

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 27** *RESOLUCIÓN de 4 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de modificación de diversos artículos del Convenio Colectivo de la empresa Cahnos, S. L. (código número 28100332012012).*

Examinado el acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la empresa Cahnos, S. L., por el que se modifican diversos artículos del mencionado convenio, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta 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 el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho acuerdo de modificación 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 4 de diciembre de 2019.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

MODIFICACION DEL CONVENIO DE 1/01/2015 2019 HASTA EL 31/12/2015

Artículo 4 - Condiciones posteriores a la entrada en vigor del convenio – Eliminado.

7. Definición de los puestos de trabajo.

- PT2: Labores de almacén, transporte de mercancías y actividades auxiliares análogas con vigilancia del mantenimiento de los equipos inherentes a tales funciones.
- PT3: Administración y contabilidad informatizada con vigilancia del mantenimiento de los equipos inherentes a tales funciones.
- PT4: Comercial y ventas con funciones alternativas en oficina y de visita a clientes con utilización del programa comercial informatizado DATISA de la empresa, el cual debe dominar, con vigilancia del mantenimiento de los equipos inherentes a las funciones de este puesto.
- PT5: Mandos intermedios de la empresa/jefes de equipo.

Artículo 8 - Movilidad funcional – Eliminado.

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, 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 de transporte con un máximo de 120 kilómetros desde Madrid. 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.

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

La empresa “Cahnos, Sociedad Limitada”, se atenderá a la legislación estatal vigente sobre el tema.

16. Horas extraordinarias.

Con los más de tres millones de parados existentes en España en el año 2019, se prohíben las horas extraordinarias, con carácter general, salvo alguna emergencia de empresa. Si excepcionalmente se requiriera a la plantilla hacer algunas horas extraordinarias por alguna emergencia, 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.

Artículo 18 - Condiciones de trabajo – Eliminado.

19. Vacaciones.

Para el presente año 2019 las vacaciones serán de 30 días naturales siendo la necesidad técnica fundamental el otorgarlas por la empresa con carácter general, 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 asignar a quién no las haga en agosto, se asignarán desde el 17 de julio al 15 de agosto, ambos inclusive, o bien desde el 16 de agosto hasta el 14 de septiembre, ambos inclusive, con lo que se favorece a todos los trabajadores que puedan planificar sus vacaciones con el máximo de antelación. Siempre que dos empleados realicen la misma función, pueden solicitar el intercambio de fechas que la empresa concederá si es posible.

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 las 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 2019:

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 estatal vigente.

20. Salario mínimo de Convenio.

El salario mínimo (SM) para el año 2019 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 Industrial (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, por bajos rendimientos. El concepto de antigüedad quedo congelado y absorbido dentro del salario mínimo desde el inicio del primer convenio de la empresa en 2013.

24. Tabla con subida de Salarios Mínimos (SM) por puestos de trabajo, sobre el convenio anterior.

Se establece para 2019 la siguiente tabla de SM, que se pagará como contraprestación del rendimiento exigible normal estudiado por la empresa en cada año, el cual se comunicará por

escrito, para cada puesto de trabajo que se estudie y establezca. La subida salarial corresponde a aplicar los IPC's de 1'6 de 2016, 1'1 de 2017, 1'2 de 2018, que multiplicados arrojan un 4'77%, con lo cual, quedan por un lado recuperados los poderes adquisitivos de acuerdo con los IPC's del 2016 a 2018, y no se considera, quedando a favor de los trabajadores, la deflación de los años 2014 y 2015.

La subida salarial del 4'77%, se aplicarán a todos los puestos del PT1 al PT5, exceptuando el PT0 de Directivos.

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO MÍNIMO ANUAL (EUROS)
PT 1	12.600'00€
PT 2	13.384'00€
PT 3	13.384'00€
PT 4	13.384'00€
PT 5	13.715'00€
PT 0	16.600'00€

25. Gratificaciones extraordinarias de julio, navidad y marzo

Las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre están prorrateadas en 12 pagas de los importes de la tabla anterior, como se viene haciendo desde 2014.

27. Lactancia

La empresa se remite a la legislación estatal a cuanto se refiere al tema de lactancia.

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 crea oportuno 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 normal exigible por cada puesto de trabajo, rendimiento que es obligatorio para percibir el salario mínimo (SM). 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, mediante los estudios recomendados por la OIT y por el antiguo SNPI, se establecerá para cada puesto de trabajo un rendimiento exigible, 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. Por otra parte, no es admisible para los comerciales/vendedores, que generen unas ventas de las que el margen bruto de beneficio, sea inferior al coste del trabajador, en salarios más Seguridad Social, siendo aplicable éste criterio en el futuro a todos los puestos de trabajo, que se vayan estudiando los tiempos normales de las distintas tareas.

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 cuenta de pérdidas y ganancias de la empresa en cada ejercicio.

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 y las normas anteriormente citadas.

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 de 2019 y años sucesivos, salvo modificaciones en sucesivos convenios.

Artículo 31 - Traslados – Eliminado.**40. Faltas graves.**

- Realizar, sin el oportuno permiso trabajos o acciones particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa incluido el teléfono o móvil privado, fax y correo electrónico para usos propios.
- Usar los auriculares conectados con emisoras de radio.

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, con cargo a lo que se paga en nómina por concepto de formación profesional, 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.

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.

47. Denuncia del Convenio.

En caso de denuncia, de no llegarse a un acuerdo entre la empresa y el representante de los trabajadores, el convenio entrará en **ultraactividad**, hasta que se resuelva dicho acuerdo. Al mismo tiempo, la empresa escuchará las propuestas de los trabajadores a través del Delegado de los mismos, 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", Don Julio Caballero Fernández, que ostenta ser Apoderado de la empresa, y por parte de los trabajadores a Don Manuel Antonio Fernández Fernández, para solventar cualquier problema que suscite el presente Convenio.

Madrid, a 21 de noviembre del 2019.

Siendo esta la tercera hoja del Convenio de la empresa "Cahnos, Sociedad Limitada", CIF B-80179344, firman a continuación por ambas partes, tanto el Apoderado como el Delegado de Personal 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 Delegado de Personal,
Manuel Antonio Fernández
Fernández.

(03/41.369/19)

