III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10164 *Resolución de 19 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Noroto, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Noroto, S.A.U. (código de Convenio número 90006342011990), suscrito con fecha 19 de febrero de 2020, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, 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 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 Trabajo 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, 19 de agosto de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

XI CONVENIO INTERPROVINCIAL DE NOROTO S.A.U 2020/2024

Índice general:

Capítulo I Ámbito y Vigencia.
Capítulo II Organización del Trabajo.
Capítulo III Contratación.
Capítulo IV Clasificación del Personal.
Capítulo V Tiempo de Trabajo.
Capítulo VI Complementos Salariales.
Capítulo VII Acción Social.
Capítulo VIII Formación.
Capítulo IX Otros derechos y obligaciones.
Capítulo X Compromisos Sociales.
Capítulo XI Representación de los trabajadores.
Capítulo XII Prevención de Riesgos Laborales.
Capítulo XIII Régimen disciplinario.
Disposiciones Finales.

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Ámbito Funcional.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la Empresa NOROTO, S.A.U y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

El Convenio afecta a las personas trabajadoras de la Empresa que estén prestando servicios en la misma antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa NOROTO, S.A.U. existentes en la actualidad o que se puedan crear o adquirir en el futuro en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de 5 años, entrando en vigor el 1 de Enero de 2.020 y finalizando el 31 de Diciembre del 2024.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 6. *Compensación y Absorción.*

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

Artículo 7. *Sustitución de condiciones.*

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

Artículo 8. *Garantías personales.*

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

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 9. *Denuncia.*

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

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio. Una vez denunciado, seguirá vigente todo el clausulado del Convenio. Si no existiera denuncia en el plazo indicado, el Convenio se prorrogará de manera automática por un período de igual duración.

2. Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo, este mantendrá su vigencia, la totalidad del clausulado, prorrogándose el mismo año a año hasta que se acuerde un nuevo texto convencional. En este caso, las partes podrán denunciar nuevamente el Convenio seis meses antes de finalizar el año de prórroga del Convenio, iniciándose así las negociaciones para la suscripción de un nuevo texto. En todo caso, seguirá vigente el Convenio denunciado.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del Trabajo.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental en la persona trabajadora.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 11. *Contratación.*

La empresa en coherencia, con su política de contratación manifiesta su compromiso de mantener el empleo estable.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán la duración máxima que señale el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, la redacción que se encuentre vigente en cada momento.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en el en el R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, o la norma equivalente que en cada momento resulte de aplicación.

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 12. *Ceses en la empresa.*

1. Ceses.

Toda aquella persona trabajadora que cese en la empresa por cualquier causa, cobrará su liquidación mediante transferencia bancaria, en el mismo periodo que ha cobrado habitualmente.

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

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

2. Cese Voluntario.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con un preaviso de 15 días naturales.

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

Artículo 13. *Contratos a Tiempo Parcial.*

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

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

La realización de las horas complementarias podrá realizarse de lunes a domingo, de acuerdo con la distribución de la jornada ordinaria en la empresa.

En el caso en que el empresario requiriese la realización de horas complementarias, éste deberá preavisarlo a la persona trabajadora con una antelación de 3 días naturales, para que esta persona pueda organizarse.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en cualquier momento la empresa podrá ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, hasta el límite del 30% de las horas ordinarias objeto del contrato, en los términos establecidos en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se señalan anteriormente.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la seguridad social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

En el supuesto en que un trabajador a tiempo parcial venga realizando el máximo de horas complementarias y horas voluntarias durante todos los días en más de seis meses, éste trabajador consolidará la jornada realizada en ese periodo.

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Artículo 14. *Período de Prueba.*

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, que deberá ser pactado por escrito y, ya sea con contratos indefinidos o temporales o formativos, en ningún caso podrá exceder de:

Grupos profesionales 1 y 2: 12 meses.
Grupo profesional 3: 6 meses.
Grupo profesional 4: 6 meses.

Este periodo será de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal, o cualquier otra situación que suponga la no prestación de servicios, independientemente de la duración de la misma, incluidas situaciones tales como nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

Artículo 15. *Grupos Profesionales.*

Grupos profesionales:

La clasificación se realizará en grupos profesionales y áreas funcionales, por interpretación y aplicación de criterios generales, objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

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

Grupo profesional I: Mandos.

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

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

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

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

– Jefe-a de Tienda.
– Jefe-a de Taller.
– Jefe-a Dpto.
– Director-a Dpto.
– Director-a Centro.
– Director-a General.

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

Este grupo profesional se divide en 2 áreas funcionales:

Área Funcional 1:

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

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

– Director-a de Dpto.
– Director-a General.
– Jefe-a Dpto.

Área Funcional 2:

Criterios generales. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

autonomía, iniciativa y responsabilidad, en un ámbito o área de actuación inferior a la globalidad de la empresa.

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

– Jefe-a de Tienda.
– Jefe-a de Taller.
– Director-a de Centro.

Grupo Profesional II: Técnicos.

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

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

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

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

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

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

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

– Técnico-a.

Grupo III: Especialistas.

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

– Mecánico-a.
– Vendedor-a.
– Administrativo-a.

Grupo IV: Personal de servicios.

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

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

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

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

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

– Ayudante Administrativo-a.
– Ayudante mecánico-a.
– Ayudante vendedor-a.
– Mozo-a.

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

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

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

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

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

condiciones que tuviese con anterioridad al cambio de puesto a su grupo profesional o área funcional de origen.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada Laboral.*

La jornada máxima laboral anual durante la vigencia del presente Convenio será la establecida a continuación, según el año de vigencia de que se trate:

– 2020: 1.780 horas.
– 2021: 1.778 horas.
– 2022: 1.776 horas.
– 2023: 1.774 horas.
– 2024: 1.774 horas.

