



## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CENTER'S MAÑAS S.L.**

RESOLUCION de 3 de junio de 2013, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo y Tablas Salariales 2013 de la empresa Center's Mañas, S.L.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Center's Mañas, para sus centros de trabajo ubicados en Granada, acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 3 de abril de 2013 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

### **I CONVENIO COLECTIVO CENTER'S MAÑAS, S.L.**

#### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

##### **Artículo 0. Partes Firmantes.**

El presente convenio de empresa ha sido negociado y acordado por la representación de la empresa, ostentada por D<sup>a</sup> Nuria Jiménez Rodríguez, D. Jacinto Rodríguez Moreno, D. Antonio Robles García, todos ellos personal directivo de la empresa por delegación expresa del administrador único, D. Antonio Mañas Pérez, y por los Delegados de Personal, D<sup>a</sup> María del Carmen Ruiz Giménez, D. Francisco Javier de la Higuera Blanco y D. Alberto Montoya Gámiz, unos y otros en base a la legitimación que ambas partes ostentan en virtud del art. 87.1 y 87.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, constando en las actas de negociación sus documentos de identidad.

##### **Artículo 1. Ambito de Aplicación Personal**





El presente convenio colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre Center's Mañas, S.L. y el personal que preste sus servicios en régimen laboral en la empresa, con las exclusiones contempladas en el artículo 2 del presente convenio.

## **Artículo 2. Ambito de Aplicación Funcional**

No obstante lo dispuesto en el artículo 1, queda excluido del presente convenio colectivo el personal de alta dirección que preste sus servicios para la empresa al amparo del artículo 2.1.a) 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.

## **Artículo 3. Ambito de Aplicación Territorial**

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de Center's Mañas, S.L. en la provincia de Granada, así como a todo el personal que desempeñe funciones dentro de la red de centros de dicha empresa en la misma provincia.

A estos efectos, se incluyen tanto los centros de trabajo existentes a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo como los que pudieran ser creados durante la vigencia del mismo dentro de la provincia de Granada.

## **Artículo 4. Vigencia, Duración y Denuncia**

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2013. No obstante si su publicación oficial fuera posterior, se aplicará con carácter retroactivo desde esa fecha en lo referido a los aspectos económicos regulados en el mismo.

2. La vigencia del presente convenio colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2015.

3. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses y máxima de seis meses a la fecha de terminación de su vigencia.

La denuncia deberá comunicarse por escrito a la otra parte con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión.

4. De no mediar denuncia el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero del año 2016, en los términos previstos en el artículo 86.2 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.





## **Artículo 5. Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo**

Para la interpretación, aplicación y desarrollo del presente convenio se constituye una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo. Entre sus funciones se incluirán todas aquellas materias en que la legislación laboral se remite a este tipo de órgano.

La citada Comisión se constituirá por tres miembros de la representación de los/las trabajadores/as y otros tres miembros de la representación de la empresa, siendo aconsejable que los citados miembros sean de los que, en su día, pertenecieron a la mesa negociadora del presente convenio colectivo. La Presidencia de la Comisión corresponderá cada año a una de las partes, correspondiendo la Secretaría a la parte contraria.

La Comisión se reunirá por petición escrita dirigida a su Presidente/a por cualquiera de las partes, o por petición realizada por los sindicatos más representativos o por 5 trabajadores de la empresa. El Presidente comunicará a los miembros de la Comisión la fecha de la reunión, que deberá celebrarse en un máximo de 15 días desde la petición de reunión. A su vez, cada asunto asumido por la Comisión deberá de ser resuelto en un máximo de tres reuniones, y en el plazo de 15 días desde la primera reunión en que comience a ser tratado.

La Comisión tomará sus acuerdos por mayoría simple.

En caso de no alcanzarse dicha mayoría, cualquiera de las partes estará facultada para someter la cuestión a la mediación del SERCLA. Cuando ambas partes de la Comisión lo acepten, se podrán someter a arbitraje del SERCLA los asuntos sin acuerdo en la Comisión o aquellos en que la mediación no concluya en acuerdo.

