

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, 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 30 de diciembre de 2014; 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho 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 16 de marzo de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO 2016 PARA LA EMPRESA “CAHNOS, SOCIEDAD LIMITADA”,
CIF B-80179344**

Capítulo I

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 la empresa “Cahnos, Sociedad Limitada”.

3. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor desde la fecha del 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015. Este Convenio de Empresa quedará renovado automáticamente para años sucesivos mientras no se denuncie por parte empresarial o por el Delegado de personal, previas consultas con los trabajadores.

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

Como no puede ser de otra forma se respetará en todo momento el artículo 84.2 del ET. En todo momento será respetado el artículo 85, apartado 3.C), del ET para solventar las discrepancias que puedan surgir para la nueva aplicación de condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 ET. A este respecto las partes se acogen al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos determinado en el correspondiente acuerdo interprofesional de ámbito autonómico, o en su defecto en cualquier otro procedimiento de solución que las partes negociadoras determinen en su momento.

5. *Derecho supletorio*

Será de aplicación supletoria al presente Convenio de Empresa la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Reforma del Mercado Laboral, en su integridad.

Capítulo II

Clasificación funcional

6. *Clasificación organizativa*

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, por empresa y delegado de personal.

Cuando dos de las cinco zonas no lleguen al “mínimo exigible provisional” que luego se describe, con carácter anual 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, Sociedad Limitada”, que podrán ser revisadas en el futuro, quedan actualmente adscritas a las seis siguientes funciones y/o 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 con mantenimiento de los equipos inherentes a tales funciones.
- PT3: Administración y contabilidad informatizada con mantenimiento de los equipos inherentes a tales funciones.
- PT4: Comercial y ventas con funciones alternativas mayoritariamente en oficina y esporádicamente de visita a clientes con utilización del programa comercial informatizado DATISA de la empresa, el cual debe dominar, con mantenimiento de los equipos inherentes a las funciones de este puesto.
- PT5: Mandos intermedios de la empresa.
- PT0: Directivos de la empresa.

8. *Movilidad funcional*

Nos remitimos al artículo 39 del ET.

9. *Movilidad geográfica*

La movilidad geográfica para los comerciales será de 48 días laborables al año para visitar clientes de la zona de cada comercial. El repartidor/transportista/almacenero servirá habitualmente en la provincia de Madrid, pudiendo tener también un máximo de 48 días de desplazamiento al año fuera de la provincia de Madrid, con ida y vuelta en el mismo día, o excepcionalmente permitido alguna noche si fuera necesario y económico, solo en el caso en que se pueda llenar un furgón a tope, con una ruta que fuese más económica hacerla con los medios propios de la empresa, que hacerla por agencia con un máximo de 200 kilómetros desde Madrid (referencia Valladolid). Si llegara el momento en que se comprobara con datos contables la rentabilidad de un segundo puesto de transportista, aun cuando fuera en principio a tiempo parcial, se crearía tal puesto de acuerdo con el espíritu de la empresa de generación de puestos de trabajo que necesita España.

Capítulo III

Contratación, ingresos, períodos de prueba, ascensos y ceses

10. *Contratación*

Respetando la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, se podrán realizar todo tipo de contratos que estén vigentes en cada momento.

Teniendo en cuenta que los nuevos contratos de formación tienen que tener una duración máxima de 3 años, incluidas las prórrogas, la empresa hará cada uno de los contratos por el período que crea conveniente.

11. *Empresas de Trabajo Temporal*

Siendo el espíritu de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, el tender a los contratos indefinidos, y haciendo la empresa “Cahnos, Sociedad Limitada”, suyo tal espíritu, solo 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 con el período 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: 1 año de prueba.
- Para el resto de los trabajadores que ingresen: 6 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 40 días de antelación como mínimo, con la única excepción de que el cese se produzca en el período de prueba.

Sin contemplar con el carácter de sanción pecuniaria, se valorará el no dar el trabajador el preaviso, en cuyo caso la empresa solicitará el Juzgado de lo social apruebe la valoración del daño producido. Con su incidencia sobre la liquidación que deberá dictaminar el Juez.

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.

Si el trabajador no avisara a la empresa con tiempo suficiente para la aplicación de la sanción como ha ocurrido en 4 ocasiones, la sanción se le aplicará a todos los conceptos de la liquidación.

La empresa avisará con antelación de 20 días cuando haya necesidad de rescindir un contrato.

14. *Expedientes de regulación de empleo o petición de suspensión de pagos o quiebra de la Empresa*

La empresa “Cahnos, Sociedad Limitada”, se atenderá a la legislación estatal vigente sobre el tema y particularmente respetando los artículos al respecto del Estatuto de los Trabajadores que en cada momento estén vigentes.

Capítulo IV

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

15. *Jornada de trabajo*

La duración de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, durante la vigencia del presente Convenio de Empresa.

16. *Horas extraordinarias*

Con los más de cinco millones de parados existentes en España en el año 2014, 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*

La empresa se atenderá a la modificación del artículo 41 de ET reflejada en la Ley 1/2014, de 28 de febrero.