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

A los efectos de organizar las 1780 horas de trabajo efectivo del presente Convenio colectivo, y las que en su caso corresponda cada año de vigencia, la empresa distribuirá los turnos de trabajo y horarios de tal manera que la persona trabajadora pueda elegir la distribución de 8 horas del total de horas de no trabajo efectivo, para poder así acumular esas 8 horas en una jornada completa de descanso, y disfrutarla como un día completo de descanso. Al personal a tiempo parcial le será de aplicación lo antes mencionado pero de forma proporcional a las horas contratadas, de tal modo que podrán elegir la distribución de un número de horas en proporción a su contrato. Lo aquí previsto no implicará reducir las 1780 horas de trabajo efectivo, pues simplemente regula la forma de distribuir parte del tiempo no efectivo de trabajo.

Artículo 17. *Distribución de la Jornada.*

1. En las oficinas de servicios centrales, la jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo el departamento de informática y en aquellas áreas que pudiesen crearse en un futuro por necesidad de la organización del trabajo, que se establecerá una distribución del horario de Lunes a Sábado.

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

– Por la mañana el horario de entrada será desde las 8h 30 hasta las 9h 30.
– Por la tarde, el horario de entrada será desde las 15 h hasta las 16 h, y el de salida desde las 17 h 30 en adelante.

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

Además de la anterior flexibilidad, con el objetivo de facilitar prioritariamente la conciliación al colectivo que se encuentre en la situación de reducción de jornada por guarda legal, la empresa tratará individualmente esos casos de forma, que se intente reducir la situación de tener que venir por la tarde para desempeñar un turno de una hora o fracción, bien agrupándolas esas fracciones de hora en tardes completas, o si fuera posible ampliando el horario de mañana hasta las 15 horas, siempre que esto no suponga el deterioro del servicio.

Se garantizará el servicio de todos los departamentos durante el horario estándar de 9h a 14 h y de 15 h 30 minutos a 18 h 30 minutos.

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

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

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

2. En las tiendas y talleres la jornada se desarrollará de lunes a domingo, sin perjuicio de que los domingos y festivos se retribuyan en la forma establecida en el artículo 19 del presente Convenio. Respetando los contratos de lunes a sábado. No obstante, a la hora de establecer los turnos de trabajo de las personas trabajadoras con jornada partida, el intervalo de tiempo entre la salida y la vuelta al turno en el mismo día será como mínimo de una hora y no podrá ser superior a dos horas.

De manera excepcional y a petición de la persona trabajadora, se podrá autorizar a que este descanso de dos horas pueda llegar a ser un máximo de 3 horas.

El cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6 Real Decreto 1561/95 de 21 de Septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo que se refiere a las facultades que se otorgan a la empresa respecto al descanso semanal, las partes acuerdan que en el día y medio de descanso semanal, el medio día podrá separarse respecto al día completo para disfrutarlo otro día de la semana. En este último caso, se entenderá en turnos rotativos durante la semana de lunes a domingo.

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

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

Las personas trabajadoras de taller y tienda tendrán derecho a disfrutar como mínimo dos fines de semana como descanso semanal obligatorio, dentro de cada año natural, intentando llegar a un acuerdo entre las partes en cuanto a las fechas del disfrute, y en caso de discrepancia, prevalecerá la decisión de la dirección de la empresa. Si el trabajador lo considera necesario, podrá tratar sobre este asunto conal el Comité Intercentros.

3. Con el fin de adecuar la capacidad de la empresa a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una distribución irregular de la jornada que se regulará de la siguiente forma:

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

b. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta 120 horas del citado calendario anual, variando la distribución de la jornada inicialmente establecida, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c. La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o la pactada se deberá realizar dentro del año natural, de acuerdo con las necesidades de la empresa.

d. La empresa informará al Comité Intercentros de la utilización de esta distribución irregular si es de forma puntual, de lo contrario se consensuará.

4. En los centros de trabajo de tiendas, talleres, y servicios centrales, los días 24 y 31 de diciembre, se adelantará el cierre a las 17:30 horas.

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 18. *Vacaciones.*

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

2. La empresa confeccionará durante los tres últimos meses del año con audiencia de los representantes de los trabajadores de cada centro, los turnos de vacaciones del año siguiente, determinándose como criterio inicial de prioridad en la elección de turnos la rotatividad. A elección de la persona trabajadora, podrán disfrutar como máximo dos semanas de vacaciones en el periodo comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre, quedando abierto todo el año natural para el disfrute de las mismas. Esta gestión no será aplicable a los servicios centrales.

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

Una vez establecidas y comunicadas las vacaciones a los colaboradores, si la empresa decide cambiarlas, deberán establecerse por consenso entre ambas partes.

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

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

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

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

7. El Director de Cada Centro de Trabajo será el encargado de coordinar cuantas solicitudes se presenten en este sentido, pudiendo desestimarlas si las necesidades del servicio así lo exigiesen.

8. Las vacaciones deben solicitarse por escrito, con la firma de la persona trabajadora y la autorización del Director de Centro en el caso de las tiendas y del Responsable del Departamento en el caso de los SSCC, o mediante el sistema y procedimiento establecido por la Empresa de acuerdo con la evolución de las nuevas tecnologías.