En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación de condiciones de trabajo del presente convenio y el período de consultas establecido en el art. 82.3 E.T. finalizase sin acuerdo, la cuestión deberá ser planteada ante esta Comisión Mixta, que deberá resolver en el plazo de 7 días sobre la procedencia o no del descuelgue pretendido. Caso de resolución negativa, la empresa o los representantes de los trabajadores podrán someter la cuestión a la mediación del SERCLA, o, caso de haber acuerdo entre ambas partes de la Comisión, a arbitraje del mismo órgano.

## **Capítulo II. Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 6. Jornada de Trabajo**

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el mismo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo distribuidas de lunes a domingo, con el descanso semanal mínimo de un

día y medio marcado en el Estatuto de los Trabajadores.

Será posible la distribución irregular de la jornada de trabajo por acuerdo con los trabajadores, de modo que en períodos de máxima actividad podrá ser superada dicha jornada semanal, respetándose siempre el derecho al descanso mínimo entre jornadas establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 7. Nocturnidad**

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche a las seis de la mañana, pudiendo la empresa establecer un turno de noche siempre que las necesidades productivas así lo demanden.

### **Artículo 8. Vacaciones**

Con efectos del 1 de enero de 2013, todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año.

En todo caso, el cómputo y disfrute de las vacaciones anuales retribuidas se regirán por las siguientes reglas:

1. A efectos vacacionales, serán excluidos los días declarados oficialmente festivos nacionales, autonómicos y locales, pero sí se contabilizarán los domingos.
2. Las vacaciones se devengarán por años naturales (del 01 de enero al 31 de diciembre).
3. El personal que ingrese o cese sus servicios en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.
4. Las vacaciones serán disfrutadas en un periodo vacacional de 15 días seguidos fijados por la empresa quedando los otros 15 a libre elección del trabajador, teniendo que mediar al menos 45 días entre el primer periodo y el resto de días. Estos periodos tienen que comenzar en lunes.

El periodo vacacional nunca podrá superar los 15 días continuados sin contar con festivos en los términos expuestos en el punto 1 de esta norma.

5. Las vacaciones nunca podrán ser acumulables con los permisos y licencias reflejados el artículo 10 de este convenio.

6. A los efectos anteriores, la empresa establecerá, atendiendo a las solicitudes del personal y a las necesidades del servicio, los turnos de vacaciones de forma que los/as trabajadores/as conozcan las fechas en que disfrutarán los dos períodos de.

7. Siempre que el trabajador no pueda disfrutar de un periodo de vacaciones



durante los meses de julio y agosto, la empresa compensará con tres días adicionales que se sumaran a los 15 días que el trabajador tiene a su libre disposición, y que se disfrutarán de la misma forma expuesta en el punto 5, segundo párrafo, de este artículo.

## **Artículo 9. Permisos y Licencias**

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho. El disfrute de una de las dos licencias anula la otra siempre y cuando se trate de los mismos contrayentes.

2. Dos días naturales por nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el/la trabajador/la necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

3. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

4. Dos días naturales por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, será de cuatro días.

5. Tres días naturales por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, será de cinco días.

6. Un día natural por traslado de domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

8. Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Sólo uno de los progenitores tendrá derecho a este derecho, que se acomodará a lo dispuesto en el art. 37.4 E.T.

9. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre



tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora y media al día, mientras dure el período de ingreso hospitalario del hijo.

### Capítulo III. Organización Del Trabajo

#### **Artículo 10. Disposición General en Relación con la Organización del Trabajo.**

La organización del trabajo, con arreglo a la legislación vigente y al presente convenio, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

#### **Artículo 11. Modalidades de Contratación**

A) Contrato eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. A mero título de ejemplo y sin carácter limitativo, se determinan como causas y actividades que justifican la contratación eventual de trabajadores/as por circunstancias del mercado, incremento de tareas o exceso de pedidos, las siguientes:

1. Incremento de la cifra de facturación trimestral en más del 5% respecto al trimestre anterior; pudiendo ir referido tanto la cifra de facturación como el incremento bien al centro de trabajo o unidad de negocio donde se realice la contratación o bien a nivel nacional.
2. Apertura de nuevas delegaciones comerciales o subdelegaciones comerciales.
3. Creación y lanzamiento de nuevas líneas de productos o nuevas líneas de actividad empresarial.
4. Ampliación de zona de cobertura comercial.
5. Contrataciones realizadas para realizar trabajos extraordinarios de duración limitada en el tiempo.
6. Acumulación de tareas motivadas, con ocasión o como consecuencia de vacaciones u otras ausencias del personal de plantilla.
7. Cualquier otra actividad que cause la contratación temporal de conformidad con el artículo 15, apartado 1, letra b, 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.

