante.

En ninguno de los casos se podrá exceder la jornada ordinaria diaria de cada trabajador.

Además de la anterior flexibilidad, con el objetivo de facilitar prioritariamente la conciliación al colectivo que se encuentre en la situación de reducción de jornada por guarda legal, la empresa tratará individualmente esos casos de forma, que se intente reducir la situación de tener que venir por la tarde para desempeñar un turno de una hora o fracción, bien agrupándolas esas fracciones de hora en tardes completas, o si fuera posible ampliando el horario de mañana hasta las 15 horas, siempre que esto no suponga el deterioro del servicio.

Se garantizará el servicio de todos los departamentos durante el horario estándar de 9 horas a 14 horas y de 15 horas 30 minutos a 18 horas 30 minutos.

Se estipula un mínimo de una hora (de 14 h a 15 h) y un máximo de dos horas (14 h a 16 h) para comer. En todos los casos, la hora máxima de salida a medio día será a las 14 horas, excepto los casos indicados anteriormente. La concreción del horario flexible se negociará en su caso, con el Comité o Delegados de Personal.

Se establece una excepción a estos horarios, que se analizará en cada caso con el departamento de Recursos Humanos, en aquellos departamentos que por necesidades de la actividad, requiriese un horario que exceda las franjas horarias anteriormente citadas, siendo de aplicación en el departamento de informática o en aquellos que se pudiesen crear en un futuro.

2. El descanso mínimo, de la jornada partida, salvo pacto entre las partes, será al menos, de una hora.

El cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en lo que se refiere a las facultades que se otorgan a la empresa respecto al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábado, ambos inclusive, no siendo posible su compensación económica.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán pactarse otros sistemas de descanso semanal.

El trabajador deberá asistir a los inventarios, debido a que estos son obligatorios por imperativo legal, contabilizándose las horas realizadas dentro del computo de la jornada anual.

3. Con el fin de adecuar la capacidad de la empresa a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad horaria que se regulará de la siguiente forma:

a) El calendario laboral se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b) La empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta 120 horas del citado calendario anual, variando la distribución de la jornada inicialmente establecida sin sobrepasar el límite que como jornada ordinaria fija la legislación, con los siguientes requisitos:

i. La empresa preavisará con un mínimo de 7 días de antelación, a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de las mismas.

ii. El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornada no superior a dos horas.

iii. La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrán cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al período o períodos con mayor carga de trabajo.

4. Para la compensación del descanso, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con períodos estacionales de alta producción.

Artículo 18. *Vacaciones.*

1. El personal disfrutará anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones, o su parte proporcional, sin computarse a efectos de vacaciones los días festivos que no sean domingo.

2. La empresa confeccionará durante los tres últimos meses del año con audiencia de los representantes de los trabajadores de cada centro, los turnos de vacaciones del año siguiente, determinándose como criterio inicial de prioridad en la elección de turnos la rotatividad, excluyéndose los meses de julio, agosto, campaña de Navidad y Pascua del periodo de elección libre del trabajador. Excepcionalmente y si la coyuntura productiva permite seguir satisfaciendo las necesidades del mercado, y siempre que no se desatiendan las necesidades del centro, el Director evaluará la situación y podrá autorizar el disfrute de vacaciones en este período. Esta excepción, no será aplicable a las oficinas de servicios centrales de Valencia y Madrid.

En caso de no ser viable la confección del calendario de vacaciones en los tres últimos meses del año, en lo relativo exclusivamente al preaviso, se respetará lo establecido en el estatuto de los trabajadores.

Una vez establecidas y comunicadas las vacaciones a los colaboradores, si la empresa decide cambiarlas, deberán establecerse por consenso entre ambas partes.

3. En contrapartida, la empresa establece una compensación de:

A) 884 euros brutos, en el caso de que el trabajador no disfrute de ningún día de vacaciones, en el período comprendido del 1 de junio al 30 de septiembre del año en curso y haya prestado servicios efectivamente durante la totalidad de dichos días, a excepción de los descansos legalmente establecidos.

B) 213 euros brutos, en el caso de que el trabajador disfrute de un máximo de siete días de vacaciones, en el periodo comprendido del 1 de junio al 30 de septiembre del año en curso y haya prestado servicios efectivamente durante el resto de días del periodo, a excepción de los descansos legalmente establecidos.

Estos importes se actualizarán anualmente con el ipc real del año anterior.

