

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 5** *RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación de las modificaciones de diversos artículos del convenio colectivo de la empresa “Cahnos, Sociedad Limitada” (código número 28100332012012).*

Examinado el texto con las modificaciones de diversos artículos del convenio colectivo de la empresa “Cahnos, Sociedad Limitada”, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; 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. Inscribir el texto de las modificaciones del convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 7 de marzo de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

MODIFICACIONES AL CONVENIO DE EMPRESA DE “CAHNOS, SOCIEDAD LIMITADA” PARA 2014**Capítulo I****Preámbulo**

De acuerdo con la legislación vigente, y en particular el Real Decreto 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, la empresa “Cahnos, Sociedad Limitada”, con CIF número B-80179344, 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 “Boletín Oficial del Estado” del jueves 15 de diciembre de 2011.

Siendo preceptivo justificar el hacer modificaciones según las indicadas en el artículo 12, “Modificación sustancial de condiciones de trabajo”, tales modificaciones que luego se efectúan, se hacen bajo los siguientes datos:

- Beneficio contable en el trimestre marzo-abril-mayo 2012: 71.772,26 euros.
- Beneficio contable en el trimestre junio-julio-agosto 2012: 34.251,22 euros (disminución).
- Beneficio contable en el trimestre septiembre-octubre-noviembre 2012: – 20.083,66 euros (disminución).
- Ventas en trimestre marzo-abril-mayo 2013: 486.743,75 euros.
- Ventas en trimestre junio-julio-agosto 2013: 448.852,79 euros (disminución).
- Ventas en trimestre septiembre-octubre-noviembre 2013: 445.894,29 euros (disminución).
- Pérdida contable de la empresa una vez cerrado el ejercicio 2013: 2.929,40 euros.

Esperando que no sigan disminuyendo las ventas y el aumento en el retraso en el pago por parte de las tres Administraciones del Estado, lo cual podría provocar disminución de plantilla.

5. *Derecho supletorio.*—Será de aplicación supletoria al presente convenio de empresa los artículos que estén vigentes del Estatuto de los Trabajadores que sean más favorables para los trabajadores sobre el contenido del presente convenio.

Dado que, de acuerdo con la legislación vigente, la empresa “Cahnos, Sociedad Limitada”, no tiene obligación de tener comité de empresa, los trabajadores tienen la opción de nombrar un delegado del personal, ya nombrado antes de las modificaciones del presente convenio, que podrá permanecer en su cargo los años que deseen los trabajadores. El delegado será el único que firmará la conformidad de este y de los sucesivos convenios, de acuerdo con las Leyes vigentes.

7. *Definición de los puestos de trabajo.*—Las funciones fundamentales actuales de “Cahnos, Sociedad Limitada”, 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.

PT6: Puestos para personas que prolongan su vida laboral, estando en activos acogidos a la Ley 27/2011, disposición adicional 31.

PT7: Puestos de trabajo a distancia de directivos/apoderados/socios de la empresa.

PT0: Directivos de la empresa.

15. *Jornada de trabajo.*—De acuerdo con lo estipulado en el artículo 12 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, que modifica el artículo 41 del TRET, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el cual queda redactado del siguiente modo: “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 las consideraciones 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”.

Antes de hacer uso de las modificaciones, citamos que la empresa cumple con el apartado 2.a) del mismo artículo 12 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y, por lo tanto, tiene carácter colectivo y no individual porque las modificaciones afectarán al menos a 10 trabajadores y la empresa ocupa menos de 100.

Nos adelantamos también a reflejar aquí la disposición derogatoria única, alcance de la derogación normativa, apartado 2, que dice: “Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley”.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo a partir del 1 de enero de 2014 será de cuarenta y dos horas y media semanales de trabajo efectivo, siendo el horario de 8.30 a 14.30 y de 15.15 a 17.30, de lunes a viernes, con tres cuartos de hora de comida, de 14.30 a 15.15 horas; el otro cuarto de hora, para completar la ampliación de las dos horas y media semanales, se acumularán cada cinco semanas en el devengo de cada trabajador para, repetimos, cada cinco semanas, acuda al trabajo cada trabajador en sábado de 8.00 a 14.15 horas, según el documento entregado aparte a los trabajadores de 31 de enero de 2014 y de acuerdo con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, artículo 9-Tiempo de Trabajo, apartado 1, que dice: “... En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por 100 de la jornada de trabajo”.