B) Será posible la contratación temporal en cualquiera de las restantes fórmulas permitidas mediante la legislación vigente.

#### **Artículo 12. Período de Prueba**



Para todas las modalidades de contratación temporal el periodo de prueba será de un tercio de la duración total del contrato.

En caso de contratación indefinida inicial, las partes acuerdan que el período de prueba no podrá exceder de seis meses para todos los trabajadores, sin distinción de grupo profesional ni nivel salarial.

Terminado el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/de la trabajador/a en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecten al/a la trabajador/a durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

### **Artículo 13. Cesación Voluntaria**

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma por escrito duplicado, que le será devuelto con el "enterado", con sujeción al preaviso que se determina a continuación:

- 30 días naturales para grupos profesionales 4 y 5.
- 15 días naturales para grupos profesionales 1, 2 y 3.

El incumplimiento por parte del/de la trabajador/a de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de una jornada por cada día de falta de preaviso.

### **Artículo 14. Absentismo Laboral**

Se entiende por tiempo de absentismo laboral, aún justificado, cualquier ausencia al trabajo que no tenga causa en el 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 o en el presente convenio colectivo.

Expresamente, se acuerda que no computarán, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a:

1. Huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
2. Ejercicio de actividades de representación legal de los/as trabajadores/as.
3. Accidente de trabajo.
4. Maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por





embarazo, parto o lactancia.

5. Licencias y vacaciones.

6. Enfermedad o accidente no laboral cuando exista justificante expedido por facultativo especialista o cuando exista parte de baja expedido por facultativo de medicina general, en ambos casos de los servicios públicos de salud del sistema de seguridad social.

7. Situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Los/as trabajadores/as que incurran en absentismo laboral tendrán opción a recuperar el tiempo de absentismo o a que se les descuente de la nómina siguiente el salario correspondiente al tiempo de absentismo.

### **Artículo 15. Prohibición de Fumar**

De conformidad con la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladores de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda totalmente prohibido fumar en todos los centros de trabajo. Únicamente se excepcionan de la prohibición anterior los espacios al aire libre respetando siempre la imagen corporativa de la empresa.

Si hubiese alguna sanción por incumplimiento de esta prohibición, la misma será repercutida al/a trabajador/a incumplidor/a, con independencia del ejercicio del poder disciplinario de la empresa.

## **Capítulo IV. Clasificación Profesional**

### **Artículo 16. Disposición General en Materia de Clasificación Profesional**

En los artículos siguientes se establece la clasificación profesional que regirá en Center's Mañas S.L., para lo que se establecen las áreas de actividad funcional y se definen los grupos profesionales atendiendo a las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación de servicios de los/as trabajadores/as.

Asimismo, se establece la correspondencia entre grupo profesional y nivel salarial.

### **Artículo 17. Definición, Descripción y Contenido de los Grupos Profesionales**

Grupo profesional 1.

Contenido general de la prestación. Realizan tareas auxiliares y dependientes



bajo instrucciones concretas sin que se necesite formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

Aptitud profesional y titulación. Experiencia profesional o la titulación equivalente a certificado de escolaridad o a educación secundaria obligatoria.

Correspondencia con nivel salarial. 9.

Grupo profesional 2.

Contenido general de la prestación. Realizan tareas auxiliares siguiendo un método de trabajo preciso con supervisión que exigen conocimientos profesionales básicos y un período breve de adaptación.

Aptitud profesional y titulación. Experiencia profesional o la titulación equivalente a educación secundaria obligatoria o a formación profesional de primer grado.

