

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA KOODZA, SLU

Resolución de 26 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Koodza, SLU.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Koodza, SLU (código de convenio número 90101472012013), que fue suscrito con fecha 28 de enero de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 26 de abril de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE KOODZA

Capítulo Primero. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa KOODZA tiene en la actualidad y a todos aquellos que pudieran crearse durante su vigencia.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. Ámbito Personal



El Convenio será de aplicación a los que presten sus servicios como trabajadores por cuenta ajena dentro del ámbito funcional y territorial del mismo, exceptuándose los trabajadores pertenecientes al Grupo profesional 0.

Los trabajadores pertenecientes al Grupo profesional I quedarán excluidos de la aplicación del convenio en materia de retribución y de jornada y su distribución así como en cualquier otra materia en la que expresamente se establezca su exclusión.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente Convenio, entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 5. Denuncia y Revisión

La denuncia del Convenio colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretenden 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 el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos en el apartado 1 del presente artículo, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales.

Artículo 6. Garantía «ad personan»

Se respetarán las condiciones económicas o de otra índole disfrutadas a título individual por los trabajadores en base a su contrato de trabajo, que sean más favorables que los establecidos en este convenio colectivo.

Artículo 7. Compensación y Absorción

Las condiciones económicas y de otra naturaleza establecidas en el presente Convenio consideradas en su conjunto y cómputo anual, absorben a cualesquiera otras que tuvieran los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor de este texto normativo.

Igualmente las condiciones pactadas servirán para absorber las que se pudieran establecer con carácter voluntario, pactado o por disposición legal en el futuro.

Artículo 8. Vinculación a la Totalidad



Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Se establece una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros, dos de ellos nombrados por los Representantes de los Trabajadores y otros dos nombrados por la Dirección de la Empresa, cuya misión consiste en la interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente Convenio colectivo, teniendo además de ello atribuidas las siguiente funciones:

a) Informar y asesorar a la Dirección y representantes de los trabajadores sobre cualquier duda o incidencia que pudiera producirse en la aplicación del Convenio colectivo para una interpretación correcta del mismo, dando respuesta a cuantas consultas se efectúen en tal sentido.

b) Emitir informe previo respecto a todos aquellos asuntos que se refieran a la aplicación o interpretación del Convenio y en particular, deberán emitir dictamen con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo.

En el supuesto de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que no haga posible la emisión de un dictamen por la misma, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores la Comisión Paritaria deberá de someter la cuestión objeto de debate a los procedimientos establecidos en el Quinto Acuerdo sobre solución autónoma de convenios colectivos (sistema extrajudicial publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 23 de febrero de 2012).

Capítulo Segundo. Organización del Trabajo

Artículo 10. Competencia

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio, es facultad de la Dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos de los





trabajadores y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna y notificándolo a los representantes de los trabajadores cuando así venga exigido por disposición que resulte de aplicación.

Capítulo Tercero. Ingreso al Trabajo, Contratación y Cese

Artículo 11. Período de Prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, estableciéndose para los trabajadores contratados con carácter indefinido un período de prueba de seis meses. En los contratos de carácter temporal la duración del periodo de prueba será del 30 % de la duración del contrato sin superar el período máximo de tres meses y con un mínimo de quince días.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma. Durante el período de prueba por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin necesidad de preaviso alguno y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 12. Contratación

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento. Igualmente se atenderán a las disposiciones legales vigentes, en cuanto a las formalidades y requisitos del contrato.

En el supuesto de contratos eventuales por circunstancias de la producción se estará a la regulación en cuanto a su duración, a lo que se establezca en el convenio provincial o autonómico del sector que hubiera resultado aplicable de no existir convenio de empresa, remitiéndose únicamente en lo relativo a este aspecto a lo establecido en tal convenio.

En el caso de trabajadores contratados para la formación, la duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima será de dos años o lo que legalmente se establezca.

Artículo 13. Contrato a Tiempo Parcial

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán idénticos derechos a los de los trabajadores a jornada completa en proporción a la jornada de trabajo realizada.

