

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 7** *RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Cahnos, Sociedad Limitada” (código número 28100332012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Cahnos, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 28 de mayo de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 17 de diciembre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO DE LA EMPRESA CAHNOS S. L. CIF B80179344 PARA 2012

Capítulo I

PREÁMBULO

De acuerdo con la legislación vigente y en particular el R.D. 3/2012 de 10 de Febrero de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, la Empresa Cahnos S.L. con CIF B80179344, se descuelga del convenio colectivo para las empresas mayoristas e importadores de productos químicos industriales de droguería, perfumería y anexos, publicado en última edición con la resolución de 23 de noviembre de 2011 de la Dirección General de Trabajo publicada en el BOE del jueves 15 de Diciembre de 2011.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. *Ámbito territorial*

Las normas del presente convenio regirán para la empresa ubicada en Madrid.

2. *Ámbito personal*

El presente Convenio de Empresa afectará a todo el personal empleado en los centros de trabajo de las empresa Cahnos S.L.

3. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor desde la fecha al final indicada hasta el 31 de diciembre de 2012.

Este Convenio de Empresa quedará renovado automáticamente para el año 2013, si el resultado de la negociación desarrollada por los trabajadores y los empresarios es satisfactoria y deciden no modificar el presente convenio.

4. *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del convenio*

En virtud de lo indicado en el Preámbulo las disposiciones futuras del convenio sectorial que lleven consigo una variación que superen en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en el presente convenio, se considerarán absorbidas por las condiciones del presente convenio, así como cualquier otro artículo de cualquier otro tema que se introduzca en el convenio sectorial, también será nulo para Cahnos S.L.

5. *Derecho supletorio*

Será de aplicación supletoria al presente Convenio de Empresa los artículos que estén vigentes del Estatuto de los Trabajadores que sean mas favorables para los trabajadores, sobre el contenido del presente Convenio.

Capítulo II

*Clasificación funcional***6. *Clasificación funcional***

Los puestos de trabajo afectados por el presente Convenio de Empresa, en atención a las funciones que desarrollan quedan clasificados a continuación, lo que pretende obtener una más razonable estructura productiva.

El mercado sanitario español, es dividido por la empresa en cinco zonas, de las que se dan conocimiento a cada uno de los cinco comerciales, comprendiendo cada una de ellas Autonomías completas, estando equilibradas las zonas aproximadamente en el número de habitantes y número de camas hospitalarias tanto del sector público como privado, equilibrio, que será revisado todos los años.

Cuando dos de las cinco zonas no lleguen al "mínimo exigible provisional" que luego se describe, provisionalmente serán atendidas por un solo trabajador.

Las zonas comerciales para el presente año son:

- Zona 1. Comprende las Autonomías de Castilla –León, Galicia, Asturias, Cantabria, Vascongadas y La Rioja.
- Zona 2. Comprende las Autonomías de Cataluña, Aragón y Navarra.
- Zona 3. Comprende las Autonomías de Madrid y Canarias.
- Zona 4. Comprende las Autonomías de Extremadura, Castilla La Mancha, Valencia y Baleares.
- Zona 5. Comprende las Autonomías de Andalucía, Murcia, Ceuta y Melilla.

7. Definición de los puestos de trabajo

Las funciones fundamentales actuales de Cahnos S.L. que podrán ser revisables en el futuro, quedan actualmente adscritas a los seis siguientes niveles de puestos de trabajo, adaptando la clasificación profesional a los puestos que a continuación se describe.

- PT1. Servicios de limpieza y Mantenimiento
- PT2. Labores de Almacén, Transporte, y Actividades Auxiliares análogas y mantenimiento de los equipos inherentes a las funciones.
- PT3. Administración y contabilidad Informatizada y mantenimiento de los equipos inherentes a las funciones.
- PT4. Comercial y Ventas con funciones alterativas en oficina y de visita a clientes con utilización de informática y mantenimiento de los equipos inherentes a las funciones.
- PT5. Mandos intermedios de la empresa
- PT0. Directivos de la empresa.

8. Movilidad funcional

La Movilidad funcional será total dentro de la Empresa, de tal manera que cuando se necesite cualquier trabajador que desempeñe cualquiera de los puestos de trabajo clasificados, deberá ayudar bajo las órdenes de su jefe inmediato a cualquier otro puesto aunque tenga que desempeñar funciones que habitualmente no desempeña en su habitual puesto de trabajo.