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

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

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

12. Las vacaciones prescriben a 31 de Diciembre de cada año natural. Si no se ha disfrutado la totalidad a esa fecha se pierde todo derecho, no son acumulables de un año natural al posterior. Si por alguna circunstancia excepcional, quedasen vacaciones pendientes del año natural anterior, para poder disfrutarlas en el año natural siguiente se deberá solicitar autorización expresa del Director de Centro y del Dpto. de Recursos Humanos siendo el plazo máximo para su disfrute el 31 de Enero del año natural siguiente, excepto en aquellos casos derivados de lo regulado en el artículo 38 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 19. *Apertura de domingos y festivos.*

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

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

El importe que perciba la persona trabajadora, por cada hora festiva o de domingo será de 9 euros brutos durante los años 2020, 2021 y 2022. En el año 2023 y 2024, el plus festivo será de 9,5 euros brutos. y en el año 2024 dicho importe será de 9,5 euros brutos.

En el caso de que al trabajar el festivo o domingo, al trabajador le suponga un exceso de su jornada semanal ordinaria, por acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá abonar el importe correspondiente a dichas horas extraordinarias o compensarlas en descanso. La persona trabajadora fijará 2 fechas alternativas para disfrutar dicho descanso, y si no es posible por la actividad del centro, se hará efectivo su pago. Todo ello será sin perjuicio del respeto de la legislación vigente relativa al disfrute del descanso semanal y festivo.

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

Artículo 20. *Licencias Retribuidas.*

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

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización, (si la hospitalización dura tres o más días, el permiso se ampliará a tres días), o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, no siendo de aplicación este último caso en hospitalización por cesárea de un familiar que no sea el cónyuge. En el caso de fallecimiento, tres días. En todos los casos será respecto a los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

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

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

c) Un día por traslado de domicilio actual

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

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

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

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 21. *Licencias no retribuidas.*

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

Para asistencia de médico especialista privado, preavisando con una antelación de mínima de tres días, adjuntando volante justificativo del mismo.

CAPÍTULO VI

Complementos salariales

Artículo 22. *Gratificaciones Extraordinarias.*

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias al año, en los meses de Marzo, Junio y Diciembre, por un importe igual al sueldo del Convenio más la antigüedad correspondiente:

El devengo de las pagas extras será el siguiente:

– La paga de Junio, del 1 de Enero al 30 de Junio.
– La paga de Diciembre, del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
– La paga de Marzo, del 1 de Marzo del año precedente al 28 de Febrero del año de abono.

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

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

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

Artículo 23. *Antigüedad.*

Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa que consisten en el 5 por ciento cada cuatrienio, calculándose sobre el salario base de su grupo profesional, con las limitaciones que marca la Ley y computando en este caso la antigüedad desde el ingreso de la persona trabajadora en la Empresa.

Artículo 24. *Salario Base de Grupo.*

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

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

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 25. *Tabla de Salarios Básicos.*

Los salarios anuales del personal afectado por el presente Convenio durante el año 2.020, serán los siguientes, expresados anualmente, y realizándose el cómputo comprendiendo doce pagas ordinarias y las tres extraordinarias de Junio, Diciembre y Marzo, actualizándose en el IPC real del año anterior.

SALARIO ANUAL

	Salario Base (12 meses)	Salario Bruto Año
Grupo I	1.330,22 Euros	15.962,69 Euros
Grupo II	1.260,07 Euros	15.120,81 Euros
Grupo III	1.166,67 Euros	14.000 Euros
Grupo IV	1.125 Euros	13.500 Euros

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

Artículo 26. *Incrementos salariales.*

1. Tablas salariales años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024.

La Empresa junto con el Comité Intercentros, acuerdan el siguiente sistema de revisión salarial.

Año 2020, incrementar el grupo I y II de las tablas salariales en un 2% respecto de las tablas salariales vigentes en al año 2019. El grupo III pasa a 14.000.–y el grupo IV a 13.500.–

Año 2021, incrementar las tablas salariales en un 0,5% adicional al IPC real del año anterior (IPC real 2020 + 0,5%).

Año 2022, incrementar las tablas salariales en un 0,5 % adicional al IPC real del año anterior (IPC real 2021 + 0,5%).

Año 2023, incrementar las tablas salariales en un 0,5% adicional al IPC real del año anterior (IPC real 2022 + 0,5%)

Año 2024, incrementar las tablas salariales en un 0,5% adicional al IPC real del año anterior (IPC real 2023 + 0,5%).

CAPÍTULO VII

Acción social

Artículo 27. *Seguro de Vida.*

La Empresa se obliga a concertar un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 22.500 €.

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

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

A los efectos de lo aquí dispuesto, se causará baja en estos seguros en los supuestos de extinción de la relación y suspensión del contrato sin reserva del puesto. En consecuencia, será necesario que la persona trabajadora tenga la relación laboral vigente con la Empresa en el momento del hecho causante, esto es, en el momento del fallecimiento o en el momento de declararse la Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez.

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 28. *Complemento de Incapacidad.*

En caso de incapacidad laboral por enfermedad común (debidamente acreditado por la Seguridad Social) del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 del Salario Bruto de un mes normal sin tener en cuenta primas excepcionales, festivos, horas extras, etc.…o cualquier otro concepto extraordinario, a partir de los 20 días de baja y desde el primer día en los casos de accidente no laboral, hasta el límite de 12 meses en los casos de enfermedad común, nacimiento, y 4 meses para el accidente no laboral.

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

En los casos en que la Incapacidad Temporal implique el ingreso hospitalario de la persona trabajadora durante tres días o más, la Empresa también complementará el 100 % desde el primer día de la baja.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la entrega o envío a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta en los plazos legalmente establecidos, determinará de forma automática el cese de la obligación del complemento previsto en el presente artículo. A efectos de cumplir con el control de presentación de los partes de Incapacidad Temporal, cuando la persona trabajadora presente cada parte en el centro de trabajo, el responsable que en ese momento se encuentre prestando servicios en el centro deberá sellar el parte indicando la fecha de entrega del mismo.

