

Tener una antigüedad mínima de seis meses en la empresa en el momento de su abono prorrateándose proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa entre 6 y 12 meses.

No haber tenido ninguna ausencia superior a 30 días consecutivos o 90 en diversos períodos por enfermedad común o accidente no laboral y permiso con o sin sueldo (a excepción de los permisos sindicales y los días de ausencia por compensación horaria) cualquiera que sea su causa.

Dicha cantidad se abonará en el mes de febrero de 2007 una vez cerrado el ejercicio económico.

Para el año 2007 se aplicará el mismo procedimiento siendo su fecha de abono el mes de febrero de 2008.

ANEXO 1

Tablas salariales para el año 2006

	Euros	
Grupo 1. Auxiliares:		R. Variable 3% a 6 %
Nivel de ingreso	7.572,6 (smi)	
Nivel de desarrollo	8.302	
Nivel de consolidación	9.057	
Grupo 2. Especialistas y admvos.:		R. Variable 4% a 8 %
Nivel de ingreso	9.057	
Nivel de desarrollo	10.113	
Nivel de consolidación	10.943	
Grupo 3. Técnicos y resp. interm.:		R. Variable 5,5% a 9 %
Nivel de ingreso	10.943	
Nivel de desarrollo	11.773	
Nivel de consolidación	12.641	

3915

RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio Colectivo interprovincial de Noroto, S. A.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo interprovincial de la empresa Noroto, S. A. (Código de Convenio n.º 9006342), que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

VIII CONVENIO INTERPROVINCIAL DE NOROTO, S. A. 2007/2010

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de 4 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2007 y finalizando el 31 de diciembre del 2010.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual, en todo caso se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y sus normas de desarrollo. Si alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directamente o indirectamente, las partes volverán a reunirse para negociar, tanto el aspecto en cuestión como, en conjunto, el resto del contenido a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente convenio.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 7. *Sustitución de condiciones.*

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

Artículo 8. *Garantías personales.*

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

Artículo 9. *Denuncia.*

1. La denuncia del convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 86 del estatuto de los trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del convenio, en caso contrario, éste se prorrogará de manera automática por un período de igual duración.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajado-

res en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en el trabajador.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 11. *Contratos temporales.*

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán la duración máxima que señale el estatuto de los trabajadores, remitiéndose, a lo establecido en el artículo 15.1.b del real decreto legislativo 1/95, de 24 de marzo, y lo dispuesto en el R.D 2720/1998, de 18 de diciembre.

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

Artículo 12. *Ceses en la empresa.*

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

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

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

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

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

Artículo 13. *Contratos a tiempo parcial.*

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

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

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

En el caso en que el empresario requiriese la realización de horas complementarias, éste deberá preavisarlo al trabajador con una antelación de 7 días naturales, para que el trabajador pueda organizarse.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Artículo 14. *Período de prueba.*

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

Grupos profesionales 1 y 2: 12 meses.

Grupo profesional 3: 6 meses.

Grupo profesional 4: 6 meses.

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

Artículo 15. *Grupos profesionales.*

Grupos profesionales:

La clasificación se realizará en grupos profesionales y áreas funcionales, por interpretación y aplicación de criterios generales, objetivos

y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional I: Mandos.

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

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

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

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

Jefe de tienda.

Jefe de taller.

Jefe dpto.

Director dpto.

Director general.

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

Este grupo profesional se divide en 2 áreas funcionales:

Área funcional 1

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

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

Director de dpto.
Director general.
Jefe dpto.

Área funcional 2

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

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

Jefe de tienda.
Jefe de taller.
Director de centro

Grupo profesional II: Técnicos.

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

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

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

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

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

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

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

Técnicos.

Grupo III: Especialistas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Mecánicos.
Vendedores.
Administrativos.

Grupo IV: Personal de servicios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 16. Jornada laboral.

La jornada máxima laboral anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.788 horas de trabajo efectivo.