4. Tal compensación deberá ser abonada en la nómina del mes de Septiembre, no obstante, la empresa estudiará la viabilidad de que dicha compensación se abone del 1 al 10 de octubre. Si dicha posibilidad fuese viable, se acordará previamente con el comité intercentros. La cobrará el trabajador que haya trabajado efectivamente y que esté dado de alta durante el periodo del 1 de enero al 30 de septiembre del año en curso.

5. En los casos en los que al trabajador le sobrevenga durante el período comprendido entre el 1 de junio al 30 de septiembre, una situación de incapacidad temporal por cualquier causa o por disfrute de una licencia y que se extienda durante 8 días o más continuos o interrumpidos, no generará el derecho a esta bolsa, salvo las licencias establecidas en el artículo 20.b) del presente convenio.

6. El trabajador que no preste efectivamente sus servicios por diferentes causas, de 1 a 7 días, no cobrará la bolsa A) proporcional, sino la bolsa B), salvo las licencias establecidas en el artículo 20.b) del presente convenio.

7. Esta compensación se cobrará proporcional a la jornada de trabajo realmente realizada, durante el periodo de junio a septiembre.

8. Se exceptúa la aplicación del sistema de compensación de vacaciones en las oficinas de servicios centrales de Valencia y Madrid.

9. La rotación en el turno de vacaciones se establecerá del modo que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta que el resto de sus compañeros la ejerce.

10. Se establece, salvo pacto en contrario, en siete días ininterrumpidos el período mínimo de vacaciones que se puede solicitar.

11. Es potestad de la empresa la organización de turnos vacacionales de modo que queden cubiertas las necesidades para el normal desarrollo de la actividad.

12. Está prevista la posibilidad para cada trabajador de disfrutar de un puente al año entendido como día laborable entre los días festivos, que será recuperable en el mes siguiente.

13. El Director de cada Centro de Trabajo será el encargado de coordinar cuantas solicitudes se presenten en este sentido, pudiendo desestimarlas si las necesidades del servicio así lo exigiesen.

14. Las vacaciones deben solicitarse por escrito, con la firma del trabajador y la autorización del Director de Centro en el caso de las tiendas y del Responsable del Departamento en el caso de los SSCC.

15. Es obligatorio el disfrute de las vacaciones (siendo éstas retribuidas), no admitiéndose compensación económica alguna. Sólo se abonarán vacaciones en caso de finiquito, si existen días pendientes de disfrutar.

16. La retribución de las vacaciones será la misma que la que corresponda al trabajador si estuviese desempeñando su actividad laboral, de un mes normal, es decir, sin contar todo aquel variable irregular que pudiera generar por horas extras, primas, festivos etc., o cualquier otro concepto extraordinario.

17. El inicio de las vacaciones, como norma general, se procurará que sea en lunes. No podrán iniciarse en día festivo y se computarán desde el primer día de disfrute hasta el inmediato anterior al de su incorporación.

18. Las vacaciones prescriben a 31 de diciembre de cada año natural. Si no se ha disfrutado la totalidad a esa fecha se pierde todo derecho, no son acumulables de un año natural al posterior. Si por alguna circunstancia excepcional, quedasen vacaciones pendientes del año natural anterior, para poder disfrutarlas en el año natural siguiente se deberá solicitar autorización expresa del Director de Centro y del Departamento de Recursos Humanos siendo el plazo máximo para su disfrute el 31 de Enero del año natural siguiente, excepto en aquellos casos derivados de lo regulado en el artículo 38 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Apertura de domingos y festivos.*

Cuando un trabajador intervenga en la apertura del centro en un domingo o festivo, la empresa le abonará una prima por las horas trabajadas.

El régimen de compensación dependerá de si al trabajar el domingo o festivo, suponga un exceso o no sobre su jornada semanal ordinaria.

El importe que perciba el trabajador, por cada hora festiva o de domingo será de 8,5 euros brutos.

En el caso de que al trabajar el festivo o domingo, al trabajador le suponga un exceso de su jornada semanal ordinaria, por acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá abonar el importe correspondiente a dichas horas extraordinarias o compensarlas en descanso. El trabajador fijará 2 fechas alternativas para disfrutar dicho descanso, y si no es posible por la actividad del centro, se hará efectivo su pago. Todo ello será sin perjuicio del respeto de la legislación vigente relativa al disfrute del descanso semanal y festivo.

La regulación del pago de festivos o domingos, será aplicable siempre que se mantengan las actuales regulaciones y circunstancias de aperturas comerciales en festivos.

Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo mediante parto natural y cinco días en caso de parto por cesárea. Dos días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, (si la hospitalización dura tres o más días, el permiso se ampliará a tres días), o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, no

siendo de aplicación este último caso en hospitalización por cesárea de un familiar que no sea el cónyuge. En el caso de fallecimiento, tres días. En todos los casos, será respecto a los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si hubiera que realizar un desplazamiento a localidad distante en más de cien kilómetros se ampliará el plazo indicado en un día; si la localidad distara más de doscientos kilómetros se ampliarán en dos días y si sobrepasa los cuatrocientos en tres días.

En los casos de enfermedad crónica de un familiar habrá un máximo de tres permisos en el año natural.

Respecto a los permisos de enfermedad grave y fallecimiento, también podrán optar las parejas de hecho, que deberán demostrarlo mediante certificación de convivencia.

- c) Un día por traslado de domicilio actual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas, debiendo presentar el trabajador a la empresa el volante justificativo de la visita médica. En los demás casos, como asistencia a consulta del médico de cabecera no será considerado como permiso retribuido.

Artículo 21. *Licencias no retribuidas.*

Además de las actualmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta ocho días/año, (entendiéndose este como año natural) por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, inventarios, períodos de máxima actividad, Navidad y Reyes. La empresa concederá este tipo de licencias siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la Empresa, deberán efectuarse por escrito aduciendo la justificación oportuna. El trabajador que quisiera solicitar esta licencia, lo deberá solicitar por escrito con un plazo de 15 días.

CAPÍTULO VI

Complementos salariales

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias al año, en los meses de marzo, junio y diciembre, por un importe igual al sueldo del convenio más la antigüedad correspondiente:

El devengo de las pagas extras será el siguiente:

La paga de junio, del 1 de enero al 30 de junio.

La paga de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre.

La paga de marzo, del 1 de marzo del año precedente al 28 de febrero del año de abono.

Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo de trabajo en la empresa.

Los trabajadores tendrán prorrateada las tres pagas extraordinarias, excepto aquellos cuya antigüedad sea anterior o igual a 31 de diciembre de 2000, que tendrán la opción de elegir entre tener las pagas prorrateadas, o únicamente la de marzo.

Esta opción sólo la podrán realizar una vez, no pudiendo cambiar posteriormente.

Artículo 23. Antigüedad.

Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa que consisten en el 5 por 100 cada cuatrienio, calculándose sobre el salario base de su categoría profesional, con las limitaciones que marca la Ley.

Se generará un día de descanso anual, al vencimiento de cada cuatrienio. Este derecho se empieza a devengar, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, el 1 de enero de 2011.

La antigüedad empieza a contar desde el ingreso del trabajador en la Empresa en cualquier categoría.

Artículo 24. Salario Base de Grupo.

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactado en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, y servirá de módulo de cálculo para los distintos complementos salariales.

Artículo 25. Tabla de salarios básicos.

Los salarios anuales del personal afectado por el presente convenio durante el año 2011, serán los siguientes, expresados anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias de junio, diciembre y marzo, actualizándose en el IPC real del año anterior.

Salario anual

	Salario Base (15 meses)	Salario Bruto Año
	— Euros	— Euros
Grupo I	922	13.830
Grupo II.	873	13.101
Grupo III	801	12.014
Grupo IV	752	11.282

El salario bruto año aquí establecido, se refiere a la ejecución de la jornada efectiva de trabajo anual pactada en el presente convenio.

Artículo 26. Incrementos salariales.

1. Tablas salariales años 2012, 2013, 2014, 2015.

La Empresa junto con el Comité Intercentros, acuerdan el siguiente sistema de revisión salarial:

Año 2012, incrementar las tablas salariales en el IPC real del año anterior.

Año 2013, incrementar las tablas salariales en el IPC real del año anterior.

Año 2014, incrementar las tablas salariales en el IPC real del año anterior.

Año 2015, incrementar las tablas salariales en el IPC real del año anterior.

CAPÍTULO VII.

Acción socialArtículo 27. *Seguro de vida.*

La Empresa se obliga a concertar un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente y Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 19.170,73 euros.

Dicho importe se actualizará todos los años, a fecha 1 de enero, por el IPC real del año anterior.

A instancia de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

Artículo 28. *Complemento de Incapacidad.*

En caso de incapacidad laboral por enfermedad común (debidamente acreditado por la Seguridad Social) del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario bruto de un mes normal sin tener en cuenta primas excepcionales, festivos, horas extras, etc. o cualquier otro concepto extraordinario, a partir de los 20 días de baja y desde el primer día en los casos de accidente no laboral, hasta el límite de 12 meses para la enfermedad común, y maternidad y cuatro meses para el accidente no laboral.