Podrán celebrarse contratos a tiempo parcial en los que se establezca una jornada anual inferior a la establecida para los trabajadores a tiempo completo y cuya distribución de la jornada se efectúe de forma irregular, acomodándose a las previsiones de flujo de clientes.



Se establece para los contratos indefinidos la posibilidad de pacto de horas complementarias de hasta un 40 % de la jornada inicialmente pactada, siempre que la suma de ambos no alcance la jornada establecida para el tiempo completo.

La realización de horas complementarias habrá de pactarse necesariamente en el contrato de trabajo, y su ejecución deberá ser comunicada por la empresa con 48 horas de antelación, salvo mutuo acuerdo, a la fecha de su realización.

Artículo 14. Ceses

El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la Dirección de la misma con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso establecido.

Igualmente la empresa deberá avisar de la extinción de los contratos de trabajo de carácter temporal con la antelación que lo exijan las disposiciones legales que resulten de aplicación y en caso de incumplimiento total o parcial, se obliga a abonar, junto con la liquidación correspondiente, el importe de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Capítulo Cuarto. Clasificación Profesional

Artículo 15. Factores de Encuadramiento y Definiciones

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes Grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen.

15.1 Factores de encuadramiento profesional.

Para la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del I Convenio colectivo de Centros de KOODZA se han ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje

formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpretación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

15.2. Sistema de clasificación.

Los distintos puestos de trabajo se agrupan en cuatro Grupos profesionales, asignándose a cada trabajador las funciones encuadradas en un Grupo profesional específico.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación, define el contenido básico de la prestación laboral.

Grupo profesional 0.

A) Identificación: Dirección (Dirección General y Directores servicios centrales).

B) Definición:

Es el personal que ejecuta trabajos y/o funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas de actividad de la empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas de la propia dirección o propiedad de la empresa. Funciones que suponen la realización de tareas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Grupo profesional I.

A) Identificación: Mandos (Directores de tienda).

B) Definición:



Es el personal que ejecuta trabajos y/o funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen en este grupo profesional funciones de dirección de equipos, coordinación y organización de todas las actividades a desarrollar en las tiendas para el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa, gozando de autonomía e iniciativa para el desarrollo de tal actividad con sujeción a las instrucciones de la dirección general de la empresa

Grupo profesional II.

A) Identificación: Técnico (Responsable de sección).

B) Definición:

Es el trabajador que ejecuta funciones que requieren iniciativa, especialización, y dominio técnico y profesional del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores. Su actividad puede implicar responsabilidad sobre la gestión de otras personas siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos.

Grupo profesional III.

A) Identificación: Profesional (equipo de tienda).

B) Definición:

Se integra en este grupo el personal que realiza tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que pueden requerir atención y/o esfuerzo físico, así como adecuados conocimientos profesionales y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Artículo 16. Polivalencia y Movilidad Funcional

Con el objeto de dotar a la organización de la mayor flexibilidad, podrá encomendarse el desempeño de funciones correspondientes a distintos grupos profesionales con el objetivo de lograr una eficiencia organizativa así como la saturación de la jornada.

La empresa podrá aplicar la movilidad, dentro del mismo grupo profesional, pudiendo encomendar, en función de las necesidades organizativas y productivas la realización de las funciones correspondientes al puesto de trabajo que se considere oportuno.

Para la movilidad funcional a distinto grupo profesional, tanto superior como



inferior se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Promoción Interna

La empresa favorecerá el acceso de los trabajadores a puestos de grupos profesionales superiores dado que ello constituye una garantía para que los trabajadores puedan desarrollar su carrera profesional dentro de la empresa.

La empresa, con carácter previo a la contratación externa para los grupos profesionales 0, I y II, intentará cubrir las vacantes que se produzcan en la prioritariamente con trabajadores que ya formen parte de la plantilla y cuyos perfiles profesionales coincidan con los requeridos.

Capítulo Quinto. Retribuciones

Artículo 18. Conceptos Retributivos

La retribución de los trabajadores afectados por el presente Convenio se abonará en doce pagas mensuales y estará estructurada en los conceptos que a continuación se detallan:

18.1 Salario grupo profesional.

Es la parte de retribución por unidad de tiempo que los trabajadores percibirán por razón de su encuadramiento en un determinado grupo profesional y está constituido por la cuantía que para cada grupo figura recogido en el anexo I del presente Convenio colectivo, en su cuantía anual, e incluye la compensación por trabajar en domingos y festivos.