Correspondencia con nivel salarial. 7 y 8.

Grupo profesional 3.

Contenido general de la prestación. Realizan tareas para las que se requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos. Además de los conocimientos técnicos o propios del oficio requiere un cierto grado de aportación personal.

Aptitud profesional y titulación. La titulación equivalente a educación secundaria obligatoria, o formación profesional de segundo grado o formación profesional de primer grado complementada con formación específica o experiencia en el puesto de trabajo.

Correspondencia con nivel salarial. 3 a 6, ambos incluidos.

Grupo profesional 4.

Contenido general de la prestación. Tareas técnicas complejas y heterogéneas que requieren especialización. Supervisión y coordinación de las funciones realizadas por los/as trabajadores/as de una misma unidad funcional, manteniendo la responsabilidad sobre la misma.

Aptitud profesional y titulación. La titulación equivalente a bachiller superior o formación profesional de segundo grado con experiencia específica en el puesto de trabajo, o a estudios universitarios de grado medio (diplomado de escuelas universitarias).

Correspondencia con nivel salarial. 2.



Grupo profesional 5.

Contenido general de la prestación. Tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Aptitud profesional y titulación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio (diplomado de escuelas universitarias) completada con experiencia específica en el puesto de trabajo, o a estudios universitarios de grado superior (licenciados universitarios).

Correspondencia con nivel salarial. 1.

### **Artículo 18. Definición de los Factores de Encuadramiento**

La asignación de los/as trabajadores/as a un grupo profesional concreto será resultado de la ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

La titulación mínima de cualificación en los grupos profesionales no es un criterio de asignación determinante ni excluyente de la pertenencia al grupo profesional.

Para determinar la correcta clasificación profesional de cada puesto de trabajo, se atenderá a su contenido básico esencial, sin que se excluya la posibilidad de que en cada grupo profesional se puedan realizar tareas de otros grupos profesionales.

En contrato de trabajo se establecerá el contenido básico de la prestación objeto del contrato, a uno de los grupos profesionales y a uno de los niveles salariales previstos en el presente convenio colectivo.

### **Artículo 19. Ascensos**

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: formación, mérito, valoración del desempeño, antigüedad del/de la trabajador/a y en función de las necesidades organizativas del empresario.

Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los/as trabajadores/as de uno y otro sexo.

En el supuesto previsto por el artículo 39, apartado 4, 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, el desempeño continuado de funciones de superior categoría no dará derecho, en ningún caso, al/a la trabajador/a a reclamar el ascenso.

## **Capítulo V. Retribuciones**





## **Artículo 20. Principios Generales en Materia Salarial**

Las retribuciones previstas en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos, por lo que los trabajadores que vinieran disfrutando, a la entrada en vigor del presente convenio, de salarios superiores en cómputo anual, por voluntaria concesión o por proceder de anteriores normas convencionales que hubieran venido siendo aplicadas, cualquiera que sea su naturaleza -homogénea o heterogénea- y origen, conservarán a título individual y como complementos personales dichas cantidades superiores, calculadas a la fecha de entrada en vigor del presente convenio. El sistema de absorción, compensación e incrementos, en su caso, de dichos complementos, se ajustarán a lo regulado en el art. 23.

Se adjuntan como anexo número I las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2013, en vigor desde el 1 de enero de 2013.

Para los restantes años de vigencia prevista en el ámbito temporal del convenio se tomarán como base las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente convenio colectivo revisado según lo dispuesto en el artículo 24 de este convenio.

Dicha revisión se realizará en la nómina de marzo con efectos del día 01 de enero de los años de vigencia prevista en el ámbito temporal del convenio.

## **Artículo 21. Estructura Salarial.**

La estructura salarial comprenderá:

- a) El salario base fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y nivel salarial que ostente el/la trabajador/a.
- b) Los complementos salariales derivados del presente convenio, conforme a lo regulado en sus arts. 28 y 29.
- c) Los complementos personales derivados de lo expuesto en el primer párrafo del art. 20 y desarrollados en el art. 23.
- d) Otros complementos personales que, en su caso, se acuerden entre empresa y trabajador/a.