En los casos de accidente de trabajo ó enfermedad profesional la Empresa complementará hasta el 100% del salario bruto percibido en el mes inmediatamente anterior al causante del hecho (sin tener en cuenta las percepciones extraordinarias) con una duración máxima de 12 meses.

Artículo 29. *Excedencia.*

1. Excedencia por Maternidad.—De acuerdo a lo expresado por el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido legalmente, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Excedencia Voluntaria.—El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones de excedencia serán solicitadas con una antelación de 15 días. Se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por el trabajador mediante un escrito, con una antelación de 30 días a la fecha de terminación de la excedencia.

Artículo 30. *Lactancia.*

La madre o el padre, tendrá derecho a la reducción de una hora al inicio o final de su jornada, por lactancia de un hijo menor de nueve meses o ausentarse de su puesto de trabajo en una hora que podrá partir en dos fracciones.

El derecho de reducción de la jornada en una hora, podrá acumularse al final de la baja por maternidad, debiendo comunicar en todo caso la opción del disfrute, con una antelación de dos meses a la fecha de reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 31. *Ventas especiales.*

En los días de preparación de ventas especiales, la Empresa podrá variar el horario de trabajo y prolongar la jornada el tiempo suficiente, retribuyéndolo como horas extraordinarias.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo. Las horas extras serán retribuidas como una hora ordinaria más un recargo del 20 %.

Para el cómputo de las horas extras, se tendrá como referencia el año natural.

Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto se aplicará al caso de riesgo de pérdida de materias primas.

La compensación de las horas extras será preferentemente en horas de descanso y en épocas de mínima actividad, salvo pacto en contrario.

En el caso de Servicios Centrales, las horas extras que se realicen se compensarán siempre en descanso y en cualquier época del año.

CAPÍTULO VIII**Formación****Artículo 33. La formación como parte de la Estrategia Norauto.**

a) Formación inicial.—Sus objetivos son dar a conocer los valores y objetivos de la empresa, integrar al nuevo trabajador dentro de la empresa, y conseguir que este alcance lo antes posible la máxima autonomía dentro del puesto de trabajo.

b) Dentro del plan estratégico de la empresa, revisado anualmente, se incluye el plan de formación continua diseñado en función de la detección de las necesidades del personal en los diferentes puestos de trabajo y la estrategia del momento. Los objetivos del plan son los siguientes:

Mejora de la competitividad de la empresa proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas y herramientas.

Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna.

Adaptar y reciclar al equipo en función de las necesidades cambiantes del mercado y de las nuevas tecnologías.

CAPÍTULO IX**Otros derechos y obligaciones****Artículo 34. Prendas de trabajo.**

A los trabajadores que se les exija llevar un uniforme determinado, se les facilitará por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo.

Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca. Dichos uniformes serán reintegrados a la empresa a la finalización de la relación laboral.

El mantenimiento del buen estado del vestuario será por cuenta del trabajador. La reposición de las prendas se hará en función de su desgaste.

Las prendas de trabajo no se consideran propiedad del trabajador y para su reposición deberá entregarse la prenda usada.

Artículo 35. Custodia de herramientas.

El trabajador deberá aplicar la máxima diligencia en la utilización y conservación del carro de herramientas, útiles, materiales y herramientas facilitadas por Norauto para el exclusivo desempeño de la actividad profesional, asumiendo la responsabilidad directa sobre los posibles desperfectos o pérdidas que sufra cualquiera de las herramientas y enseres entregados, y que sean debidos a un uso imprudente o negligente de los mismos.

En este caso, podrán ser deducidos de la nómina el importe incurrido por la pérdida o desperfectos ocasionados.

Artículo 36. *Uso de los recursos informáticos.*

Las herramientas informáticas que se ponen a disposición de todos los trabajadores (correo electrónico, Internet, etc.) son para un uso exclusivamente profesional, no pudiendo utilizarse para la gestión de cuestiones personales, pudiendo la empresa realizar controles aleatorios para verificar el respeto por parte de los trabajadores de esta medida.