También se contempla la posibilidad de intercambio de los comerciales entre distintas zonas.

9. Movilidad geográfica

La movilidad geográfica para los comerciales será como máximo de 30 días laborables al año para visitar clientes de la zona de cada comercial. El repartidor/ transportista podría tener como máximo 6 días de desplazamiento al año fuera de la provincia de Madrid, sólo en el caso en que se pueda llenar un furgón a tope, con una ruta que fuese económica con un máximo de 200 kilómetros aproximadamente desde Madrid.

Capítulo III

Contratación, ingresos, períodos de prueba, ascensos y ceses

10. Contratación

Respetando la ley 3/2012 de 1 de febrero de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral, se podrán realizar todo tipo de contratos que estén vigentes en cada momento, por la Agencia Estatal de Empleo.

Teniendo en cuenta que los nuevos contratos de formación tienen que tener una duración máxima de 3 años incluidas las prórrogas, en principio la empresa establece un primer contrato de 6 meses, una primera prórroga de un año y una segunda prórroga de año y medio, pudiendo cambiar estos periodos si la empresa lo cree conveniente.

11. Empresas de Trabajo Temporal

Siendo el espíritu de la ley 3/2012 de 1 de febrero de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral, el tender a los trabajos indefinidos, y haciendo la empresa Cahnos S.L. suyo tal espíritu, sólo se utilizará a las empresas de trabajo temporal cuando verdaderamente no se pueda hacer directamente con el trabajador el contrato que se necesite.

12. Período de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso excederá del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Para los trabajadores que ingresen en la empresa con titulación técnica universitaria 6 meses de prueba.
- Para el resto de los trabajadores que ingresen 3 meses.

13. Cese unilateral del contrato

El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito con cuarenta y cinco días de antelación como mínimo, con la única excepción de que el cese se produzca en el periodo de prueba.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación descrita en el párrafo anterior dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de dos días por cada día de retraso del preaviso, incluyendo en el cómputo lo que tenga devengado de vacaciones.

La empresa avisará con antelación de 7 días cuando haya necesidad de rescindir un contrato.

14. Expedientes de regulación de empleo o petición de suspensión de pagos o quiebra de las Empresas

La empresa Cahnos S.L. se atenderá a la legislación estatal vigente sobre el tema y particularmente respetando los artículos del Estatuto de los Trabajadores que en cada momento estén vigentes.

*Jornada, vacaciones, licencias y excedencias***15. Jornada de trabajo**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente Convenio de Empresa, es decir, durante el presente año 2012 hasta su finalización el 31 de diciembre de 2012, pudiéndose aumentar la jornada si lo permite la legislación estatal, en proporción a la disminución del margen bruto generado en las ventas de la empresa, con objeto, si es posible, de no reducir plantilla.

Teniendo que ser compartido el esfuerzo de mantener el empleo evitando despidos, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, en el presente ejercicio la empresa no utilizará la posibilidad de aumento de la jornada que permite legalmente el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del Mercado Laboral, pero dejando la puerta abierta a la posibilidad de que el trabajador que crea oportuno voluntariamente aumentar sus horas de trabajo para conseguir el mantenimiento de su propio puesto de trabajo, la empresa se lo permitirá no considerándose dicho aumento como horas extraordinarias.

16. Horas extraordinarias

Con los más de cinco millones de parados existentes en España en el año 2012, se tratará de evitar las horas extraordinarias. Si excepcionalmente se requiriera a la plantilla hacer algunas horas extraordinarias, se pagarán al cociente de dividir el salario bruto anual entre el número de horas normales de trabajo anuales, con lo cual se aumentará la hora normal en la parte proporcional de sábados, domingos y vacaciones.

17. Calendario laboral

El calendario laboral incluirá exclusivamente las fiestas que establezca el Estado, de manera que si las fiestas autonómicas y/o locales y/o alguna estatal fueran eliminadas por la autoridad competente, automáticamente pasarán a ser días laborables.

18. Condiciones de trabajo

Transcribimos a continuación íntegramente tal y como ha quedado el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores después del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

19. Vacaciones

Para el presente año 2012 las vacaciones serán de 30 días naturales siendo la referencia fundamental el otorgarlas por la empresa entre el 1 y el 30 de agosto. Sin embargo dado que la empresa

Cahnos S.L. no cierra desde su creación en el mes de agosto para atender al sector sanitario, la empresa establece un mínimo de necesidades del personal, pudiéndose otorgar los días que no se cojan en agosto en la segunda quincena de julio o en la segunda de septiembre, y siempre que esté cubierto el servicio a los clientes, se permitirá que los trabajadores de una misma categoría de puesto de trabajo se pongan de acuerdo entre ellos para coger las vacaciones.