El salario grupo establecido en el anexo I será objeto de una revisión en los años 2016 y 2017 en un 1 %, con efectos del 1 de enero de cada año.

18.2 Complemento por sustitución de convenio.

Este concepto retributivo trae su existencia de la posibilidad de que el salario base del Convenio colectivo que era de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2012 fuera, en cómputo anual, superior al Salario Grupo Profesional de este convenio, e incorpora, en consecuencia, la diferencia que, en razón a lo expuesto, exista a favor del trabajador. Igualmente incorpora las cantidades que el trabajador pudiera percibir por antigüedad o por otro concepto fijo que formara parte del anterior sistema retributivo y que no se contemple en el actual convenio colectivo.

La cuantía de este complemento no será objeto de compensación y absorción y se revisará en los mismos porcentajes que los establecidos para el salario base de grupo en el presente convenio colectivo.

18.3 Complemento personal.

Este concepto incorpora las condiciones particulares, de carácter exclusivo y personal que, a título individual tengan los trabajadores afectados por el presente Convenio a fecha de 31 de diciembre de 2012, en lo que exceda del salario base de grupo y que abone la empresa como consecuencia de decisión de carácter voluntario o que pudiera abonarse en el futuro por acuerdo o decisión voluntaria.

El complemento personal no podrá ser objeto de compensación y absorción.

18.4 Nocturnidad.

El período de tiempo trabajado entre las 22 horas y las 22:30 se abonará con un recargo del 5 % sobre el precio de la hora ordinaria.

Las horas trabajadas entre las 22:30 horas y las 6 de la mañana se abonarán con un recargo del 20 % sobre el importe del Salario de Grupo correspondiente a una hora ordinaria.

18.5 Retribución variable.

Con el objeto de primar la contribución al desarrollo de la actividad empresarial y a la mejora de los resultados del mismo, la empresa podrá establecer sistemas de retribución variable basados en el cumplimiento de determinados objetivos.

Tales sistemas de retribución variable tendrán, en función del cumplimiento de los requisitos exigidos serán de aplicación general a toda la plantilla y tendrán el carácter de dispositivos por parte de la empresa, si bien una vez fijado y establecido su período de duración no podrán ser modificados durante tal período, salvo, lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores relativo a modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Normalmente los sistemas de retribución variable tendrán períodos de vigencia anuales y podrán ser modificados en los siguientes ejercicios, tanto en lo relativo en los parámetros a tener en cuenta para la consecución de la retribución, como en lo relativo a las cuantías de tal retribución variable.

La implantación y modificación de los sistemas de retribución variable será objeto de información y consulta con los representantes de los trabajadores.

Capítulo Sexto. Tiempo de trabajo y su Distribución

Artículo 19. Jornada Anual

19.1 Jornada máxima.

La jornada ordinaria máxima anual será de 1.790 horas de trabajo efectivo,

distribuidas de lunes a domingos incluidos festivos.

En el caso de que se realizaran jornadas superiores a 6 horas continuas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 minutos que se realizará conforme al sistema de rotación que se establezca en la empresa, de forma que ello no afecte a la atención a los clientes y que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, consecuentemente no computará a los efectos de determinar la jornada realizada.

El descanso se disfrutará en la franja horaria que va desde las dos horas posteriores al inicio de la jornada hasta las dos horas previas a la finalización de la jornada.

19.2. Planing.

Con objeto de dotar de la mayor flexibilidad a la organización de la empresa y acomodar las horas de trabajo al flujo de clientes, se establecerá por parte de la empresa un Planing con carácter mensual que deberá estar elaborado con 10 días de antelación al inicio de cada mes natural, notificándose el mismo a todos los trabajadores bien mediante entrega física del mismo o mediante remisión a la cuenta de correo electrónico de cada trabajador.