CAPÍTULO X

Compromisos sociales

Artículo 37. *Riesgo durante el embarazo.*

En los casos de trabajadoras en situación de embarazo que, por la actividad o puesto desempeñado en su centro de trabajo, pudiera suponer un riesgo para su embarazo, cuando el cambio de puesto o de funciones no resultara técnica u objetivamente posible, deberán someterse a una revisión por parte de la Mutua así como por el servicio de prevención propio y/o servicio médico competente a efectos de determinar si efectivamente se encuentran en una situación de riesgo durante el embarazo en los términos regulados en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con el artículo 134 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 45. 1 d) del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa velará para que la trabajadora embarazada se someta a la revisión preceptiva para verificar si se encuentra en situación de riesgo durante el embarazo y, a tal efecto, habilitará el sistema por el cual, obligatoriamente, a partir de la semana que se especifica más adelante, según la categoría de la trabajadora, se inicie el procedimiento específico de evaluación de su salud, para que la mutua conjuntamente con el servicio de prevención propio determinen si existe o no riesgo durante el embarazo.

Categorías:

En los puestos de tienda: Las cajeras, a partir de la semana 30 y el resto a partir de la semana 26.

En los puestos de taller: Desde que se conozca su situación de embarazo.

En los puestos de administración tanto central, como centros, desde la semana 36.

Estas semanas que se han establecido según los criterios indicados por el servicio de prevención propio de la empresa.

En el caso de que efectivamente la trabajadora se encontrara en situación de riesgo durante el embarazo y, por tanto, devengara el derecho al percibo de la prestación regulada en el artículo 134 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social, se suspendería su contrato de trabajo, en los términos expuestos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mientras persista dicha situación y, como máximo se mantendrá hasta el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la normativa reguladora las leyes de directa aplicación.

Artículo 38. *Cláusula jubilación parcial.*

Los trabajadores que tengan o cumplan a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, 61 o más años de edad, podrán, mediante acuerdo previo entre empresa y trabajador, acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo, con las condiciones y requisitos que se establezcan en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás regulación legal de aplicación.

El trabajador que esté interesado en acogerse a la jubilación parcial lo comunicará a la empresa con una antelación mínima de tres meses, a la fecha a partir de la cual pretende acceder a la jubilación parcial.

Una vez aprobado por la empresa, ambas partes concertarán un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo en un porcentaje comprendido entre el mínimo y el máximo de reducción que se establezca en la normativa legal de directa aplicación. Dicha reducción llevará implícita la consiguiente minoración de su retribución, en el mismo porcentaje de reducción de jornada que se haya acordado.

Dicho contrato quedará extinguido el día en que el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación, accediendo por tanto a dicha jubilación ordinaria, o en fecha anterior si el trabajador optare a una jubilación anticipada.

La jornada reducida que realice el trabajador que accede a la situación de jubilación parcial, quedará supeditada a lo establezca la empresa en su caso.

Artículo 39. *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

La empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En aplicación a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa se compromete a constituir el Comité Permanente de Igualdad, con las funciones que la ley le asigna.

Artículo 40. *Gestión comprometida con el medio ambiente.*

El respeto al medio ambiente es una apuesta en nuestra empresa, además de ser un valor de nuestro Grupo. En Norauto estamos activamente comprometidos desde hace más de 13 años en el reciclaje de los productos generados por nuestra actividad.

Tenemos por objetivo construir centros más respetuosos con el medio ambiente, implementando acciones que minimicen los posibles impactos medioambientales y controlando más eficientemente los consumibles como por ejemplo: absorbentes, líquido de refrigeración, plásticos, filtros, líquido de frenos, etc.

En nuestros centros, todos los colaboradores se convierten en actores de este compromiso, seleccionando los residuos ligados a su actividad y sensibilizando a nuestros clientes en el respecto por el medio ambiente.

Nuestros equipos reciben una formación continua en el respeto al medio ambiente y en reciclaje.

Artículo 41. *Compromiso con las personas con discapacidad.*

La integración de discapacitados en nuestra empresa es un compromiso de la compañía que no sólo permite el crecimiento de las personas que forman parte de este colectivo, sino que, nos permite crecer a nosotros como empresa.

Para alcanzar la plena integración social y laboral de las personas con discapacidad, su participación en la sociedad a través del trabajo constituye uno de los instrumentos más importantes de integración social de este colectivo y a su vez garantiza una igualdad efectiva de oportunidades.

La empresa establecerá como compromiso social la incorporación efectiva de dicho colectivo, siempre que las circunstancias del puesto de trabajo lo permitan, y el trabajador no incurra en ningún riesgo laboral incompatible con su discapacidad.

A su vez, la empresa se acogerá a lo establecido en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

Artículo 42. *Violencia de género.*

La violencia de género, como expresa la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, en el apartado 3 de su artículo 1, comprende toda acto de violencia física, y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación de libertad.