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

Artículo 17. Distribución de la jornada.

1. En las oficinas de servicios centrales, la jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo el departamento de informá-

tica y en aquellas áreas que pudiesen crearse en un futuro por necesidad de la organización del trabajo, que se establecerá una distribución del horario de lunes a sábado.

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

Por la mañana el horario de entrada será desde las 8,30 hasta las 9,30 horas.

Por la tarde, el horario de entrada será desde las 15,00 hasta las 16,00 horas y el de salida desde las 17,30 en adelante.

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

Se garantizará el servicio de todos los departamentos durante el horario estándar de 9,00 a 14,00 horas y de 15,30 a 18,30 horas.

Se estipula un mínimo de una hora (de 14,00 a 15,00 horas) y un máximo de 2 horas (14,00 a 16,00 horas) para comer. En todos los casos, la hora máxima de salida a medio día será a las 14,00 horas. La concreción del horario flexible se negociará en su caso, con el comité o delegados de personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornada no superior a 2 horas.

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

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

Artículo 18. Vacaciones.

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

2. La empresa confeccionará durante los tres primeros meses del año, con audiencia de los representantes de los trabajadores de cada centro, los turnos de vacaciones, determinándose como criterio inicial de prioridad en la elección de turnos la rotatividad, excluyéndose los meses de julio, agosto, campaña de navidad y pascua del período de elección libre del trabajador. Excepcionalmente y si la coyuntura productiva permite seguir satisfaciendo las necesidades del mercado, y siempre que no se desatiendan las necesidades del centro, el director evaluará la situación y podrá autorizar el disfrute de vacaciones en

este período. Esta excepción, no será aplicable a las oficinas de servicios centrales de Valencia y Madrid.

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

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

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

200 euros brutos, en el caso de que el trabajador disfrute de un máximo de 7 días de vacaciones, en el período comprendido del 1 de junio al 30 de septiembre del año en curso y haya prestado servicios efectivamente durante el resto de días del período, a excepción de los descansos legalmente establecidos.

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

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

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

6. Esta compensación se cobrará proporcional a la jornada de trabajo realmente realizada.

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

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

9. Se establece, salvo pacto en contrario, en 7 días ininterrumpidos el período mínimo de vacaciones que se puede solicitar.

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

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

12. El director de cada centro de trabajo será el encargado de coordinar cuantas solicitudes se presenten en este sentido, pudiendo desestimarlas si las necesidades del servicio así lo exigiesen.

13. Las vacaciones deben solicitarse por escrito, con la firma del trabajador y la autorización del director de centro en el caso de las tiendas y del responsable del departamento en el caso de los sssc.

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

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

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

17. Las vacaciones prescriben a 31 de diciembre de cada año natural. Si no se ha disfrutado la totalidad a esa fecha se pierde todo derecho, no son acumulables de un año natural al posterior. Si por alguna circunstancia excepcional, quedasen vacaciones pendientes del año natural anterior, para poder disfrutarlas en el año natural siguiente se deberá solicitar autorización expresa del director de centro y del dpto. De recursos humanos siendo el plazo máximo para su disfrute el 31 de enero del año natural siguiente.

18. Una vez firmadas las vacaciones por parte del trabajador, en el caso de que le sobrevenga una incapacidad temporal por cualquier causa, se perderá el derecho al disfrute de estas.

Artículo 19. *Apertura de domingos y festivos.*

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

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

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

En el caso de que al trabajar el festivo o domingo, al trabajador le suponga un exceso de su jornada semanal ordinaria, por acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá abonar el importe correspondiente a dichas horas extraordinarias o compensarlas en descanso. Todo ello será sin perjuicio del respeto de la legislación vigente relativa al disfrute del descanso semanal y festivos.