## **Artículo 22. Salario Base**

Se entiende por salario base de Grupo las percepciones económicas que deba de percibir todo el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales descritos en el mismo.

El salario base remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, cuyos importes se





especifican para cada Grupo profesional en tabla anexa.

### **Artículo 23. Complementos Personales de Reconocimiento a Situaciones Anteriores**

Las cantidades superiores en cómputo anual que vinieran disfrutándose a la entrada en vigor del presente convenio, de salarios superiores en cómputo anual, se conservarán mediante los siguientes complementos personales:

#### a) Complemento Personal Transitorio (CPT)

Las cantidades superiores que vinieran percibiéndose en concepto de Salario Base por aplicación de anteriores normas convencionales que hubieran venido siendo aplicadas en la empresa se conservarán a título individual, mediante este complemento, que se calculará con la diferencia en cómputo anual a la fecha de entrada en vigor del presente convenio. Sobre este complemento operará la absorción y compensación con los incrementos que se produzcan en las tablas salariales de este convenio según su art. 24.

#### b) Complemento Personal Consolidado (CPC)

Las cantidades superiores que vinieran percibiéndose por conceptos diferentes al Salario Base, denominadas "Comisiones" o "Incentivos", que hubieran venido siendo aplicadas en la empresa por voluntaria concesión a título individual, se conservarán a título individual, mediante este complemento, que se calculará a partir del importe medio anual de dichos conceptos en el último año anterior a la fecha de entrada en vigor del presente convenio. Estos complementos quedarán congelados (salvo lo dispuesto en el art. 24.2 de este convenio), y sobre ellos no operará la absorción y compensación con los incrementos que se produzcan en las tablas salariales de este convenio según su art. 24.1.

### **Artículo 24 Incrementos Salariales**

1. El Salario Base de los grupos profesionales en el año 2010, será revisado según los siguientes porcentajes:

- Para el año 2014, el salario base de cada categoría profesional, será el resultado de incrementar al salario base de 2013 el IPC real del año 2014. Mientras no se conozca el IPC real de dicho ejercicio se incrementarán con el IPC del real del año 2013.

- Para el año 2015, el salario base de cada categoría profesional, será el resultado de incrementar al salario base de 2014 el IPC real del año 2015. Mientras no se conozca el IPC real de dicho ejercicio se incrementarán con el IPC del real del año 2014.



No se procederá a estos incrementos en los años en que la empresa no supere un EBITDA de un 6% (el beneficio bruto de explotación calculado antes de la deducibilidad de los gastos financieros, las amortizaciones e impuestos).

2.) El “Complemento Personal Transitorio” referido en la letra a) del artículo anterior compensará y absorberá las subidas salariales de Salario Base de convenio referidas en el punto anterior.

3. Cuando la empresa presente un EBITDA (el beneficio bruto de explotación calculado antes de la deducibilidad de los gastos financieros, las amortizaciones e impuestos) superior al 8% la empresa realizara una revisión salarial individual del “Complemento Personal Consolidado” referido la letra b) del artículo anterior, a partir de las siguientes variables relacionadas con su valoración del desempeño:

|               |                         |
|---------------|-------------------------|
| Evaluación A: | un incremento de un 10% |
| Evaluación B: | un incremento de un 7%  |
| Evaluación C: | un incremento de un 5%  |
| Evaluación D: | no habría incremento    |

Los criterios de evaluación quedaran determinados por el Plan de Evaluación Permanente dentro del proyecto de evaluación del desempeño de la compañía que quedará definido antes de marzo de 2013 e incluido en las normas de régimen interno.

Esta evaluación constará de una parte cuantitativa y una cualitativa del trabajo de cada persona. Las evaluaciones se harán semestralmente y la persona deberá sacar la misma calificación en las dos convocatorias anuales para poder optar a las condiciones de cada revisión. De no ser así se utilizará el criterio de la evaluación mas baja.

De este modo, a la finalización de cada ejercicio en que se produzca el EBITDA antes citada, los Complementos Personales Consolidados podrán ser objeto del porcentaje de subida correspondiente a la calificación de su evaluación. Dicha subida se aplicará sobre el CPC del año inmediatamente anterior.