El planing podrá ser objeto de variación con 48 horas de antelación, salvo mutuo acuerdo, en aquellos supuestos en los que se produzcan ausencias al puesto de trabajo o variaciones en cuanto a la perspectiva de ventas que no hubieran sido previstas en el momento de la elaboración del calendario laboral.

Las jornadas diarias no podrán ser inferiores a cuatro horas ni superiores a nueve horas.

19.3 Descanso semanal y diario.

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso a la semana que, podrá disfrutarse acumulado hasta en períodos de 14 días.

Entre la finalización de la jornada de trabajo diaria y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas.

Se garantiza el disfrute de tres fines de semana al año, considerando como tal el sábado y domingo completos y sin que a efectos del cómputo se consideren los fines de semana que coincidan con el período vacacional.

19.4 Inventario, cambios de temporada y reuniones de empresa.

Los trabajadores tendrán la obligación de realizar tres inventarios al año, así como realizar las labores de cambio de artículos como consecuencia del cambio



de temporada y aperturas así como a participar en las reuniones convocadas por la empresa.

La realización de los inventarios y los cambios de temporada estarán programados en el calendario laboral dentro de la jornada ordinaria, si bien podrán realizarse fuera de la jornada ordinaria teniendo las horas que excedan de la misma carácter de horas extraordinarias de realización obligatoria que serán compensadas con horas de descanso equivalentes y en caso de que por razones organizativas no sea posible su compensación se abonarán con un recargo del 50 % sobre el precio de la hora ordinaria.

Artículo 20. Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categorías laborales, que lleve al menos prestando sus servicios durante un año en la empresa, disfrutará unas vacaciones retribuidas de veintitrés días laborables. Los trabajadores que cesen o ingresen dentro del año les corresponderá la parte proporcional al tiempo trabajado. La empresa teniendo en cuenta la solicitud realizada por los trabajadores y de acuerdo con las necesidades del servicio, confeccionará el calendario de vacaciones, del que, en todo caso, se excluirá las épocas de mayor actividad de la empresa y se establecerá un período de quince días de disfrute entre los meses de junio y septiembre, salvo aquellas tiendas ubicadas en zonas de afluencia turística en verano.

No obstante a solicitud del trabajador las vacaciones podrán disfrutarse en su totalidad de forma continuada, en períodos distintos al de junio a septiembre.

Capítulo Séptimo. Ayudas Complementarias

Artículo 21. Póliza de Seguros

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo estarán incluidos en una póliza de seguros concertada por la empresa que cubra las contingencias de muerte e invalidez en los grados de absoluta para todo tipo de trabajo o gran invalidez.

La póliza habrá de garantizar en el supuesto de que se produzca la contingencia cubierta, en los términos expresados en las condiciones generales de la póliza una indemnización equivalente a una anualidad del salario, garantizándose en todo caso una indemnización mínima de 6.010 euros, sea cual sea el salario que tuviera establecido el trabajador.

Artículo 22. Beneficios en Compras

Los trabajadores tendrán derecho a un descuento del 10 % en las compras que realicen en la empresa, excluyéndose de tal descuento aquellos artículos que ya



estuvieran previamente rebajados o sujetos a alguna oferta especial.

Artículo 23. Incapacidad Temporal

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal como consecuencia de accidente de trabajo u hospitalización percibirán un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien de su retribución fija.

En los supuestos de incapacidad temporal debido a enfermedad común o accidente no laboral, en aquellos procesos inferiores a 21 días de duración se recibirá el complemento del cien por cien hasta el salario fijo percibido durante el primer proceso de baja en el año natural, percibiéndose en los subsiguientes periodos de baja única y exclusivamente la cantidad establecida como prestación por incapacidad temporal.

Capítulo Octavo. Faltas y Sanciones

Artículo 24. Régimen Disciplinario

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave 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.

3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

4. No atender al público o a los compañeros de trabajo con la corrección, y diligencia debidas.

5. Descuadres en caja que en un mes superen la cantidad de 10 euros.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los equipos de protección individual, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la seguridad y salud del empleado o del resto de compañeros o terceras personas, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
5. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.
6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral así como realizar compras en horas de trabajo o cobrarse a sí mismo las compras realizadas.
7. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
8. La comisión de descuadres en cajas que en un mes superen los 30 euros.
9. No custodiar adecuadamente los perfiles entregados por la empresa para acceder a la caja o para realizar cualquier otra actividad o realizar operaciones con el perfil correspondiente a otro trabajador.
10. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de dos días al mes.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por



cuenta propia o de otra persona. No registrar operaciones mercantiles efectuadas en nombre de la empresa.

3. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la Dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. Falsear datos del inventario.

6. Realizar descuentos no autorizados a familiares o amigos.

7. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinaria s, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías o documentos de la empresa.

10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a terceras personas, datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

12. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

13. La embriaguez y drogodependencia que repercutan negativamente en el trabajo.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

16. La comisión de descuadres en cajas que en un mes superen 50 euros.

17. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante





de aquélla.

18. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho fundamental del trabajador o trabajadora legalmente reconocido (derecho a la intimidad, no discriminación etc.), de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o subordinada.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 25. Régimen de Sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 26. Prescripción

Las faltas enunciadas en el artículo de este Convenio colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días.

Las graves a los veinte días.

Las muy graves a los sesenta días, a contar a partir de la fecha en la que la





empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo Noveno. Licencias, Conciliación de la Vida Laboral y Excedencias

Artículo 27. Licencias y Permisos

A) Licencias retribuidas:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.

Tres días en caso de nacimiento de un hijo.

Dos días en caso de enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se tendrá derecho a un tercer día adicional en caso de que la enfermedad grave requiera de un ingreso hospitalario previo o de un tratamiento post operatorio de duración superior a 12 horas y afecte a parientes de primer grado. Esta licencia será también de aplicación a las parejas de hecho debidamente registradas.

En los casos apuntados con anterioridad, el plazo podrá ampliarse hasta cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 300 kilómetros.

Un día por traslado de domicilio habitual.

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

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académicos.

En cualquier caso, el trabajador deberá acreditar a la empresa la existencia de la causa que justifique el permiso o licencia.

B) Licencias no retribuidas:

Con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador o trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración de quince días. Durante el señalado período el contrato quedará suspendido. Dicha solicitud se deberá efectuar por escrito.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo. A tal efecto el indicado certificado, que deberá ser entregado a la empresa con carácter previo a la solicitud de la licencia no retribuida deberá señalar que concurre una enfermedad grave del pariente en cuestión del trabajador.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito.

La empresa podrá contratar para sustituir al trabajador o trabajadora en situación de permiso sin sueldo otro trabajador o trabajadora, mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador o trabajadora fijos.

Artículo 28. Reducción de la Jornada por Lactancia

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de 9 meses. Quien ejerza este derecho por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada ordinaria en una hora al principio o al final de la misma. Este derecho podrá ser ejercitado indistintamente por el padre, o la madre, en caso que ambos trabajen.

A su vez, y si así lo solicitara la afectada, y durante los seis meses posteriores a la reincorporación al puesto de trabajo después de la baja maternal, la trabajadora si la empresa considera viable desde el punto de vista técnico y organizativo, podrá ser trasladada al centro de trabajo que ella solicite dentro de la misma provincia durante el tiempo en el que ejercite el derecho de pausa o reducción de jornada por lactancia. La misma opción podrá ser ejercitada por el trabajador en caso de que éste sea el beneficiario del permiso de lactancia.

Dicha pausa o reducción será retribuida y, en el caso de lactancia artificial, puede ser solicitada por cualquiera de los cónyuges, si bien la opción sólo puede ser ejercitada por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.



Previo aviso no inferior a cuatro semanas a la fecha de finalización de la suspensión del contrato por maternidad, las trabajadoras a su voluntad podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad.

Reducción de la jornada por guarda legal y supuestos similares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador en los términos previstos legalmente.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 29. Maternidad, Riesgo Durante el Embarazo o la Lactancia, Paternidad, Adopción y Acogimiento.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir de segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto



de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e interrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del mismo período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, en el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los

mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie al suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 1 de este mismo artículo y en el 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto



de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 1.º de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso en los convenios colectivos.

Artículo 30. Excedencia Voluntaria

Los trabajadores con al menos un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años,.