A los efectos del cómputo de vacaciones, se considerará la parte proporcional de los 30 días del presente año desde la fecha de ingreso hasta el 31 de julio del año en que se otorgan las vacaciones.

Las vacaciones anuales de verano se comunicarán por la empresa lo más tarde el 15 de mayo.

20. Licencias

Las licencias remuneradas serán las siguientes para el año 2012:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijo, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Dos días por fallecimiento de abuelos, padres, hermanos, hijos o nietos.

Las licencias no remuneradas por cualquier otro concepto será de exclusiva opción de concesión de la empresa, así como el determinar en vez de abonarlas, establecer su recuperación.

21. Maternidad

En relación a la maternidad la empresa se atenderá a la legislación vigente en el Estatuto de los Trabajadores.

22. Asistencia a consultorio médico

No serán remunerados los tiempos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social si no se aporta el justificante debidamente sellado y firmado por el médico de la consulta al que se asiste, extendiéndose por parte de la empresa escrito previo para conocimiento del médico, al cual el trabajador le pedirá que en el justificante sellado y firmado se indique la hora de entrada y salida de la consulta.

23. Salario mínimo de Convenio

El salario mínimo (SM) para el presente año 2012 estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a cambio de un rendimiento normal que la empresa determinará para cada puesto de trabajo basándose en las técnicas de medida de la productividad que especifica la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y las publicaciones del antiguo Servicio Nacional de Productividad Industria (SNPI). Si el trabajador que ocupe un puesto de trabajo no consiguiera el rendimiento normal que se le establezca, podrá ser objeto de lo que se contemple en los artículos de sanciones. El concepto de antigüedad queda congelado y se absorberá dentro del salario mínimo a partir del año 2013.

24. Tablas de Salarios Mínimos (SM) por puestos de trabajo

Se establece para 2012 la siguiente tabla de SM, que se pagará como contraprestación del rendimiento exigible estudiado por la empresa, en cada año, para cada puesto de trabajo que se estudie y establezca:

Puesto de trabajo	Salario mínimo anual (euros)
PT1	13.956
PT2	14.348
PT3	14.348
PT4	14.348
PT5	15.400
PT0	19.530

25. Gratificaciones de julio, Navidad y marzo

Las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre están prorrateadas y por lo tanto incluidas en la tabla de SM anterior, por lo cual a partir de la supervisión del presente Convenio y registro, si procede, por la Dirección General de Trabajo Consejería de Educación y Empleo, se fusionarán los dos conceptos, desapareciendo el concepto de prorrateo 3 pagas y aumentándose en la misma cantidad el concepto de retribución convenio.

26. Modificación de la Jornada semanal de 40 horas

Para evitar bajadas de remuneración y de acuerdo con la Ley 3/2012 de 10 de febrero de 2012, artículo 12, al final de cada ejercicio anual, en caso de disminución del margen bruto de beneficio que debe al menos cubrir los gastos de la empresa, y si es posible que haya algún beneficio,

si ocurriera dicha eventualidad en los puestos de trabajo comerciales, se aumentaría en cada puesto de trabajo individual la jornada laboral en el mismo porcentaje que disminuyera la aportación del margen bruto, con referencia al margen bruto obtenido el año anterior, sin perjuicio de la calificación de falta que le corresponda.

27. Equilibrado anual del potencial de ventas en las 5 zonas

Cada vez que a 31 de diciembre se obtengan datos de modificaciones del potencial de ventas en las 5 zonas, en las que se ha partido de un número de habitantes y un número de camas hospitalarias, aproximadamente iguales, se tratará de equilibrar las zonas, en principio con las autonomías uniprovinciales o de las ciudades de Ceuta y Melilla.

28. Lactancia

Cuando excepcionalmente el pediatra mediante certificado que la trabajadora le pedirá para la empresa indique en el mismo la conveniencia de no sustituir la lactancia natural de la madre por lactancia artificial se la concederá a la trabajadora el tiempo imprescindible para desplazarse a dar el pecho al bebé, de acuerdo con lo indicado en el Decreto Ley 3/2012, sin que ello imponga una ampliación del tiempo que se contempla en el art.37 del Estatuto de los Trabajadores.