3) Los años en que la empresa no supere el EBITDA de un 4% la empresa quedará facultada para la supresión temporal durante el siguiente año de parte de los Complementos Personales Consolidados, con la obligación de reactivarlos en el primer ejercicio posterior a aquél en que se supere el 4% del EBITDA.

### **Artículo 25. Forma de Pago de los Salarios**

El salario habrá de pagarse en moneda de curso legal dentro de los cinco últimos



días del mes o 5 primeros del mes siguiente.

### **Artículo 26. Gratificaciones Extraordinarias**

A) Verano. La empresa conviene en abonar a los/as trabajadores/as una paga extraordinaria de verano por importe igual a salario base y cuyo devengo será de enero a junio, ambos incluidos.

La gratificación extraordinaria de verano se abonará prorrateada en las doce mensualidades ordinarias.

B) Navidad. La empresa conviene en abonar a los/as trabajadores/as una paga extraordinaria de Navidad por importe igual a salario base y cuyo devengo será de julio a diciembre, ambos incluidos.

La gratificación extraordinaria de navidad se abonará prorrateada en las doce mensualidades ordinarias.

C) Beneficios. La empresa abonará una gratificación extraordinaria de beneficios por importe igual a salario base y cuyo devengo será de enero a diciembre, ambos incluidos.

La gratificación extraordinaria de beneficios se abonará de forma prorrateada entre las doce mensualidades ordinarias.

### **Artículo 27. Gastos de Desplazamientos**

Todos/as los/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a municipio distinto al que esté radicado el centro de trabajo donde presten habitualmente sus servicios y del que constituya su residencia, percibirán, previa justificación de la realidad del desplazamiento:

1. Kilometraje. Cuando el/a trabajador/a utilice en los desplazamientos su propio vehículo, percibirá en concepto de kilometraje la cantidad que en cada momento determine el Ministerio de Hacienda a efectos de exención del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

En este momento es de 0,19 euros/km.

2. Gastos de viaje. Cuando el/a trabajador/a utilice en los desplazamientos un transporte público, los gastos de viaje, previa justificación y autorización, serán abonados en su integridad por la empresa.

3. Además de lo anterior, la empresa abonará al/a trabajador/ a los gastos de manutención y estancia, previa justificación y autorización de los mismos.



## **Artículo 28. Nocturnidad**

La nocturnidad será abonada con un plus de 20 euros por jornada completa trabajada que entre en el horario nocturno.

## **Artículo 29. Festividad**

El trabajo en día festivo será abonado por un plus de 75.20 euros la jornada o compensado por día libre a elección del trabajador.

## **Capítulo VI. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 30. Faltas y Sanciones**

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

Esta enumeración no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del/a trabajador/a de conformidad con lo previsto en el 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 con el Acuerdo de Cobertura de Vacíos.

### **Artículo 31. Clasificación de Faltas**

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

### **Artículo 32. Faltas Leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes y siempre bajo el criterio de racionalidad del responsable.
2. No avisar y justificar la ausencia al trabajo con carácter previo a la ausencia, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa, o de los medios puestos a disposición del/a trabajador/a por la empresa para el desempeño de sus funciones.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio o residencia, teléfono de localización o cualquier otro dato imprescindible para la empresa para el correcto cumplimiento de sus obligaciones para con el trabajador, en el plazo de



quince días desde que el cambio tenga lugar.

5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de terceros.

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

7. No cumplir con las normas de trabajo dadas por la empresa en materia de calidad, prevención de riesgos laborales o medio ambiente, cuando dicho incumplimiento no tenga consecuencias ni en las personas ni en las cosas. Si el incumplimiento fuera reiterada, podrá ser calificado como falta grave.

8. No acudir sin causa justificada a los cursos de formación a los que fuere convocado por la empresa.

### **Artículo 33. Faltas Graves**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. No atender a clientes, proveedores o personas con las que se relacione el/a trabajador/a por el desempeño de sus funciones, con la corrección y diligencia debidos.

3. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones siempre que la desobediencia sea en cualquier materia de trabajo que competa al trabajador. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio grave para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

4. Descuido importante en la conservación de los géneros, del material de la empresa o de los medios puestos a disposición del/a trabajador/a por la empresa para el desempeño de sus funciones. Se entenderá por descuido grave cualquiera que afecte al funcionamiento del material, género o medios referidos.

5. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora que no ha asistido a su trabajo.

6. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia de terceros.

7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista







autorización.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

9. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de entre uno o dos días en 1 meses.

10. No utilizar los Equipos de Protección conforme al riesgo para el que fueron asignados.

11. Utilización de equipos, maquinaria o herramientas sin las medidas de protección adecuadas a las normas del fabricante que la empresa haya puesto a disposición del trabajador para realizar su trabajo.

12. No utilizar las medidas de protección colectivas o individuales previstas para el trabajo a realizar.

13. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

14. Realizar cualquier acto fuera de hora de trabajo que perjudique gravemente la imagen de la empresa.

15. Cambio de turnos con otros compañeros si la previa autorización del responsable directo.

16. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

#### **Artículo 34. Faltas muy Graves**

Se considerarán como faltas, muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en 1 meses.

2. La simulación de enfermedad o accidente, también se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as otros/as trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, 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 graves en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. Así como sacar sin expresa autorización documentos confidenciales, tales como cifra de ventas, documentos formativos etc.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona durante la jornada laboral sea cual fuere el importe.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración a clientes, proveedores o personas con las que se relacione el/a trabajador/a por el desempeño de sus funciones.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados/ as.

10. 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 de aquélla.

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

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

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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. Fumar habitualmente durante la jornada laboral o en su puesto de trabajo. Fumar una sola vez será constitutivo de falta grave.

16. La reincidencia en 2 faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 3 meses siguientes de haberse producido la primera.





17. La transgresión de la buena fe contractual.
18. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
19. No cumplir con las normas de trabajo dadas por la empresa en materia de calidad, prevención de riesgos laborales o medio ambiente, cuando dicho incumplimiento tenga consecuencias graves en las personas o en las cosas.
20. Conducir un vehículo de la empresa o clientes sin el permiso de conducción vigente o sin autorización expresa del superior jerárquico.
21. Quitar, modificar o anular medidas de seguridad colectivas o individuales, tanto del propio puesto de trabajo como del de otro/a compañero/a.
22. Quitar, modificar o anular medidas de seguridad de herramientas, máquinas o equipos.
23. Haber recaído sobre el trabajador sentencia en firme de los tribunales de justicia competente por delitos o falta de robo, hurto, estafa o malversación, cometidos fuera de la empresa, que pudiera motivar desconfianza hacia su autor.

### **Artículo 35. 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 faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

### **Artículo 36. Sanciones Máximas**

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- 1ª Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
- 2ª Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a quince días.
- 3ª Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses hasta el despido disciplinario en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.



## **Artículo 37. Prescripción**

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas Leves en diez días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que se tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **Capítulo VII. Acción Social**

### **Artículo 38. Seguro de Accidentes**

Todos/as los/as trabajadores/as de la empresa están incluidos en la cobertura de una póliza de seguro que cubre las consecuencias de los accidentes que pudieran sufrir los/as trabajadores/as tanto durante el ejercicio de su actividad profesional como durante el tiempo libre, por las siguientes garantías y sumas aseguradas:

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| Muerte:                 | 35000 euros  |
| Incapacidad permanente: | 35.000 euros |

El seguro de accidentes se encuentra se encuentra externalizada con la compañía de seguros vigente a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo.

## **Capítulo VIII. Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 39. El Régimen de Prevención de Riesgos Laborales se Regirá por lo Dispuesto en la Legislación Vigente.**

La empresa facilitará la ropa de trabajo homologada al personal asignado en departamentos cuyo trabajo requiera de equipos de protección especiales.

En especial, la empresa deberá proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente haya de realizar el trabajo a la intemperie.