En el caso de los trabajadores con contrato en formación, se respetará los porcentajes de 75 y 85 por 100 sobre la nueva jornada ordinaria, indicada en el artículo 2, apartado dos.f) de la repetida Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, considerándose las dos horas y media de aumento semanales como horas ordinarias y no extraordinarias, que la autoridad laboral competente debe definir si procede su pago como tal.

22. *Asistencias 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 a la que se asiste, extendiéndose por parte de la empresa escrito previo para conocimiento de su 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. En caso de no traer el justificante con tal hora de entrada y salida, el tiempo invertido total pasará a ser recuperable. Los tiempos de visita a médicos particulares serán recuperables por poseer todos los trabajadores médicos de la Seguridad Social y, en caso de su concesión, en el momento de la misma el trabajador hará una propuesta de recuperación que podrá aprobarla la empresa o superponer la misma a su criterio.

En cuanto a permisos, se concederán estrictamente los indicados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de conceder la empresa cualquier permiso al margen del artículo citado, se recuperarán, repetimos, en caso de ser concedidos, en jornada de sábado por la mañana.

Los permisos que figuran en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, según el apartado 2, serán recuperables en sábado.

24. *Tablas de salarios mínimos (SM) por puestos de trabajo.*—Se establece para 2014 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	11.863,00
PT2	12.679,00
PT3	12.679,00
PT4	12.679,00
PT5	13.090,00
PT6	Salario mínimo interprofesional
PT7	16.600,00
PT0	16.600,00

La tabla anterior se aplicará sin detrimento de la potestad de la empresa para las gratificaciones voluntarias.

El tanto por ciento de tiempo (25 por 100 el primer año y 15 por 100 el segundo y tercer año) que se debe dedicar a formar al trabajador que está en contrato en formación, se hará de forma alternativa con el trabajo efectivo a lo largo de la jornada para la efectividad de la enseñanza.

30. *Productividad.*—La empresa “Cahnos, Sociedad Limitada”, 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 de 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 1 a 0 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 presente y sucesivos convenios, que es la del ejercicio fiscal de cada año.

Dado que el rendimiento óptimo de los trabajadores es de 140, es decir, un 40 por 100 por encima del rendimiento normal, el sistema de incentivos quedará siempre topado por dicho 40 por 100 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 cinco 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.

Que al 31 de diciembre de cada año se devengará por los comerciales reflejados en los puestos de trabajo PT4 un 1 por 100 del salario mínimo convenio anual por cada 1 por 100 de aumento del beneficio bruto obtenido en su zona comercial, establecidas como zona 1 a zona 5, que comprenden aproximadamente el mismo número de habitantes.

Ampliando los incentivos, se aumentan sobre lo indicado en el párrafo anterior, para el 31 de diciembre de 2014, para aquellos comerciales de los puestos PT4 que superen el 15 por 100 de aumento de margen bruto de beneficio en el año sobre el año anterior de referencia y, hasta el 25 por 100, se les gratificará con un 1 por 100 suplementario más al 31 de diciembre. Para aumentos mayores del 25 por 100 y hasta el 35 por 100, la gratificación será de un 2 por 100. Para mayor del 35 por 100 y hasta el 40 por 100, la gratificación será de un 3 por 100, siempre referidos tales aumentos comprendidos entre el 1 y el 40 por 100 sobre el año anterior siempre que no haya habido disminución en tal anterior año, ya que, en caso de haberla, se cogería como referencia la referencia del anterior año de mayor margen de beneficio bruto anual. En caso de superar el 40 por 100 del margen bruto de beneficio, el diferencial hasta el 40 por 100 quedará a beneficio del comercial para el año siguiente, diferencial que se sumará al que obtenga en el siguiente año para el cálculo del incentivo.

40. *Faltas leves.*—Se consideraran faltas leves las siguientes:

- a) En particular para los puestos comerciales que llevan las zonas números 1, 2, 4 y 5 será falta leve la que no consiga al menos un aumento del 5 por 100 sobre el rendimiento de margen bruto de beneficio obtenido en el ejercicio fiscal anterior, debiendo de tenerse en cuenta que prácticamente dicho 5 por 100 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 del Trabajo Consejería de Educación y Empleo.
- b) Será falta leve cuando se detecte un error máximo del 1 por 100 en la información mensual que se de en los estadillos de ventas y margen bruto de beneficios.
- c) La falta de puntualidad, de una en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso inferior a cinco minutos en el horario de la entrada.
- d) No cursar en tiempo oportuno la baja médica correspondiente.
- e) 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, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material a cargo del trabajador.
- g) Falta de aseo y limpieza personal.
- h) No atender a los clientes y público en general con la corrección y diligencia debidas.
- i) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- j) 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:

- a) En particular para los puestos comerciales que llevan las zonas números 1, 2, 4 y 5, y que por comparación con los resultados de la zona 3, en cuanto a margen bruto de beneficio, teniendo las cinco zonas aproximadamente el mismo número de habitantes, y análogo y aproximado potencial comercial, se considerara falta grave cuando el comercial correspondiente, provoque una disminución particular en su zona igual o inferior al 1 por 100 en el margen bruto de beneficio sobre el año de referencia anterior, recordando que el objetivo a corto plazo, es llegar en todas las zonas al “mínimo normal exigible provisional” de 183.756 euros/año a obtener en el futuro, cifra que se obtiene de dividir la cifra de 257.258,39 euros de beneficio bruto acumulado obtenido en el 2012 por la zona 3 entre 1,40. El cumplimiento de los rendimientos se exigirá mes a mes comparado con los meses del ejercicio anterior, excepcionalmente a partir de la fecha en que sea registrado el presente Convenio por el Organismo Competente de la Dirección General de Trabajo Consejería de Educación y Empleo, ya que el resto del Convenio es vigente desde el 1 de enero, recordando que según los economistas estatales la sociedad española necesita que el PIB aumente al menos un 2 por 100 para generar puestos de trabajo.

- b) Será falta grave cuando se detecte un error mayor que el 1 por 100 y hasta el 2 por 100, en la información mensual que se de en los estadillos de ventas y margen bruto de beneficios.
 - c) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, inferior a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de quince días.
 - d) 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.
 - e) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
 - f) 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, por dar ejemplo de desobediencia, podrá ser considerada como falta muy grave. Por ejemplo, no firmar un escrito que se le entrega a un trabajador.
 - g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
 - h) Negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
 - i) 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.
 - j) Realizar, sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa, incluido el teléfono, para usos propios.
 - k) La embriaguez fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
 - l) La reincidencia en falta leve, 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:
- a) En particular para los puestos comerciales que llevan las zonas números 1, 2, 4 y 5 y que por comparación con los resultados de la zona 3, en cuanto a margen bruto de beneficio, teniendo las cinco zonas aproximadamente el mismo número de habitantes y análogo y aproximado potencial comercial, se considerará falta muy grave cuando el comercial correspondiente provoque una disminución particular en su zona igual o inferior al 2 por 100 en el margen bruto de beneficio sobre el año de referencia anterior, recordando que el objetivo a corto plazo es llegar en todas las zonas al “mínimo normal exigible provisional” de 183.756 euros/año a obtener en el futuro, cifra que se obtiene de dividir la cifra de 257.258,39 euros de beneficio bruto acumulado obtenido en el 2012 por la zona 3 entre 1,40. El cumplimiento de los rendimientos se exigirá mes a mes comparado con los meses del ejercicio anterior, excepcionalmente a partir de la fecha en que sea registrado el presente convenio por el organismo competente de la Dirección General de Trabajo Consejería de Educación y Empleo, ya que el resto del convenio es vigente desde el 1 de enero recordando que, según los economistas estatales, la sociedad española necesita que el PIB aumente al menos un 2 por 100 para generar puestos de trabajo.
 - b) Ausencia sin causa justificada por un día durante un período de treinta días.
 - c) La simulación de enfermedad o accidente.
 - d) Será falta muy grave cuando se detecte un error superior al 2 por 100 en la información mensual que se de en los estadillos de ventas y margen bruto de beneficios.
 - e) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad inferior a cinco minutos cometidas en un período de veinte días.
 - f) 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.
 - g) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
 - h) 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 esta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
 - i) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
 - j) La embriaguez habitual.

- k) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
 - l) 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.
 - m) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
 - n) Abandonar el trabajo.
 - ñ) 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.
 - o) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
 - p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.
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. *Prescripciones.*—La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, siempre a partir de la fecha de conocimiento de falta por la empresa y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Terminamos a título informativo, trayendo literalmente lo indicado en el artículo 34, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, que dice: “5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria del trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”, entendiéndose que es empezando o terminando el trabajo de la jornada.

En Madrid, a 20 de febrero de 2014.—El fundador de “Cahnos, Sociedad Limitada”, y socio mayoritario y anterior administrador único, apoderado y actual asesor (por Ley 27/2001, DA 31), Julio Caballero Fernández.—El delegado de Personal, José Miguel Sanz Fernández.

(03/11.137/14)