29. Pago del salario

El abono de los salarios, se realizará como norma por transferencia bancaria, salvo en aquellos casos en que a la empresa le interese hacerla por cheque, talón bancario o efectivo.

30. Productividad

La empresa Cahnos S.L. establecerá un sistema de incentivos midiendo individualmente por una de las cinco técnicas existentes, admitidas por la OIT y el SNPI de medida de productividad para establecer el rendimiento exigible por cada puesto de trabajo, rendimiento que es obligatorio para percibir el salario mínimo (SM), hasta que se establezcan los rendimientos normales. A partir del rendimiento normal que se establezca para los puestos que se midan, empezando por los Comerciales/Ventas, la empresa establecerá los incentivos por puesto de trabajo que comunicará a todos los trabajadores que ocupan el mismo tipo de puesto de trabajo PT. Mientras no esté definido el rendimiento normal, se establecerá para cada puesto de trabajo un rendimiento exigible menor, teniendo en cuenta las estadísticas de rendimientos obtenidas en cada puesto y el puesto que actualmente obtiene mayor rendimiento, debiendo tender cada puesto al obtenido por el que obtiene mayor rendimiento dividido por 1,4. En el caso de los puestos comerciales se tendrán en cuenta las circunstancias que influyen en la obtención de margen bruto de beneficio en cada zona comercial por culpa de la actual ruptura del mercado en España protagonizadas por las Autonomías que esperamos se eliminen y de la corrupción generalizada existente, que esperamos acometa su eliminación el Gobierno.

Tomando de referencia la cifra 100 como rendimiento normal según la OIT y el SNPI todas las zonas comerciales tienen que tender en lo sucesivo año a año a ponerse al mismo nivel de margen bruto de beneficio obtenido en cada zona, con la zona que comprende Madrid y Canarias, dado que las cinco zonas comerciales en que la Empresa tiene dividida España, tienen aproximadamente el mismo potencial de compras como consecuencia de tener aproximadamente el mismo número de habitantes y de camas hospitalarias.

Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo que no sean objeto de medida, percibirán la media de lo que perciban los trabajadores de los puestos medidos PT4 afectado de un coeficiente que la Dirección valore de actuación de uno a cero, para los demás puestos distintos de los PT4.

Los incentivos tienen carácter anual y se devengarán a 31 de diciembre de cada año en función de los resultados obtenidos en el ejercicio fiscal.

El sistema de incentivos tendrá la vigencia que tenga el convenio que es la del ejercicio fiscal de 1 de enero a 31 de diciembre.

Dado que el rendimiento óptimo de los trabajadores es de 140, es decir un 40 por ciento por encima del rendimiento normal, el sistema de incentivos quedará siempre topado por dicho 40 por ciento, para los puestos PT4 que no alcancen el nivel de beneficio bruto obtenido en la zona número 3 que en el 2011 ha sido de 221.448,63 euros, dado que la medida en los puestos comerciales se basará en el sistema de estadística que es uno de los 5 sistemas divulgados por la OIT y el SNPI, en virtud de cuya cifra citada, dividida por 1,4, arroja el rendimiento exigible para el 2011 de 158.178 euros, independientemente de que la empresa ofrezca incentivos a partir de rendimientos inferiores al citado exigible, por culpa, como se ha dicho antes, de la ruptura del Mercado de España por las Autonomías y la corrupción generalizada.

Capítulo VI

*Desplazamientos y traslados***31. Desplazamientos**

Las empresas, por necesidades del servicio, podrán conferir a sus trabajadores alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado previa presentación de las facturas correspondientes.

32. Traslados

En caso de necesidad de traslado para promoción de un trabajador, fuera de Madrid, además de cambio de nivel de puesto con su correspondiente aumento de salario, se atenderá a la legislación estatal superior a la del convenio sectorial, y por supuesto con arreglo a la última actualización del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII

*Prevención de riesgos laborales***33. Marco de desarrollo**

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indispensable.

34. La acción preventiva en la empresa

La acción preventiva en las empresas del ámbito del presente Convenio estará inspirada en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se puedan evitar.
- Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo
- Planificar la prevención.
- Adaptar el puesto de trabajo a la persona, en particular para el caso de contratación de personas con minusvalías.

35. Obligaciones de los/as trabajadores y trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores seguirán las instrucciones del empresario, particularmente:

3. Usar adecuadamente, de acuerdo con los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

4. Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección que sean facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

5. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que tenga lugar.

6. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, en su caso, al Responsable del Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

7. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

8. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

9. Las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia no podrán realizar jornadas superiores a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

36. *Protección de la maternidad*

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado

3. Se respetan los derechos indicados en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laboral.

37. *Reconocimientos médicos*

Antes de ser contratados, los trabajadores tendrán obligación de presentar un certificado médico en el que de forma extensa se especifique si el trabajador padece alguna enfermedad de cualquier tipo física o psíquica. Dicho certificado lo obtendrá de su médico de la Seguridad Social, no descartando el hacer el reconocimiento a través de la Mutua en la que esté inscrita la empresa, siempre que la Mutua haga tales reconocimientos de forma gratuita para la empresa.

En todo lo relativo a reconocimientos médicos, se regularán con arreglo al artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo VIII

Mejoras sociales

38. *Prendas de trabajo*

Cuando en un puesto de trabajo requiera proporcionar prendas de trabajo para no dañar las propias, bajo solicitud del trabajador se le proporcionarán las prendas necesarias, estableciendo la empresa que no son necesarias prendas de trabajo especiales para los puestos comerciales, administrativos, mandos intermedios y de Dirección.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

39. *Graduación de las faltas*

Toda falta de rendimiento cometida por un trabajador se clasificará en leve, grave o muy grave teniendo en cuenta los datos siguientes de rendimientos de margen bruto obtenidos en las distintas zonas en el año 2011.

Para sancionar los bajos rendimientos, se tomarán de referencia las siguientes cifras:

- Rendimiento de margen bruto obtenido por la zona 3 en 2011: 221.448,63 euros/año.
- Rendimiento “adoptado provisionalmente como normal, si la cifra anterior fuera la óptima”: 158.178 euros/año.
- Rendimiento de margen bruto obtenido por la zona 1 en 2011: 74.956,32 euros/año.
- Rendimiento de margen bruto obtenido por la zona 2 en 2011: 32.616 euros/año.
- Rendimiento de margen bruto obtenido por la zona 4 en 2011: 94.163,13 euros/año.
- Rendimiento de margen bruto obtenido por la zona 5 en 2011: 143.024,44 euros/año.

40. *Faltas leves*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- En particular para los puestos comerciales que llevan las zonas números 1,2,4 y 5 será falta leve la que no consigan al menos un aumento del 5 % sobre el rendimiento de margen bruto de beneficio obtenido en el ejercicio fiscal anterior, debiendo de tenerse en cuenta que

prácticamente dicho 5 % es producido de forma natural por las subidas de precios de los proveedores que se proyectan en las subidas de precios de venta por parte de la empresa, recordando que el objetivo a corto plazo, es llegar en todas las zonas al "mínimo normal exigible provisional" de 158.178 euros/año a obtener en el futuro. El cumplimiento de los rendimientos se exigirá mes a mes comparado con los meses del ejercicio anterior, a partir del mes siguiente en el que sea registrado el presente Convenio por el Organismo Competente de la Dirección General de Trabajo Consejería de Educación y empleo.

- Será falta leve cuando se detecte un error máximo del 2 % en la información mensual que se de en los estadillos de ventas y margen bruto de beneficios.
- La falta de puntualidad, de una en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso inferior a cinco minutos en el horario de entrada.
- No cursar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente.
- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, está falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material a cargo del trabajador.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- No atender a los clientes y público en general con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

41. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes

- En particular para los puestos comerciales que llevan las zonas números 1,2,4 y 5 será falta grave la que no consigan al menos un aumento del 10 % sobre el rendimiento de margen bruto de beneficio obtenido en el ejercicio fiscal anterior, debiendo de tenerse en cuenta que prácticamente de dicho 10 %, el 5% corresponde aproximadamente a la inflación de precios y el otro 5% a la necesidad de eliminar las pérdidas del año 2011, recordando que el objetivo a corto plazo, es llegar en todas las zonas al "mínimo normal exigible provisional" de 158.178 euros/año a obtener en el futuro. El cumplimiento de los rendimientos se exigirá mes a mes comparado con los meses del ejercicio anterior, a partir del mes siguiente en el que sea registrado el presente Convenio por el Organismo Competente de la Dirección General de Trabajo Consejería de Educación y Empleo.
- Será falta leve cuando se detecte un error máximo del 3 % en la información mensual que se de en los estadillos de ventas y margen bruto de beneficios.
- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, inferior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa, incluido el teléfono, para usos propios.
- La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un mes y habiendo mediado comunicación escrita.

42. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- En particular para los puestos comerciales que llevan las zonas números 1,2,4 y 5 será falta muy grave la que no consigan al menos un aumento del 15% sobre el rendimiento de margen bruto de beneficio obtenido en el ejercicio fiscal anterior, debiendo de tenerse en cuenta que prácticamente de dicho 15 %, un 5% corresponde aproximadamente a la inflación de precios, el otro 5% a la necesidad de eliminar las pérdidas del año 2011 y otro 5% a gene-

rar la contratación de un puesto de trabajo, recordando que el objetivo a corto plazo, es llegar en todas las zonas al "mínimo normal exigible provisional" de 158.178 euros/año a obtener en el futuro. El cumplimiento de los rendimientos se exigirá mes a mes comparado con los meses del ejercicio anterior, a partir del mes siguiente en el que sea registrado el presente Convenio por el Organismo Competente de la Dirección General de Trabajo Consejería de Educación y empleo.

- Ausencia sin causa justificada, por un día durante un período de treinta días.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Será falta leve cuando se detecte un error máximo del 6 % o más en la información mensual que se de en los estadillos de ventas y margen bruto de beneficios.
- Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad, inferior a cinco minutos cometidas en un período de treinta días.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta, desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- La embriaguez habitual.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad de un mando intermedio o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- Abandonar el trabajo.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo medido por cualquiera de las cinco técnicas que contempla la OIT y el SNPI para medida de la productividad.
- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro del mes siguiente de haberse producido la primera.

43. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio de Empresa.

La sanción de las faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En caso de faltas muy graves se abrirá un expediente disciplinario con la comunicación escrita al trabajador en la que consten los cargos que se le imputan. Se otorgará al trabajador, un plazo de dos días hábiles para realizar aquellas alegaciones que considere oportunas.

44. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo.

45. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días siempre a partir de la fecha de conocimiento de la falta por la empresa.

Capítulo X

*Formación profesional***46. Formación Continua: Objetivos**

Cuando a la empresa llegue información sobre cursos de formación que sean gratuitos tanto para la empresa como para el trabajador y se puedan realizar fuera de la jornada normal de trabajo, la empresa informará a los trabajadores de su existencia. Tales cursos sólo serán obligatorios de realizar para la plantilla de la empresa cuando por cambios tecnológicos o de otra índole haga imprescindible adquirir tales conocimientos para el buen desarrollo de las funciones del puesto de trabajo.

Capítulo XII

*Igualdad de oportunidades***47. Igualdad de oportunidades**

Se respetará por la empresa, como no puede ser de otra manera, cualquier legislación del Gobierno Central de España referente a igualdad de oportunidades, particularmente el Estatuto de los Trabajadores con las modificaciones que se hayan producido o se produzcan en el futuro.

48. Denuncia del Convenio

A partir del 1 de noviembre de cada año por parte de la empresa y los trabajadores estudiarán las posibles modificaciones del Convenio para el periodo siguiente de Convenio, para adaptar el nuevo convenio a las circunstancias económicas, técnicas, de organización de trabajo, horario y todo aquello que permita modificar el Decreto Ley 3/2012.

Al mismo tiempo, la empresa escuchará las propuestas de los trabajadores que si son posibles incluir en el nuevo Convenio, la empresa admitirá, a cambio de las contraprestaciones oportunas por parte de los trabajadores

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se crea la Comisión Paritaria, formada por el Representante de la empresa CAHNOS S.L. a D. Sergio Caballero Fernández, y por parte de los trabajadores a D. José Miguel Sanz Fernández, para solventar cualquier problema que suscite el presente Convenio.

Madrid a 28 de mayo de 2012

Fdo: por CAHNOS S.L.
Sergio Caballero Fernández
Administrador S.

Fdo.: Jose Sanz Fernández Fdo.: Iryna Lytvyn Fdo.: Almudena Díez Menendez Fdo.: Francisca Gómez Saturde

Fdo.: Laura Fdez. Nesprall

Fdo.: Manuel Fdez. Fdez.

Fdo.: Jorge Javier Gómez Miño

Fdo.: Donaciano Herreros Carbajo

Fdo.: Eva Caballero Fdez.

Fdo.: Rubén Caballero Fdez.

(03/219/13)

