JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Economía y Conocimiento
Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 2.250/2016

Convenio o Acuerdo: Grupo Empresarial Innovasur S.L.
Expediente: 14/01/0143/2016
Fecha: 15/06/2016
Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación
Destinatario: Manuel Ortega González
Código: 14103292012016

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Grupo Empresarial Innovasur S.L.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el 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 del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPO EMPRESARIAL INNOVASUR, S.L.

TEXTO ARTICULADO

Preámbulo.
Artículo 1º. Ámbito de Aplicación.
Artículo 2º. Vigencia.
Artículo 3º. Obligatoriedad.
Artículo 4º. Comisión Paritaria.
Artículo 5º. Derecho Supletorio.
Artículo 6º. Condición Beneficiosa.
Artículo 7º. Jornada de trabajo.
Artículo 8º. Días Festivos.
Artículo 9º. Vacaciones.
Articulo 10º. Horas Extraordinarias.
Artículo 11º. Licencias Retribuidas.
Artículo 12º. Conceptos Retributivos.
Artículo 13º. Salario Convenio.
Artículo 14º. Gratificaciones Extraordinarias.
Artículo 15º. Incapacidad Temporal por Accidentes y Enfermedad Común.
Artículo 16º. Justificante de Salarios.
Artículo 17º. Seguro de Invalidez o Muerte.
Artículo 18º. Organización del Trabajo.
Artículo 19º. Seguridad y Salud Laboral.
Artículo 20º. Ascensos.
Artículo 21º. Conservación del Equipo Mecánico.
Artículo 22º. Absentismo Laboral.
Artículo 23º. Traslado de Centro de Trabajo y movilidad.
Artículo 24º. Reducción de Jornada por Lactancia.
Artículo 25º. Permisos en casos de partos prematuros y hospitalización del neonato.
Artículo 26º. Reducción de jornada por guarda legal.
Artículo 27º. Contratos.
Artículo 28º. Excedencias.
Artículo 29º. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores/as de las empresas.
Artículo 30º. Clasificación Profesional.
Artículo 31º. Tablas Salariales.
Artículo 32º. Código de Conducta Laboral.
Disposición Adicional Primera. Inaplicación de las condiciones de trabajo

PREÁMBULO:

La Comisión negociadora de este Convenio Colectivo ha estado integrada por:

Por parte Empresarial:
Manuel Ortega González con DNI 26.971.045-A
Por parte de los trabajadores:
María del Mar Ruiz Aguayo con DNI 30.496.082-Z
Manuel Fernández Moreno con DNI 30.824.431-S
Pedro Vega Romero con DNI 30.957.314-G
José Antonio Osuna Álvarez con DNI 50.612.147-A
Silvia Berral Bascón con DNI 15.451.527-N
Antonio Manuel Gutiérrez Ortega con DNI 30.536.941-W

Se reconocen mutuamente representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, la Comisión Negociadora, autoriza expresamente a doña Mª del Rosario Torres Martín, a realizar las gestiones que sean necesarias ante la autoridad competente, en orden a la inscripción del presente convenio.

Artículo 1º. Ámbito de Aplicación

Este Convenio Colectivo afectará únicamente a los trabajadores de la empresa Grupo Empresarial Innovasur, SL, actuales o que se incorporen durante la vigencia del mismo mediante cualquier modalidad de contrato de trabajo.

Quedan expresamente excluidos: Los cargos de Alta Dirección, Director General y Directores.

Artículo 2º. Vigencia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Mayo de 2.016 y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2017.

Este Convenio podrá ser denunciado con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes, comunicándose por medio fehaciente que deje constancia de entrega y recepción a la otra parte firmante.

Artículo 3º. Obligatoriedad

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la Empresa y sus trabajadores, incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder en el supuesto de incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.

Artículo 4º. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria cuya función es la vigilancia, in-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

terpretación y control del Convenio Colectivo y su aplicación, que estará formada por un miembro de cada parte firmante del presente convenio. Sus acuerdos se aprobarán por mayoría absoluta.

Artículo 5º. Derecho Supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral Vigente, y en especial a lo dispuesto en la Constitución Española de 1978, como norma fundamental de todo ordenamiento jurídico.