La trabajadora víctima de violencia de género, se acogerá a lo estipulado en los artículos 21, respecto a reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro, suspensión o extinción del contrato de trabajo y 23 de la Ley Orgánica 1/2004, respecto al modo de acreditar dicha situación.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

CAPÍTULO XI

Representación de los trabajadores

Artículo 43. *Derechos sindicales.*

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 44. *Cuotas sindicales.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la Empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical de la Empresa.

Artículo 45. *Garantías.*

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en el artículo 9.2 de la L.O.L.S.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

A nivel de 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 Delegado o miembro del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre de cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 46. *Comité Intercentros.*

Se constituye un comité intercentros que representará a los trabajadores de todos los centros de trabajo de la empresa, existentes actualmente y que se creen o adquieran en el futuro. Dicho comité intercentros estará integrado por siete miembros elegidos de entre y por los representantes unitarios existentes en los centros de trabajo, guardando la debida proporcionalidad con el número de representantes obtenidos por cada candidatura en las elecciones sindicales. En todo caso, habrá un representante de las oficinas de servicios centrales, elegido de entre y por los representantes unitarios de servicios centrales.

En la distribución de los puestos del comité intercentros, conforme al mencionado principio de proporcionalidad, será obligado el redondeo, adjudicando el puesto en litigio a aquella candidatura que cuente con la fracción más próxima a la unidad, siempre que aquella supere la mitad de una unidad.

En el caso de que reste un puesto por asignar y existan candidaturas que no superen la mitad de la unidad el mencionado puesto quedará vacante.

Serán funciones específicas del Comité Intercentros, junto con la dirección de la empresa, las de arbitraje, y vigilancia del presente convenio, así como la negociación de convenios colectivos posteriores y la participación en reuniones informativas anuales y las relativas a materias específicas del convenio, siguiendo el procedimiento legal oportuno.

Artículo 47. *Comisión Paritaria.*

Se establece una Comisión Mixta compuesta por cuatro miembros, dos de ellos nombrados por los representantes de los trabajadores y los otros dos nombrados por la Dirección de la Empresa.

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

CAPÍTULO XII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 48. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

Artículo 49. *Seguridad y salud en el trabajo.*

Según lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa deberá garantizar una formación adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

La representación de los trabajadores en esta materia será llevada a cabo por los delegados de prevención cuyo nombramiento, competencias y facultades serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la LPRL.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, información y consulta en materia de prevención de riesgos laborales.

Será obligatorio para los trabajadores, utilizar los equipos de protección tanto de la maquinaria como los individuales, y participar en todas aquellas actividades preventivas que la empresa le requiriera en su momento.

Deberá asistir a las citaciones por parte de la mutua o centro asignado, para el seguimiento de la Incapacidad temporal sobrevenida por cualquier causa.

Artículo 50. *Política de seguridad y salud.*

Para una eficiente integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, se ha designado al Director de centro, como coordinador de la seguridad en los centros de trabajo y junto con el servicio de prevención propio se encargan de gestionar, mejorar y velar por la prevención de riesgos laborales.

La empresa establece unos principios y compromisos generales, con el fin de velar por la prevención y seguridad en la empresa.

Principios:

La seguridad y salud son parte del trabajo de cada persona, tanto en las etapas de organización como en las de ejecución.

Ninguna prioridad puede aplicarse en detrimento de la salud y la seguridad.

La seguridad y salud son en primer lugar responsabilidad de la dirección, pero también requieren la participación e implicación de todas las personas, teniendo en cuenta como objeto común el reducir los riesgos dentro de un proceso de mejora continua.

Compromisos:

Identificar, evaluar y eliminar o minimizar los riesgos laborales.

Poner a disposición de todas las personas los medios y recursos necesarios para la realización de las tareas en condiciones seguras.

Dar a todos los empleados y proveedores el derecho a exigir el respeto a los procedimientos de seguridad y salud y dotar a la dirección de los medios necesarios para crear un ambiente de trabajo que permita ejercer este derecho a todas las personas.

Actuar sobre los comportamientos y potenciar la implicación personal de todos en el respeto de las normas relativas a la salud; cada trabajador es el actor principal con respecto a su salud y seguridad en el trabajo.

Incrementar las competencias personales mediante la formación, información y participación.

Ser una organización ejemplar con respecto a las obligaciones legales y normativas.