La petición de excedencia voluntaria será presentada por el trabajador al menos treinta días antes de su fecha prevista de inicio.

El trabajador deberá igualmente solicitar por escrito el reingreso en la empresa al menos treinta días antes del fin de su período de excedencia, estando obligada la empresa a contestar por escrito a tal petición.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el plazo establecido en el párrafo anterior, al finalizar su excedencia, causará baja voluntaria en la empresa.

Aquellos empleados que hubiesen solicitado la excedencia voluntaria con la finalidad de emplearse en otras empresas del sector que supongan competencia directa de Koodza perderán el derecho al reingreso.

Capítulo Décimo. Derechos Sindicales

Artículo 31. Derechos Sindicales

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo a causa de su afiliación o actividad sindical.



Artículo 32. Comité Intercentros

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, dada la dispersión de centros existentes en diversas provincias, se constituirá un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de las competencias propias de los de los Comités de Centro o Delegados de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

El número máximo de componentes del Comité Intercentros será de 5. Sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal y en la constitución del Comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculadas para la totalidad de los trabajadores.

Capítulo Undécimo. Otras Disposiciones

Artículo 33. Prevención de Riesgos

En todos los centros de trabajo se exigirá el estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, y demás disposiciones legales. Esta obligación afecta tanto a la Empresa como a los trabajadores, incumbiendo a los representantes de éstos la obligación de hacer respetar todas las normas que afecten a la Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 34. Uniformes

El personal estará obligado a utilizar la uniformidad adecuada que para cada puesto de trabajo establezcan las empresas. A tal efecto la empresa facilitará al personal de atención directa al público, dos chalecos anuales de utilización obligatoria por dicho personal.

En todo caso los uniformes serán propiedad de la empresa y los trabajadores están obligados a conservar las prendas suministradas con cuidado y pulcritud, siendo responsables del uso inadecuado de las mismas.

Artículo 35. Igualdad de Oportunidades

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Artículo 36. Protección Frente al Acoso Moral y Sexual

36.1 Acoso moral.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

36.2 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio,



degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercitada por el/la acosador/a tiene que ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima del acoso.

36.3 Medidas preventivas. Normas de comportamiento.

La empresa, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ella trabajan, tiene la obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de la persona dé lugar a lesiones psíquicas o físicas.

Se establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detención precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La política preventiva de la empresa está formada por un conjunto de contenidos y principios que enlazando con sus valores internos de eficacia y responsabilidad en el trabajo muestran el compromiso de la Dirección y los empleados con la Seguridad y el Bienestar dentro de la compañía, así como con la mejora continua del entorno para sus clientes.

Disposición final. Procedimientos de solución de conflictos.

Ambas partes asumen el contenido del quinto acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (sistema extrajudicial suscrito entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 23 de febrero de 2012), estableciendo que el referido acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente convenio en relación a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Asimismo las partes acuerdan expresamente que para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en relación a la no aplicación de las



condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, se someten a lo establecido en el referido acuerdo de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

En el supuesto de que la discrepancia afectara única y exclusivamente a un centro de trabajo ubicado en una concreta comunidad autónoma, las partes se someterán al correspondiente organismo de solución de conflictos de la referida comunidad autónoma y, en caso de que afectara a más de una comunidad autónoma o al conjunto de los centros de trabajo de la empresa, se someterán al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ANEXO I

Tablas salariales 2013

Salarios 2013	Salario base anual (con inclusión de paga extra) - Euros	Salario base mensual (con inclusión de paga extra) - Euros	Precio hora tiempo parcial (con inclusión de paga extra) - Euros
Grupo 2	15.600	1.300	7.97
Grupo 3	13.140	1.095	6.72

Al precio hora al que se hace referencia en esta tabla, se le ha deducido 31/365 partes, como provisión necesaria del período de vacaciones. Dicho precio hora incluye la retribución de los 14 días festivos anuales estipulados por el estatuto de los trabajadores. Por ello, los empleados a tiempo parcial deberán efectuar la totalidad de su base horaria sin deducir de la misma el prorrateo en horas correspondientes a esos festivos.