Artículo 6º. Condición Beneficiosa

Los trabajadores que vengan percibiendo ingresos superiores a los salarios recogidos en la tabla salarial del presente convenio seguirán manteniendo la retribución que tenían con anterioridad a la entrada en vigor de dicho convenio.

Artículo 7º. Jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada de trabajo será la establecida legalmente, siendo como regla general a jornada partida, de Lunes a Sábado distribuidas en mañana y tarde de acuerdo con el cuadro horario confeccionado por la empresa, con los descansos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otra jornada distinta a la anteriormente pactada será negociada previamente por la Dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 8º. Días Festivos

Los días festivos y por consiguiente no laborables, serán los designados por los Organismos Oficiales competentes.

Artículo 9. Vacaciones

Todos los trabajadores/as integrados en el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales, de los cuales 15 serán consecutivos y se disfrutarán obligatoriamente en el mes de agosto.

Las vacaciones serán comunicadas a los trabajadores previamente a su disfrute.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, previa consulta con los trabajadores. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El periodo del disfrute de vacaciones estará condicionado a que no concurran causas de fuerza mayor o acumulación de pedidos, en los periodos vacacionales, lo cual será comunicado previamente por la empresa a los trabajadores afectados, así como el nuevo periodo de disfrute.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme a Salario Base Convenio.

Artículo 10º. Horas extraordinarias

Las partes firmantes del presente Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo. A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por las contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley.

Serán horas extraordinarias por fuerza mayor aquellas realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias, a elección de la empresa, podrán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización o bien mediante su abono, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.

Artículo 11º. Licencias retribuidas

El trabajador/a integrado en el presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

-15 días naturales en caso de matrimonio.

- 2 días naturales por nacimiento de un hijo. Caso de que alguno de los días sea festivo se compensará con un día laborable más.

- 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, cónyuge, hijos, hijos políticos, nietos y hermanos.

- 2 días naturales en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos, siempre y cuando este se realice en día laborable.

- 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

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

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, debiendo presentar la trabajadora al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica.

- Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la Seguridad Social o de la Sanidad Privada, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica.

- Por el tiempo necesario en el caso de acompañamiento de hijos menores con graves deficiencias físicas y/o psíquicas a los facultativos médicos correspondientes, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida consulta médica. Se entenderá por graves deficiencias físicas y/o psíquicas, aquellas que superen el 66% de grado de invalidez.

En el resto de los demás casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente. Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, incluido en el cómputo anual de la jornada de trabajo.

Artículo 12º. Conceptos retributivos

Las retribuciones del personal integrado en el presente Convenio se establecerán en función de su ingreso en la empresa.

De una parte, para los trabajadores en alta en la empresa a fecha del presente convenio, se regirán según tabla salarial, agrupándose las retribuciones salariales en los siguientes conceptos:

1. Retribuciones directas: Salario base convenio.

2. De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.

3. Horas extraordinarias en los casos que procedan.

De otra parte, para los trabajadores que ingresen en la empresa con posterioridad a la firma del presente convenio, las retribuciones estarán compuestas por los conceptos relacionados, sin que les sean de aplicación los demás conceptos retributivos de este convenio:

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

1. Retribuciones directas: Salario base.

2. De vencimiento periódico superior al mes: Pagas Extraordinarias.

Artículo 13º. Salario Convenio

Se considera Salario Base Convenio el que figura como tal en la tabla de retribuciones y se entenderá mensualizado. Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada en cómputo anual, distinguiéndose entre los trabajadores en alta en la empresa a fecha del presente convenio y, los que ingresen con posterioridad.

Artículo 14º. Gratificaciones extraordinarias

Para los trabajadores en alta en la empresa a fecha del presente convenio, la empresa abonará en concepto de pagas extraordinarias las cantidades siguientes:

Gratificación de julio: 30 días a razón de Salario Base Convenio. Fecha de devengo: del 1 de enero al 30 de junio.

Gratificación de Navidad: 30 días a razón de Salario Base Convenio. Fecha de devengo: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Para los trabajadores que ingresen en la empresa con posterioridad a la firma del presente convenio, la empresa abonará en concepto de pagas extraordinarias las cantidades siguientes:

Gratificación de julio: 30 días a razón de Salario Base Convenio. Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de julio.