La persona trabajadora dejará de percibir el citado complemento una vez se haya extinguido la relación laboral por cualquier causa, ya sea imputable a la empresa o a la persona trabajadora.

Artículo 29. *Excedencia.*

1. Excedencia por Nacimiento.

De acuerdo a lo expresado por el Estatuto de los Trabajadores el período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido legalmente, será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Excedencia Voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

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

Artículo 30. *Lactancia.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, todo ello de acuerdo con la regulación establecida por la normativa en vigor.

Este derecho podrá ser acumulado al final de la baja por nacimiento por un periodo de 14 días, debiendo el trabajador comunicar a la Empresa en todo caso la opción del

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

disfrute, con una antelación de 2 meses a la fecha de reincorporación al puesto de trabajo.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 31. *Ventas especiales.*

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

Artículo 32. *Horas Extraordinarias.*

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

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

Se realizarán, de manera obligatoria, las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

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

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

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 33. *La formación como parte de la Estrategia Norauto.*

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

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

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

– Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna.

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

CAPÍTULO IX

Otros derechos y obligaciones

Artículo 34. *Prendas de trabajo.*

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

Las personas trabajadoras vienen obligadas a llevar puestas las prendas que les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca. En este

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

sentido, las personas trabajadoras estarán obligadas a vestir los uniformes que en cada momento se encuentren vigentes en la empresa. Dichos uniformes serán reintegrados a la empresa a la finalización de la relación laboral, y si no son devueltos por la persona trabajadora, la empresa descontará de su finiquito el coste del uniforme.

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

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

Artículo 35. *Custodia de herramientas.*

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

Artículo 36. *Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.*

Todos los dispositivos digitales que la empresa pone a disposición de sus personas trabajadoras son propiedad de Norauto, y su utilización queda limitada a fines estrictamente profesionales. Dentro de estos dispositivos se incluyen, a modo de ejemplo, ordenadores, teléfonos móviles, tablets, correo electrónico, y cualquier otra herramienta o recurso informático puesto a disposición de la persona trabajadora por parte de la empresa.

Las personas trabajadoras serán responsables de forma directa y personal de los dispositivos que se hallen a su disposición, debiendo usarlos de forma personal e intransferible, y siempre cumpliendo con la normativa que pueda existir en la Empresa.

Lo anterior implica que no está permitida la utilización de los dispositivos, herramientas o recursos informáticos para cuestiones personales, ajenas a la prestación laboral, así como la alteración o variación de cualquier parte de los equipos informáticos sin autorización expresa.

En consecuencia, la empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, pero siempre respetando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras así como el resto de derechos reconocidos constitucional y legalmente.

CAPÍTULO X

Compromisos sociales

Artículo 37. *Riesgo durante el embarazo.*

En los casos de trabajadoras en situación de embarazo que, por la actividad o puesto desempeñado en su centro de trabajo, pudiera suponer un riesgo para su embarazo, cuando el cambio de puesto o de funciones no resultara técnica u objetivamente posible, deberán someterse a una revisión por parte de la Mutua así como por el servicio de prevención propio y/o servicio médico competente a efectos de determinar si efectivamente se encuentran en una situación de riesgo durante el embarazo en los términos regulados en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con el artículo 186 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 45. 1 d) y e) del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

La empresa velará para que la trabajadora embarazada se someta a la revisión preceptiva para verificar si se encuentra en situación de riesgo durante el embarazo y, a tal efecto, habilitará el sistema por el cual, a partir de la semana que se especifica más adelante, según el grupo profesional o puesto de la trabajadora, se inicie el procedimiento específico de evaluación de su salud, para que la mutua conjuntamente con el servicio de prevención propio determinen si existe o no riesgo durante el embarazo.

Por lo que se refiere al acceso a la situación de riesgo durante el embarazo, se accederá a la misma dos semanas antes que la semana que venga recomendada por las directrices e instrucciones emanadas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, así como por los organismos competentes en cada momento. En el caso en que no se previera ninguna semana en tales directrices o instrucciones, se indicará antes de la fecha probable del parto. Esto afectará a todas las trabajadoras, independientemente de su categoría profesional.

Las dos semanas a las que se hace referencia en este apartado serán a cargo de la Empresa, de tal modo que le concederá a las trabajadoras un permiso retribuido por esas dos semanas o período previo a la fecha probable del parto.

Artículo 38. *Adaptación del horario de trabajo.*

En los casos en que la persona trabajadora preavise con una semana de antelación a la fecha de la cita con el médico especialista de la Seguridad Social de su hijo/a menor de 16 años por parte del centro de trabajo se facilitará el cambio de horario para ese día, con el objetivo de que la persona trabajadora pueda asistir a la visita médica con su hijo/a.

Artículo 39. *Igualdad y diversidad.*

a) La empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En aplicación a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa se compromete a constituir el Comité Permanente de Igualdad, con las funciones que la ley le asigna.

En la línea de lo anterior, la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

b) En Norauto consideramos que la diversidad debe ser un valor y, a su vez, un objetivo permanente en todos los ámbitos de la Empresa. Y por ello, en adición a los compromisos de igualdad y no discriminación, Norauto asume el compromiso de fomentar la integración de personas con perfiles diversos (género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.) en todas las áreas de negocio y niveles de la Empresa, tratando de impulsar la incorporación de profesionales de perfiles diversos, incluyendo de distintas razas, etnias, edades, nacionalidades, lenguas, educación, capacidades, religiones y género, de modo que todo ello constituya una constante en el día a día de Norauto.