## **Capítulo IX. Utilización de Medios Informáticos**

### **Artículo 40.**

Las partes convienen en establecer una serie de criterios que permitan establecer con rigor el uso y control de los medios informáticos (disponibilidad de ordenador, acceso a internet, c cuenta de correo electrónico, agenda o móvil) facilitados por la empresa a los/as trabajadores/as para el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo, y a tal efecto se establecen los siguientes:

1. Acceso a Internet.



i) La utilización del sistema informático de la empresa para acceder a redes públicas como Internet, se limitará a los temas directamente relacionados con la actividad de la empresa y a los cometidos del puesto de trabajo del/a usuario/a.

ii) Las partes acuerdan que la empresa podrá adoptar las medidas de control que se indican en el presente Capítulo.

## 2. Uso del correo electrónico.

i) El correo electrónico no es de uso privado, atribuyéndole un uso estrictamente profesional, recibiendo tal tratamiento todo aquél que haya sido enviado o recibido a través de una herramienta informática facilitada por la empresa.

ii) Cualquier fichero, introducido en la red de la empresa o en el terminal del/a usuario/a, que provenga de redes externas deberá cumplir los requisitos establecidos por la empresa y en especial, las referidas a propiedad industrial y a control de virus informático.

iii) El uso personal del correo electrónico se considerará aceptable, previa comunicación a su superior jerárquico, siempre que dicho uso sea mínimo, no abusivo y en la medida estrictamente necesaria sin que, en ningún caso, se visualice o descargue, se envíe o reciba material no propio o adecuado a fines profesionales o cualquier otro tipo de material ilícito.

## 3. Medidas de control.

i) Con el fin de comprobar el correcto cumplimiento de la prestación laboral, las partes acuerdan que la empresa podrá revisar, sin previo aviso, aleatoriamente y sin justificación, los mensajes de correo electrónico, el historial de páginas vistas en internet o cualquier archivo, comunicación o información contenida en el ordenador.

ii) En caso de detectarse que algún/a trabajador/a realiza un uso indebido de estas herramientas de trabajo, visualiza o descarga, envía o recibe material no conforme a la presente cláusula utilizando un equipo informático proporcionado por la empresa, se adoptarían las medidas disciplinarias correspondientes, incluyendo el despido.

iii) Igualmente, la empresa podrá iniciar las acciones correspondientes como resultado de los perjuicios o daños, directos o indirectos, que pudiese producir cualquier incumplimiento en esta materia.

## **Capítulo X. Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres**

### **Artículo 41.**



Las partes se comprometen a garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, y a ese efecto convienen negociar un Plan de Igualdad, entendiendo por tal un conjunto ordenado de medidas que fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas que deben adoptarse para alcanzar dichos objetivos así como el establecimiento de sistemas de seguimiento y consecución de los mismos.

A tal fin, la empresa la empresa realizará un diagnóstico de la situación en el plazo de seis meses contados a partir de la firma del convenio colectivo.

### **Disposición Transitoria Primera**

La empresa llevará a cabo la clasificación profesional en el plazo máximo de seis meses contados a partir de la vigencia del presente convenio.

### **Disposición Transitoria Segunda**

Para lo no previsto en el presente convenio las partes se someten al Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, así como a las normas de régimen internos que al amparo de este convenio se desarrollan para la organización.

**TABLA SALARIAL CENTER'S MAÑAS, AÑO 2013**

| Grupo    |             | Bruto     |          |
|----------|-------------|-----------|----------|
| Salarial | Profesional | Anual     | Mes (*)  |
| 9        | 1           | 9.877,56  | 823,13   |
| 8        | 2           | 10.775,52 | 897,96   |
| 7        | 2           | 11.673,48 | 972,79   |
| 6        | 3           | 12.571,44 | 1.047,62 |
| 5        | 3           | 13.469,39 | 1.122,45 |
| 4        | 3           | 14.367,36 | 1.197,28 |
| 3        | 3           | 15.265,32 | 1.272,11 |
| 2        | 4           | 17.959,19 | 1.496,6  |
| 1        | 5           | 22.449,01 | 1.870,75 |

\* Bruto mes correspondiente al salario base más prorrateo de pagas

Firmas ilegibles.