19. *Vacaciones*

Para el próximo año 2015 las vacaciones serán de 30 días naturales siendo la necesidad técnica fundamental el otorgarlas por la empresa entre el 1 y el 30 de agosto, como todos los años, dado que la empresa “Cahnos, Sociedad Limitada”, no cierra desde su creación en el mes de agosto para atender al Sector Sanitario, la empresa establece un mínimo de necesidades del personal para agosto, pudiéndose otorgar los días que no se cojan en agosto en la segunda quincena de julio o en la primera 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, de manera que no se perjudique el servicio.

Como viene haciendo la empresa desde su apertura, se seguirá tomando como referencia para las vacaciones el número de días que el trabajador lleva de alta desde el 1 de agosto del año anterior hasta el 31 de julio del año en que se van a tomar nuevas vacaciones de agosto.

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 2015:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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. A tal tiempo se sumará de cara al pago el tiempo prudencial de ida y vuelta a la consulta, según situación del domicilio de la misma de acuerdo con el trabajador.

23. *Salario mínimo de Convenio*

El salario mínimo (SM) para el año 2015 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 quedo congelado y absorbido dentro del salario mínimo desde el inicio del primer convenio de la empresa en 2013.

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

Se establece para 2015 la siguiente tabla de SM, que se pagará como contraprestación del rendimiento exigible estudiado por la empresa, en cada año, el cual se comunicará por escrito, 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
PT0	16.600,00

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.

26. *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.

27. *Lactancia*

La empresa se remite al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores con su correspondiente desarrollo.

28. *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.

29. *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 tender cada puesto al obtenido por el que obtiene mayor rendimiento dividido por 1,4.

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 de actuación que la Dirección valore de uno a cero, para los demás puestos distintos de los PT4, según resultados económicos de la empresa.

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 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 fue de 221.448,63 euros, dado que la medida en los puestos comerciales se basará en principio en el sistema de estadística que es uno de los 5 sistemas publicados 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.

Capítulo V

Desplazamientos y traslados

30. *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, con arreglo a la normativa de gastos de la empresa.

31. *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 VI

Prevención de riesgos laborales

32. *Marco de desarrollo*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario y se considera 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.

33. *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.

34. *Obligaciones de los/las 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 se-

guridad 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:
 - 1) 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.
 - 2) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección que sean facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
 - 3) 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.
 - 4) 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.
 - 5) 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.
 - 6) 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.
 - 7) Las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia no podrán realizar jornadas superiores a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

35. *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, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

3. Se respetan los derechos indicados en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

36. *Reconocimientos médicos*

La empresa se atendrá a lo legislado para reconocimientos médicos y en particular lo legislado en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como el artículo 14.2 de la precitada Ley.

Capítulo VII

Mejoras sociales

37. *Prendas de trabajo*

Cuando en un puesto de trabajo se requiera utilizar prendas de trabajo específicas 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 VIII

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.

38. *Graduación de las faltas*

Toda falta de rendimiento cometida por un trabajador se clasificará en leve, grave o muy grave.

39. *Faltas leves*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- Será falta leve cuando se detecte un error máximo del 2 por 100 en la información mensual que el trabajador proporcione 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, esta 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.

40. *Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Será falta grave cuando se detecte un error máximo del 3 por 100 en la información mensual que se dé 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 o domicilio, que pueden 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 trabajo.
- 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 o acciones particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa, incluido el teléfono, fax y correo electrónico 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, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un mes y habiendo mediado comunicación escrita.

41. *Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- La simulación de enfermedad o accidente.
- Será falta muy grave cuando se detecte un error superior al 4 por 100 en la información mensual que se dé 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, destrozar 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 esta, desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis meses, 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 antiguo 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.

42. *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.

43. *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.

44. *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.

Por otro lado, se cita la prescripción general de 6 meses desde la comisión de la falta.

Capítulo IX

*Formación profesional*45. *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 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 X

*Igualdad de oportunidades*46. *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.

47. *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 período siguiente de Convenio, para adaptar el nuevo convenio a las circunstancias económicas, técnicas, de organización de trabajo. Si el Convenio no fuera denunciado antes del 1 de noviembre se considerará prorrogado año a año.

En caso de no llegar a acuerdo entre empresa y empleados a través del Representante de los trabajadores, el convenio entrará en estado de ultraactividad, hasta que se resuelva dicho acuerdo.

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 que necesite la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se crea la Comisión Paritaria, formada por el Representante de la empresa, Socio fundador y Anterior Administrador Único de “Cahnos, Sociedad Limitada”, a don Julio Caballero Fernández, que ostenta ser Apoderado de la empresa, y por parte de los trabajadores a don José Miguel Sanz Fernández, para solventar cualquier problema que suscite el presente Convenio.

Madrid, a 11 de marzo de 2016.—Siendo esta la novena hoja del Convenio de la empresa “Cahnos, Sociedad Limitada”, CIF B-80179344, firman a continuación por ambas partes, tanto el Apoderado como el Representante de los Trabajadores de la empresa.—El Fundador de “Cahnos, Sociedad Limitada”, y Socio Mayoritario, y anterior Administrador Único, Apoderado y Actual Asesor por Ley 27/2011, DA 31, Julio Caballero Fernández.—El Representante de los Trabajadores, José Miguel Sanz Fernández.

(03/11.319/16)