Artículo 40. *Gestión comprometida con el medio ambiente.*

El respeto al Medio Ambiente es una apuesta en nuestra empresa, además de ser un valor de nuestro Grupo. En Norauto estamos históricamente comprometidos en el reciclaje de los productos generados por nuestra actividad.

Tenemos por objetivo construir centros más respetuosos con el medio ambiente, implementando acciones que minimicen los posibles impactos medioambientales y controlando más eficientemente los consumibles como por ejemplo: absorbentes, líquido de refrigeración, plásticos, filtros, líquido de frenos, etc.

En nuestros centros, todas las personas colaboradoras se convierten en actores de este compromiso, seleccionando los residuos ligados a su actividad y sensibilizando a nuestros clientes en el respecto por el Medio Ambiente.

Nuestros equipos reciben una formación continua en el respeto al medio ambiente y en reciclaje.

Por todo lo anterior, las personas trabajadoras están obligadas a cumplir con la normativa interna y los procedimientos establecidos en relación con el medio ambiente y el reciclaje de los productos usados en la empresa.

Artículo 41. *Compromiso con las personas con discapacidad.*

La integración de discapacitados en nuestra empresa es un compromiso de la compañía que no sólo permite el crecimiento de las personas que forman parte de este colectivo, sino que, nos permite crecer a nosotros como empresa.

Para alcanzar la plena integración social y laboral de las personas con discapacidad, su participación en la sociedad a través del trabajo constituye uno de los instrumentos más importantes de integración social de este colectivo y a su vez garantiza una igualdad efectiva de oportunidades.

La empresa establecerá como compromiso social la incorporación efectiva de dicho colectivo, siempre que las circunstancias del puesto de trabajo lo permitan, y la persona trabajadora no incurra en ningún riesgo laboral incompatible con su discapacidad.

A su vez, la empresa se acogerá a lo establecido en el RD. 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

Artículo 42. *Violencia de género.*

La violencia de género, como expresa la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, en el apartado 3 de su artículo 1, comprende toda acto de violencia física, y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación de libertad.

La persona trabajadora víctima de violencia de género, se acogerá a lo estipulado en los artículos 21, respecto a reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo,

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

movilidad geográfica, cambio de centro, suspensión o extinción del contrato de trabajo y 23 de la Ley Orgánica 1/2004, respecto al modo de acreditar dicha situación.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

CAPÍTULO XI

Representación de los trabajadores

Artículo 43. *Derechos Sindicales.*

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

Artículo 44. *Cuotas Sindicales.*

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

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical de la Empresa.

Artículo 45. *Garantías.*

Los Delegados o Miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Artículo 46. *Comité Intercentros.*

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

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

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

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

Serán funciones específicas del Comité Intercentros, junto con la dirección de la empresa, las de arbitraje, y vigilancia del presente Convenio, así como la negociación de convenios colectivos posteriores y la participación en reuniones informativas anuales y las relativas a materias específicas del Convenio, siguiendo el procedimiento legal oportuno. También será competencia del Comité Intercentros intervenir en aquellos procesos, negociaciones, etc.., que afecten a la generalidad de la empresa o a varios centros de trabajo.

Artículo 47. *Comisión Paritaria.*

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

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

Cuando exista la necesidad de intervención de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá convocar a los miembros de la misma, proponiendo una fecha para la reunión en los próximos 10 días máximo, de modo que, si en plazo de 48 horas ninguna de las partes se opusiera a la fecha propuesta, por falta de disponibilidad entre otras causas, la convocatoria se entenderá debidamente efectuada.

Reunida la comisión paritaria, las partes convocantes expondrán el objeto de la controversia planteada, interviniendo en primer lugar la parte que hubiese solicitado la intervención de la comisión paritaria, concediéndose turnos de intervención a medida que fueran solicitándose por los intervinientes. Habrá tantos turnos de intervención como la comisión considere necesarios para el esclarecimiento de las cuestiones que le fueran planteadas.

Una vez finalizada la intervención de cada una de las partes, los miembros de la comisión se reunirán sin las partes, a fin de deliberar y debatir la cuestión planteada, debiendo resolver siempre que sea posible en el acto y comunicando a continuación su resolución a las partes intervinientes. Si no fuera posible resolver en el acto, la comisión deberá comunicar el resultado de la deliberación a las partes intervinientes en un plazo no superior a los 3 días hábiles siguientes a la reunión de la comisión.

En el caso en que no exista acuerdo, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos legalmente y que resulten de aplicación en su caso.

Artículo 47 bis. *Inaplicación de condiciones del Convenio.*

Las partes, mediante acuerdo, podrán llevar a cabo la inaplicación de las condiciones del presente Convenio en los términos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, o el precepto equivalente que en cada momento se encuentre en vigor.

En caso de falta de acuerdo en el periodo de consultas se deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria. A la comisión paritaria deberá aportarse toda la documentación que se haya proporcionado a la representación legal de las personas trabajadoras, siguiéndose el procedimiento previsto en el artículo 47 de este Convenio, pero en este caso la Comisión podrá proponer una propuesta de acuerdo en el plazo máximo de 3 días hábiles desde la reunión de intento de conciliación, el cual no será vinculante.

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

En caso de no alcanzarse un acuerdo entre las partes, éstas deberán acudir al resto de medidas establecidas en la legislación vigente de solución extrajudicial de conflictos.