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 51. *Faltas y sanciones.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Incumplimiento de la hora de entrada y/o salida, de la hora de inicio o fin de un trabajo asignado, o abandono injustificado del puesto, que no ocasionen un perjuicio económico al cliente ni a la empresa.
2. Deterioro leve por descuido del material de trabajo, instalaciones, y bienes de la empresa o de un compañero.
3. Uso de material de la empresa para fines particulares, sin autorización.
4. Falta de rigor en el cumplimiento de las órdenes o instrucciones de un superior. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de su trabajo.
5. No facilitar a la empresa en el plazo reglamentario estipulado en cada caso, los documentos necesarios para el correcto cumplimiento de las obligaciones legales: partes de baja y confirmación, cambio de domicilio, carné de conducir en vigor, certificados, documentos solicitados por el Servicio de Prevención, etc.
6. Discusiones, falta de respeto a un compañero o a un superior, insultos, etc., en privado o sin presencia de clientes y de forma ocasional.
7. No atender al cliente con la diligencia, corrección y premura necesaria, sin que implique una reclamación por parte del cliente.

B) Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Incumplimiento de la hora de entrada y/o salida, de la hora de inicio o fin de un trabajo asignado, o abandono injustificado del puesto, pero que ocasione un perjuicio económico al cliente o a la empresa, o que estos incumplimientos se produzcan de forma reiterada.
2. Entregarse durante su jornada a juegos o distracciones que supongan una dejadez o retraso de sus obligaciones o tareas que no afecte a los compromisos con los clientes, sea en tiempo de trabajo o durante la asistencia a formaciones coordinadas por la empresa.
3. Faltas de asistencia sin justificar $> = 1$ día.
4. Deterioro grave involuntario, ruptura o pérdida de material de trabajo, instalaciones, o bienes de la empresa o de un compañero.
5. Negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada, pudiendo provocar daños al vehículo o enseres de un cliente, por descuido o falta de rigor en el cumplimiento de los procedimientos.
6. Cualquier acción u omisión, manipulación, o falseamiento, de la información relativa a horarios, jornada trabajada, asignación de trabajos, hora de inicio o fin de las tareas, verificación de controles realizados, certificación, suplantación de identidad, vigencia del carné de conducir, intercambio de horarios no autorizados, simulación enfermedad o accidentes, o todo aquella que directa o indirectamente esté vinculada con la actividad profesional.
7. Negativa al cumplimiento de las órdenes de un superior, así como el incumplimiento de los procedimientos o reglas establecidas para el correcto desempeño de puesto de trabajo, normativa interna, normas de seguridad y salud, uniformidad o Equipos de protección, no asistencia a pruebas médicas obligatorias, etc.
8. Efectuar trabajos sobre cualquier vehículo, incluido el suyo propio, sin mediar una orden de trabajo o incumpliendo el procedimiento establecido, pudiendo generar una pérdida económica para la empresa.
9. Discusiones, falta de respeto a un compañero o a un superior, insultos, etc., en presencia de clientes o sin presencia pero de modo reiterado.
10. Toda actitud injuriosa, violenta, en su jornada de trabajo, o fuera vistiendo con indumentaria del trabajo.
11. No atender al cliente con la diligencia, corrección y premura necesaria, discusiones o falta de respeto, que desencadene una reclamación por parte del cliente.

C) Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Retrasar intencionadamente la apertura del centro, o adelantar su cierre sin autorización expresa de su superior.
2. Faltar 3 días o más al trabajo sin causa justificada, en el período de un mes.
3. El abandono manifiesto de su puesto de trabajo, mostrando una actitud incumplidora, no preavisando a la empresa y haciendo caso omiso a las llamadas telefónicas, e-mail, cartas, burofax o cualquier medio de comunicación que la empresa pudiera utilizar, impidiendo por lo tanto su localización.
4. Abandonarse durante su jornada a distracciones que supongan una dejadez o retraso de sus obligaciones o tareas que afecte a los compromisos con los clientes.
5. Deterioro grave intencionado, ruptura o pérdida de material de trabajo, instalaciones, o bienes de la empresa o un compañero.
6. Negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada, pudiendo provocar daños al vehículo o enseres de un cliente, por incumplimiento consciente de los procedimientos.
7. Cualquier acción u omisión tendente a falsear, modificar o encubrir la realidad del stock, el circuito de mercancías, el dinero de caja, en inventarios, aplicación de descuentos o beneficios, venta o devolución incorrecta de productos o servicios, que suponga una pérdida económica para la empresa sea real o potencial.
8. Vulneración, incumplimiento o falseamiento de las normas o procedimientos que suponga un riesgo para la integridad física de clientes, empleados, proveedores, o público en general.
9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumpliendo los objetivos pactados en las entrevista de la evaluación del desempeño y/o actas de las diferentes reuniones de actividad.
10. Robo, hurto, apropiación, uso no autorizado de bienes, vehículos, dinero, subproductos propios de la actividad, o información interna de la empresa, así como el desvío de actividad del centro a otro negocio particular o ajeno, sin autorización expresa.
11. Provocación, insulto o intento de agresión a clientes, colaboradores, superiores o cualquier otra persona relacionada o no con nuestra actividad en horario de trabajo, o fuera de él pero con relación causal.
12. Introducir o consumir, alcohol, drogas o estupefacientes que supongan en la práctica un riesgo manifiesto para la seguridad de clientes o empleados, así como cualquier negligencia o imprudencia por acción u omisión que suponga un riesgo a él mismo o a terceros.
13. Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleándose de una posición jerárquica, supondrá un mayor agravante.
14. Haber recaído sobre el trabajador sentencia en firme de los tribunales de justicia competente, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa, que pudiera motivar la desconfianza hacia su autor.
15. Realizar o participar en actos vandálicos, injurias o agresiones, que perjudiquen los recursos, herramientas, material, edificio e instalaciones de la empresa o afecten negativamente la imagen de la empresa, tanto físicamente como mediante foros, páginas web, chats y otros sitios on-line.

D) Sanciones.—Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. En cada caso se tendrán en cuenta todas las circunstancias acontecidas para valorar si son atenuantes o agravantes, y de este modo aplicar la sanción más adecuada a los hechos acontecidos. La sanción, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, disponiendo el trabajador de un apartado donde podrá indicar cualquier alegación al respecto.

Se pueden clasificar atendiendo a la importancia, trascendencia ó intencionalidad del hecho que las provocan en:

- Sanciones por falta leve.
- Sanciones por falta grave.
- Sanciones por falta muy grave.

Las acciones que pueden tomarse son las siguientes:

- a) Sanciones por faltas leves:

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

- b) Sanciones por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a 19 días.

- c) Sanciones por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.
- Pérdida de puestos en el escalafón, pudiendo llegar incluso a ocupar el último número de la categoría a que pertenece el sancionado.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Traslado forzoso del servicio a distinta localidad sin derecho a indemnización.
- Despido por pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Todas las acciones que se tomen para sancionar una falta deben hacerse dentro de unos plazos determinados. Estos plazos, que están en función de la calificación de las faltas y de acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los trabajadores, son:

- 10 días para faltas leves.
- 20 días para faltas graves.
- 60 días para faltas muy graves.

El tiempo de prescripción se cuenta a partir de la fecha en que el departamento de RRHH, tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La ejecución de la sanción podrá dilatarse hasta un período de 90 días.
Cuando se prevea aplicar una de las sanciones indicadas:

La sanción impuesta deberá tener en cuenta los plazos de prescripción expuestos no pudiendo sancionar cuando prescriban dichos plazos, a no ser que haya dado lugar a trámites penales.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

No se podrán imponer sanciones en razón del origen de las personas, sexo, situación familiar, pertenencia a una etnia, una nación o una raza, por sus opiniones políticas, actividad sindical ó convicciones religiosas.

En caso de diferencias sobre la aplicación de una sanción es la jurisdicción competente quién determinará la adecuación de la misma.

Si una vez comunicada la sanción, durante el plazo previo al cumplimiento de la misma, al trabajador le sobreviene una incapacidad temporal cuya duración supera la fecha en la que tendría que comenzar la suspensión de empleo y sueldo, la empresa le comunicará unas nuevas fechas de suspensión una vez termine el periodo de incapacidad temporal.

Disposición final primera.

Para lo no previsto en el presente convenio las partes se someten al Estatuto de los trabajadores y sus normas de desarrollo.

Disposición final segunda.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto de Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

Disposición final tercera.

Para la redacción y desarrollo de los distintos apartados del presente documento, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja. Todo ello en concordancia con lo señalado a tal efecto por la Real Academia Española de la lengua.

Anexo informativo

Cuadro de parentescos

Grados	Titular/conyuge			
	padres	suegros	hijos	verno/nuera
1.º	padres	suegros	hijos	verno/nuera
2.º	abuelos	hermanos	cuñados	nietos
3.º	bisabuelos	tíos	sobrinos	biznietos
4.º	primos	—	—	—