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

Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

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

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo mediante parto natural y 5 días en caso de parto por cesárea. Dos días en caso de enfermedad grave u hospitalización; si la hospitalización dura tres o más días, el permiso se ampliará a tres días en caso de fallecimiento. En todos los casos, será respecto a los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

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

C) Un día por traslado de domicilio actual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

E) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

F) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas, debiendo presentar el trabajador a la empresa el volante justificativo de la visita médica. En los demás casos, como asistencia a consulta del médico de cabecera no será considerado como permiso retribuido.

Artículo 21. *Licencias no retribuidas.*

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

CAPÍTULO VI

Complementos salariales

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

El devengo de las pagas extras será el siguiente:

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. *Antigüedad.*

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

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

Artículo 24. *Salario base de grupo.*

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio colectivo.

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

Artículo 25. *Tabla de salarios básicos.*

Los salarios anuales del personal afectado por el presente convenio durante el año 2.007, serán los siguientes, expresados anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias de junio, diciembre y marzo.

	Salario anual	
	Salario base (15 meses) Euros	Salario bruto año Euros
Grupo I	865,66	12.985
Grupo II	820,06	12.301
Grupo III	752,00	11.280
Grupo IV	706,20	10.593

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

Artículo 26. *Incrementos salariales.*

1. Incremento salarial años 2007, 2008, 2009, 2010.

La empresa junto con los delegados de personal, acuerdan el siguiente sistema de revisión salarial.

Año 2007: Las tablas salariales del artículo 25.

Durante la vigencia del presente convenio, los salarios de las tablas salariales de años sucesivos se incrementarán conforme se detalla a continuación.

Año 2008, en el IPC real del año anterior.

Año 2009, en el IPC real del año anterior.

Año 2010, en el IPC real del año anterior.

CAPÍTULO VII

Acción social

Artículo 27. *Seguro de vida.*

La empresa se obliga a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, para los trabajadores afectados por el presente convenio, por un importe de 18.000 €.

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

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

Artículo 28. Complemento de incapacidad.

En caso de incapacidad laboral por enfermedad común (debidamente acreditada por la seguridad social) del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa complementará hasta el 100% del salario bruto de un mes normal sin tener en cuenta primas excepcionales, festivos, horas extras, etc. o cualquier otro concepto extraordinario, a partir de los veinte días de baja y desde el primer día en los casos de accidente no laboral, hasta el límite de 12 meses para la enfermedad común, y maternidad y 4 meses para el accidente no laboral.

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

Artículo 29. Excedencia.

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

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

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

Artículo 30. Lactancia.

La madre o el padre, tendrá derecho a la reducción de una hora al inicio o final de su jornada, por lactancia de un hijo menor de 9 meses o ausentarse de su puesto de trabajo en una hora que podrá partir en dos fracciones.

El derecho de reducción de la jornada en una hora, podrá acumularse al final de la baja por maternidad, debiendo comunicar en todo caso la opción del disfrute, con una antelación de 2 meses a la fecha de reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 31. Ventas especiales.

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

Artículo 32. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna.

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

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

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

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

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

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

Artículo 35. Custodia de herramientas.

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

Artículo 36. Uso de los recursos informáticos.

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

CAPÍTULO X**Representación de los trabajadores****Artículo 37. Derechos sindicales.**

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

Artículo 38. Cuotas sindicales.

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

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical de la empresa.

Artículo 39. *Garantías.*

Los delegados o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

A nivel de empresa, los delegados o miembros de comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la ley en cuestión les reconozca, en favor de otro Delegado o miembro del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: nombre de cedente y del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 40. *Comité Intercentros.*

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

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

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

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

Artículo 41. *Comisión paritaria.*

Se establece una Comisión Mixta compuesta por 4 miembros, 2 de ellos nombrados por los representantes de los trabajadores y los otros 2 nombrados por la dirección de la empresa.

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

CAPÍTULO XI

Prevenición de riesgos laborales

Artículo 42. *Vigilancia de la salud.*

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

Artículo 43. *Seguridad y salud en el trabajo.*

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

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

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

La representación de los trabajadores en esta materia será llevada a cabo por los delegados de prevención cuyo nombramiento, compe-

tencias y facultades serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la LPRL.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación, información y consulta en materia de prevención de riesgos laborales.