CAPÍTULO XII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 48. *Vigilancia de la Salud.*

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

Artículo 49. *Seguridad y Salud en el Trabajo.*

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

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

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

La representación de las personas trabajadoras en esta materia será llevada a cabo por los delegados de prevención cuyo nombramiento, competencias y facultades serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la LPRL.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, información y consulta en materia de prevención de riesgos laborales.

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

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

Artículo 50. *Política de seguridad y salud.*

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

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

Principios:

– La seguridad y salud son parte integral del trabajo diario de cada colaborador. Ninguna prioridad puede aplicarse en detrimento de la salud y la seguridad.

– La seguridad y salud son en primer lugar, pero también requieren la responsabilización y participación de todos los colaboradores, cada trabajador debe ser ejemplar, vigilante, reactivo y eficaz con respecto a las medidas preventivas y los riesgos potenciales en el trabajo; teniendo en cuenta como objeto común, el reducir los riesgos dentro de un proceso de mejora continua.

Compromisos:

– Identificar, evaluar y eliminar o minimizar los riesgos laborales.

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

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

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

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

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 51. *Faltas y sanciones.*

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

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave o muy grave.

A) Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Incumplimiento de la hora de entrada y/o salida, de la hora de inicio o fin de un trabajo asignado, o abandono injustificado del puesto, que no ocasionen un perjuicio económico al cliente ni a la empresa.
2. Deterioro leve por descuido del material de trabajo, instalaciones, y bienes de la empresa o de un compañero.
3. Uso de material de la empresa para fines particulares, sin autorización.
4. Falta de rigor en el cumplimiento de las órdenes o instrucciones de un superior. Descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de su trabajo.
5. No facilitar a la empresa en el plazo reglamentario estipulado en cada caso, los documentos necesarios para el correcto cumplimiento de las obligaciones legales: partes de baja y confirmación, cambio de domicilio, carné de conducir en vigor, certificados, documentos solicitados por el Ser vicio de Prevención, etc...
6. No atender al cliente con la diligencia, corrección y premura necesaria, sin que implique una reclamación por parte del cliente.
7. No realizar el registro de la jornada en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
8. 1 falta de asistencia sin justificar, en el período de dos meses.

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

1. Incumplimiento de la hora de entrada y/o salida, de la hora de inicio o fin de un trabajo asignado, o abandono injustificado del puesto, pero que ocasione un perjuicio económico al cliente o a la empresa, siempre que estos incumplimientos se produzcan en más de una ocasión en un mes.
2. Entregarse durante su jornada a juegos o distracciones que supongan una dejadez o retraso de sus obligaciones o tareas que no afecte a los compromisos con los clientes, sea en tiempo de trabajo o durante la asistencia a formaciones coordinadas por la empresa.
3. 2 faltas de asistencia sin justificar, en el período de dos meses.
4. Deterioro grave involuntario, ruptura o pérdida de material de trabajo, instalaciones, o bienes de la empresa o de un compañero.
5. Negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada por descuido o falta de rigor en el cumplimiento de los procedimientos.
6. Cualquier acción u omisión, manipulación, o falseamiento, de la información relativa a horarios, jornada trabajada, asignación de trabajos, hora de inicio o fin de las tareas, verificación de controles realizados, certificación, suplantación de identidad, vigencia del carné de conducir, intercambio de horarios no autorizados, simulación

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

enfermedad o accidentes, o todo aquella que directa o indirectamente esté vinculada con la actividad profesional.

7. Negativa al cumplimiento de las órdenes de un superior, así como el incumplimiento de los procedimientos o reglas establecidas para el correcto desempeño de puesto de trabajo, normativa interna, normas de seguridad y salud, uniformidad o Equipos de protección, no asistencia a pruebas médicas obligatorias, etc.

8. Discusiones, falta de respeto, insultos, etc… a personas integrantes de la empresa o ajenas a la misma, como por ejemplo clientes o proveedores, etc…, ya sea en presencia o no de clientes.

9. Toda actitud injuriosa, violenta, en su jornada de trabajo, o fuera vistiendo con indumentaria del trabajo.

10. No atender al cliente con la diligencia, corrección y premura necesaria, así como mantener discusiones o falta de respeto con clientes o compañeros o proveedores, que desencadene una reclamación por parte del cliente.

11. Cualquier conducta de la persona trabajadora que suponga un incumplimiento de los procedimientos de reciclaje establecidos en la empresa o que pueda suponer un atentado, por mínimo que sea, contra el medio ambiente.

12. Difundir en cualquier red social o canal de comunicación imágenes de las instalaciones de la empresa, del centro de trabajo o de compañeros de trabajo salvo que dichas publicaciones hayan sido encargadas por la Empresa o tengan un objetivo profesional dentro del puesto de trabajo del colaborador.

13. No vestir, durante el horario laboral y sin causa justificada, el uniforme de la empresa vigente en cada momento y puesto a disposición del trabajador.

14. La pérdida de cualquiera de los dispositivos digitales puestos a disposición de la persona trabajadora como herramienta de trabajo, en dos o más ocasiones.

15. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

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

1. Retrasar intencionadamente la apertura del centro, o adelantar su cierre sin autorización expresa de su superior.

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

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

4. Abandonarse durante su jornada a distracciones que supongan una dejadez o retraso de sus obligaciones o tareas que afecte a los compromisos con los clientes.

5. Deterioro grave intencionado, ruptura o pérdida de material de trabajo, instalaciones, o bienes de la empresa o un compañero.

6. Negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada, de los procedimientos establecidos en la empresa y conocidos por la persona trabajadora.

7. Cualquier acción u omisión tendente a falsear, modificar o encubrir la realidad del stock, el circuito de mercancías, el dinero de caja, en inventarios, aplicación de descuentos o beneficios, venta o devolución incorrecta de productos o servicios, que suponga un pérdida económica para la empresa sea real o potencial.