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

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

Artículo 44. *Política de seguridad y salud.*

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

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

Principios:

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

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

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

Compromisos:

Identificar, evaluar y eliminar o minimizar los riesgos laborales.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 45. *Faltas y sanciones.*

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

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

A) faltas leves: Se considerarán falta leves las siguientes:

1. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. No cursar en tiempo oportuno los partes de baja, alta y confirmación correspondientes a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, o cualquier otro dato que sea imprescindible para la empresa para el correcto cumplimiento de sus obligaciones para con el trabajador.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo, subordinados o superiores, dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

10. No cumplir el horario de trabajo establecido.

11. No solicitar por escrito y con una antelación previa de 15 días los distintos permisos retribuidos, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

12. Realizar, sin el permiso oportuno, trabajos particulares fuera de la jornada, o emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

B) Faltas graves: Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes, inferiores a 30 minutos.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, superiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta muy grave.

3. Faltar dos días al trabajo, durante el periodo de un mes, sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la empresa, se considerarán como faltas muy graves.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja médica por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado, toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él o instar a un compañero a simular la presencia de uno mismo.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros, útiles, herramientas, o artículos del centro.

8. Las discusiones con los clientes o simplemente la falta de respeto o consideración a los mismos.

9. Discusiones con los compañeros de trabajo, subordinados o superiores en presencia del público.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

11. El consumo de alcohol o de drogas fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

12. Efectuar sin autorización y/o de manera violenta trabajos en los vehículos de los clientes. Si de esto se deriva perjuicio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

13. Sacar sin expresa autorización documentos confidenciales (tales como cifra de ventas, documentos de formación, etc.) Y comunicarlos a cualquier persona interna o ajena a la empresa.

14. La falta de asistencia a cursos de formación profesional en horario de trabajo cuando haya sido requerida su asistencia por la empresa.

15. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

16. No seguir los procesos y procedimientos que están establecidos por los distintos departamentos de la empresa, para la ejecución de los trabajos o el desempeño de funciones.

17. Realizar algún tipo de descuento a los clientes que no se encuentren dentro de los colectivos preferentes establecidos por la empresa, sin la debida autorización, o bien que no hayan podido demostrar claramente su pertenencia a alguno de esos colectivos.

18. El cambio de turnos con otros compañeros sin la previa autorización de la dirección.

19. Manipular los datos de la caja, así como de cualquier recuento de dinero, productos o mercancías sin autorización expresa.

20. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, vehículos y obras a su cargo cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

21. La reincidencia en más de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de 3 meses y habiendo sanción que no sea la de amonestación verbal.

22. El incumplimiento de cualquier obligación establecido en la normativa interna de la empresa.

23. El incumplimiento de las normas básicas de seguridad y salud laboral.

24. El llevar objetos o enseres, que pusieran en riesgo la seguridad del trabajador en su puesto de trabajo, tales como pendientes, sortijas, piercings, etc.

25. No asistir a las citaciones por parte de la mutua o centro asignado, para el seguimiento de la incapacidad temporal sobrevenida por cualquier causa.

26. Fumar dentro de las instalaciones del centro de trabajo o en cualquier otra instalación de la empresa, o en misión de la misma, contraviniendo la normativa específica en vigor.

27. El realizar actos vandálicos, delictivos, o cualquier actitud injuriosa con indumentaria del trabajo tanto dentro como fuera del horario de trabajo.

28. Modificar por cuenta del trabajador el horario que previamente ha sido establecido por su superior jerárquico.

C) Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad al trabajo sin justificar, en un periodo de tres meses o veinte en un periodo de 6 meses.

2. Faltar 3 días o más al trabajo sin causa justificada, en el periodo de un mes.

3. Fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad, transgresiones de la buena fe contractual, negligencia o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación, cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la empresa, sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo.

6. La mera desobediencia a sus superiores (o persona que transitoriamente tenga delegada una responsabilidad, aun no siendo superior jerárquico), en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. La embriaguez o estar bajo los efectos de las drogas durante el servicio.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada sobre el funcionamiento interno y operaciones desarrolladas en el ejercicio de sus funciones.

10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en su normativa interna.

11. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

12. La blasfemia habitual.

13. La falta de aseo y limpieza, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél, o afecte a la imagen de la empresa o produzca queja de clientes.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumpliendo los objetivos pactados con su responsable en las entrevistas de la evaluación del rendimiento o actas de las reuniones anteriores.

15. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

16. Introducir alcohol, drogas o cualquier sustancia equiparable en el lugar de trabajo.

17. Conducir un vehículo del cliente sin la autorización expresa del superior jerárquico, o persona que en su caso realice esa función.

18. Toda conducta en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante.

19. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive perjuicio grave para el subordinado.

20. Utilizar para fines personales los recursos informáticos (internet, correo electrónico, etc.), que la empresa pone a su disposición para fines meramente profesionales.

21. No utilizar los medios de protección que la empresa pone a su disposición.

22. Haber recaído sobre el trabajador sentencia en firme de los tribunales de justicia competente, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

23. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

24. No seguir las medidas de seguridad establecidas en los procedimientos de trabajo.

25. Conducir cualquier vehículo en horas de trabajo habiéndole sido retirado el permiso de conducir por la autoridad competente.

26. Modificar por su cuenta los precios de venta de los productos con la intención de obtener un beneficio personal.

27. Cualquier falseamiento de la realidad por parte del trabajador que repercuta en el desempeño de sus funciones o en la actividad o resultados de la empresa.

28. El abandono manifiesto de su puesto de trabajo, mostrando una actitud incumplidora, no preavisando a la empresa y haciendo caso omiso a las llamadas telefónicas, cartas, burofax o cualquier medio de comunicación que la empresa pudiera utilizar, impidiendo por lo tanto su localización.

D) Sanciones: corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las tablas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

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

Las acciones que pueden tomarse son las siguientes:

A) Sanciones por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

B) Sanciones por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 19 días.

C) Sanciones por faltas muy graves:

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

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

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

El tiempo de prescripción se cuenta a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

La ejecución de la sanción podrá dilatarse hasta un periodo de 90 días.

Cuando se prevea aplicar una de las sanciones indicadas:

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

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

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

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

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

Disposición final primera.

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

Disposición final segunda.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto de convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los comités de empresa o delegados de personal, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

ANEXO INFORMATIVO

Cuadro de parentescos

Grados	Titular/cónyuge			
	Padres.	Suegros.	Hijos.	Yerno/nuera.
1.º	Padres.	Suegros.	Hijos.	Yerno/nuera.
2.º	Abuelos.	Hermanos.	Cuñados.	Nietos.
3.º	Bisabuelos.	Tíos.	Sobrinos.	Biznietos.
4.º	Primos.	—	—	—

3916

RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, S.A., y Grup Supeco Maxor, S.L.).

Visto el texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, S.A., y Grup Supeco Maxor, S.L.) (publicado en el BOE 9.6.06) (Código de Convenio n.º 9016103) que fue suscrito con fecha 25 de enero de 2007 por la Comisión Paritaria del Convenio de la que forman parte los designados por la Dirección de la empresa y miembros de los sindicatos FETICO, CC.OO. y UGT firmantes de dicho convenio en representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Revisión Salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO CHAMPION 2006-2007 («SUPERMERCADOS CHAMPION, S.A.», Y «GRUP SUPECO MAXOR, S.L.»)

Grupo Champion:

Doña Elena Cardona.
Doña Carolina Martín.

CC.OO.:

Don Martín Martínez.
Doña Adelaida Gómez.

FETICO:

Doña Anabel González.
Doña Mónica Quindós.