8. Efectuar trabajos sobre cualquier vehículo, incluido el suyo propio, sin mediar una orden de trabajo o incumpliendo el procedimiento establecido, pudiendo generar una pérdida económica para la empresa.

9. Vulneración, incumplimiento o falseamiento de las normas o procedimientos que pueda generar un riesgo para la integridad física de clientes, empleados, proveedores, o público en general.

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de las tareas, incumpliendo los objetivos pactados en las entrevista de la evaluación del desempeño y/o actas de las diferentes reuniones de actividad.

11. Robo, hurto, apropiación, uso no autorizado de bienes, vehículos, dinero, subproductos propios de la actividad, o información interna de la empresa, así como el desvío de actividad del centro a otro negocio particular o ajeno, sin autorización expresa.

12. Provocación, insulto, actitud injuriosa, violenta o intento de agresión a clientes, colaboradores, superiores o cualquier otra persona relacionada o no con nuestra actividad en horario de trabajo o fuera de él. Esta conducta será considerará agravada si se realiza vistiendo indumentaria de Norauto.

13. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

14. 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, ya sea de empleados o clientes. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá un mayor agravante.

15. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los juzgados o tribunales de justicia competentes, por delitos o faltas penales que pudiera motivar la desconfianza hacia su autor.

16. Realizar o participar en actos vandálicos, injurias o agresiones, que perjudiquen los recursos, herramientas, material, edificio e instalaciones de la empresa o afecten negativamente la imagen de la empresa, tanto físicamente como mediante foros, páginas Web, chats y otros sitios on-line.

17. El acoso sexual, moral (mobbing), o por razón de sexo, entendiendo los mismos en los términos dispuestos por la ley de igualdad y disposiciones relacionadas. Si se realiza prevaliéndose de una posición jerárquica tal circunstancia será factor agravante.

18. Difundir o publicar en cualquier red social o canal de comunicación imágenes de las instalaciones de la empresa, del centro de trabajo o de compañeros, que pudieran perjudicar la imagen de la empresa o ser de carácter ofensivo para los compañeros de trabajo.

19. Simular la presencia de otro compañero en el sistema de fichajes existente de la empresa.

20. Acceder a cualquier dispositivo digital o herramienta informática de un compañero, usando su perfil o usuario o aun cuando su perfil se quedar abierto en alguna herramienta informática.

21. Emplear comentarios, adjetivos o calificativos de índole racista, xenófoba, homófobas o de similar connotación ofensiva hacia compañeros de trabajo o clientes.

22. La transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

23. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se comenta dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, en la que deberá haber mediado comunicación escrita.

24. Introducir o consumir alcohol, drogas o estupefacientes en el centro de trabajo.

D) Sanciones: Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. En cada caso se tendrán en cuenta todas las circunstancias acontecidas para valorar si son atenuantes o agravantes, y de este modo aplicar la sanción más adecuada a los hechos acontecidos. La sanción, requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, disponiendo la persona empleada de un apartado donde podrá indicar cualquier alegación al respecto.

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

– Sanciones por falta leve.
– Sanciones por falta grave.
– Sanciones por falta muy grave.

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

Las acciones que pueden tomarse son las siguientes:

a) Sanciones por faltas leves:

– amonestación verbal.
– amonestación por escrito.
– suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Sanciones por faltas graves:

– suspensión de empleo y sueldo de 3 a 19 días.

c) Sanciones por faltas muy graves:

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

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

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

El tiempo de prescripción se cuenta a partir de la fecha en que el departamento de RRHH, que es quién tiene la facultad disciplinaria en la Empresa, tenga conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

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

Cuando se prevea aplicar una de las sanciones indicadas:

– La sanción impuesta deberá tener en cuenta los plazos de prescripción expuestos no pudiendo sancionar cuando prescriban dichos plazos, a no ser que haya dado lugar a trámites penales.
– No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora ó multa de haber.
– No se podrán imponer sanciones en razón del origen de las personas, sexo, situación familiar, pertenencia a una etnia, una nación ó una raza, por sus opiniones políticas, actividad sindical ó convicciones religiosas.
– En caso de diferencias sobre la aplicación de una sanción es la jurisdicción competente quién determinará la adecuación de la misma.

Si una vez comunicada la sanción, durante el plazo previo al cumplimiento de la misma, a la persona trabajadora le sobreviene una incapacidad temporal o cualquier otra causa de suspensión del contrato, cuya duración supera la fecha en la que tendría que comenzar la suspensión de empleo y sueldo, la empresa le comunicará unas nuevas fechas de suspensión una vez termine el periodo de suspensión, sin que opere el límite de los 90 días antes establecido.

Disposición final primera.

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

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

Disposición final segunda.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto de Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

ANEXO INFORMATIVO. CUADRO DE PARENTESCOS

Grados	Titular/Cónyuge			
1.º	Padres.	Suegros.	Hijos.	Yerno/Nuera.
2.º	Abuelos.	Hermanos.	Cuñados.	Nietos.
3.º	Bisabuelos.	Tios.	Sobrinos.	Biznietos.
4.º	Primos.	–	–	–

cve: BOE-A-2020-10164
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23682 *Resolución de 16 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Noroto, SAU.*

Visto el acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Noroto, SAU, (código de convenio n.º 90006342011990), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de septiembre de 2020, consistente en la inclusión de un anexo en el convenio con el conjunto planificado de medidas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI, que fue suscrito con fecha 2 de julio de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité intercentros, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado el día 13 de octubre de 2025, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 16 de octubre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO II

Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Noroto, SAU, medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en Noroto, SAU

Artículo 1. *Determinación de las partes negociadoras y ámbito de aplicación personal, territorial y temporal de las medidas.*

Las medidas que se recogen en el presente acuerdo han sido aprobadas por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Noroto, SAU, integrada por la parte social por el comité intercentros de la compañía y por la parte empresarial por las personas designadas por la dirección de la empresa.

El ámbito de aplicación de las medidas coincide con los ámbitos personal, territorial y temporal del convenio colectivo vigente, coincidiendo la duración de las medidas con dicho ámbito temporal, incluida la prórroga acordada en el SIMA.

cve: BOE-A-2025-23682
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 2. *Declaración de principios.*

Las partes firmantes del presente acuerdo, tanto empresa como representación legal de las personas trabajadoras, muestran su firme voluntad de contribuir a crear un marco que garantice la igualdad de trato y no discriminación a todas las personas a las que resulta de aplicación. Especialmente pretende conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la empresa para las personas LGTBI, sin que exista discriminación ni directa ni indirectamente por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Artículo 3. *Acceso al empleo.*

Con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, la empresa deberá proporcionar a las personas de su plantilla con responsabilidades en materia de selección, la formación adecuada para que se establezcan criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona candidata para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

La empresa coordinará con las entidades que colabora para favorecer la diversidad en la contratación, la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a mujeres trans así como víctimas de la violencia contra las personas LGTBI, siempre que cumpla las necesidades requeridas para el perfil profesional.

Artículo 4. *Clasificación y promoción profesional.*

Las partes firmantes del presente acuerdo garantizan que la clasificación profesional contenida en el convenio colectivo vigente está libre de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

La empresa revisará sus procedimientos internos de promoción con la finalidad de garantizar que de la aplicación de los mismos no resulten discriminaciones directas o indirectas para las personas LGTBI.

Artículo 5. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

La empresa integrará en su plan de formación un módulo sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, así como a las personas con responsabilidad en los canales de denuncia establecidos en la empresa.

Dicha formación se incluirá dentro del *onboarding* para la realización de todas las incorporaciones de la empresa. Para aquellos colaboradores/as que actualmente están en la empresa se les lanzará la formación mediante la plataforma de formación de la empresa para que su realización sea obligatoria.

Los aspectos mínimos que deberá contener son:

– Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente acuerdo, así como su alcance y contenido.

– Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, acoso laboral y acoso y violencia frente a las personas LGTBI de la empresa.

cve: BOE-A-2025-23682
Verificable en https://www.boe.es

La empresa deberá adoptar medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad. En concreto, se incluirá en el módulo de sensibilización en igualdad, información respecto al uso del lenguaje respetuoso con la diversidad entre el personal y recomendaciones sobre esta materia a todo el personal de la empresa.

La empresa comunicará a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en este acuerdo, así como su alcance y contenido.

Asimismo, anualmente, se realizará un artículo en Canal Norauto sobre el compromiso de la empresa con el colectivo LGTBI, coincidiendo en la semana que se celebra el orgullo LGTBI.

Artículo 6. *Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.*

Se promoverá en la empresa la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través del protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, acoso laboral y acoso y violencia frente a las personas LGTBI de la empresa que está disponible para todas las personas en el portal de Norauto.

La empresa contemplará en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención de riesgos la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y garantizará el establecimiento de acciones para prevenir el acoso por orientación sexual y/o identidad de género y características sexuales.

La empresa facilitará la elección del vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

Artículo 7. *Permisos y beneficios sociales.*

Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo, orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, tendrán derecho a disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

La empresa garantizará que los permisos, beneficios sociales y derechos que otorga el convenio, sean de aplicación a todas las personas sin discriminación por motivos orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se revisará la terminología utilizada en el convenio colectivo en tema de permisos para facilitar la utilización de palabras neutras.

Se incluye el siguiente permiso específico para el colectivo Trans:

Las personas trabajadoras en transición de género, previo aviso y justificación, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por motivo de visita a médico privado, sin pérdida de su remuneración, y por el tiempo de duración de la visita, hasta en tres ocasiones durante cada año natural para realizar tratamiento hormonal o someterse a cirugía de afirmación de género, siempre y cuando estas ausencias no vengan amparadas en alguno de los permisos recogidos en la legislación vigente.

Artículo 8. *Evaluación y revisión de las medidas planificadas.*

La Comisión Paritaria evaluará que las medidas acordadas se cumplan y, para ello, se mantendrá una reunión con carácter previo a la finalización de la vigencia del presente acuerdo.

Las medidas planificadas acordadas deberán revisarse cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o por requerimiento de la autoridad laboral competente.

cve: BOE-A-2025-23682
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 9. *Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.*

En caso de discrepancia en la aplicación o interpretación de las medidas planificadas acordadas en el presente convenio colectivo, la parte que presente la discrepancia deberá acudir a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que deberá mediar para tratar de resolver el conflicto.

Artículo 10. *Régimen disciplinario.*

Se añaden las siguientes faltas al régimen disciplinario del artículo 51 del convenio colectivo de Noroto, SAU:

– Falta leve: La utilización de lenguaje que resulte hiriente o que atente contra las personas LGTBI.
– Falta grave: Realizar comentarios, aun a título de broma o chiste, sobre la orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de cualquier persona relacionada con el trabajo, bien sea personal de la empresa, personal cliente o proveedor o personal candidato, siempre que no pueda considerarse acoso.
– Falta muy grave: El acoso o la violencia contra las personas LGTBI en el trabajo.

cve: BOE-A-2025-23682
Verificable en https://www.boe.es