Gratificación de Navidad: 30 días a razón de Salario Base Convenio. Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de diciembre.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Las pagas extraordinarias se abonaran a los trabajadores prorrateadas mensualmente.

Artículo 15º. Incapacidad Temporal por Accidentes y Enfermedad Común

En las contingencias de IT derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa pagará desde el primer día 75% de la base reguladora de acuerdo con el artículo 129 de la Ley General de la Seguridad Social.

En las contingencias de IT por enfermedad común, la empresa pagará desde el cuarto al décimo quinto día el 60% de la base reguladora de acuerdo con el artículo 129 de la Ley General de la Seguridad Social.

A partir del décimo sexto día de acuerdo con el siguiente cuadro:

- Del día 16 al 20 paga la seguridad Social un 60% de la base reguladora.

- Del día 21 en adelante para la Seguridad un 75% de la base reguladora.

En los demás casos, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia.

Artículo 16º. Justificantes de salarios

El pago de sueldos y salarios se efectuará, normalmente, en moneda de curso legal y en el centro de trabajo por meses vencidos, y hasta el décimo día hábil de cada mes. No obstante lo anterior, si se hiciera necesario, el pago se efectuará mediante transferencia o talón bancario y en la cuenta señalada por el trabajador/a.

En todos los casos el pago de los salarios se realizará mediante la entrega del correspondiente recibo oficial de salarios establecidos por la legislación vigente.

Artículo 17º. Seguro de Invalidez o Muerte

La empresa concertará la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores/as. Dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos, conforme a la cuantía que corresponda legalmente en cada caso:

- Muerte derivada de accidente laboral.

- Invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral.

- Invalidez permanente total derivada de accidente laboral.

El trabajador podrá solicitar a la empresa copia del certificado de adhesión a la póliza colectiva o individual del seguro.

Artículo 18º. Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en convenio y a la legislación vigente, corresponde, de forma exclusiva, al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Por lo tanto, le es potestativo, si así lo estima, el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos por mejora de método y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico de la empresa que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia. El empresario tendrá, en todo caso, la obligación que legalmente proceda de informar de sus decisiones al respecto.

En el supuesto de que se delegasen facultades directivas, se harán de manera que sean suficientemente conocidas, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

La actividad mínima exigible o normalizada será aquella que fije el propio sistema de racionalización adoptado por la empresa, medido en sus unidades características.

La actividad óptima, normalmente considerada, será aquella que así se halle determinada sin sujeción a mínimos, en el propio sistema de racionalización.

Artículo 19. Seguridad y Salud Laboral

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

Artículo 20º. Ascensos

Corresponde en exclusiva al empresario. El procedimiento de ascenso podrá ser, el de libre designación, por antigüedad, o bien por concurso de méritos o aptitudes demostradas en currículo vi-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

tae y/o pruebas que se puedan establecer.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación y méritos del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Asimismo, los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes de uno y otro sexo.

Artículo 21º. Conservación del Equipo

Todo trabajador/a responsable del equipo tendrá la obligación durante la jornada laboral y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación de las operaciones elementales de mantenimiento del mismo.

Artículo 22º. Absentismo laboral

En los supuestos de ausencia injustificada al trabajo y sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera derivarse de dicha conducta, de conformidad con la legislación vigente, el trabajador/a culpable de la misma perderá el importe de sus haberes, la cantidad equivalente al salario devengado durante la citada ausencia, con independencia de las consecuencias adicionales que se pueda derivar a lo establecido en el anexo II del presente convenio colectivo, referido al código de conducta laboral y régimen disciplinario.

Artículo 23º. Traslado de Centro de Trabajo y movilidad

La empresa podrá desplazar al trabajador a otros centros de trabajo, como manifestación de su poder de gestión, sin necesidad de causa o negociación, cuando no exija cambio de residencia, no suponiendo compensación alguna. Se entiende que el desplazamiento implica cambio de residencia, cuando el centro de trabajo esté ubicado a más de 100 km., a computar desde el anterior centro de trabajo donde viniere prestando sus servicios.

Artículo 24º. Reducción de jornada por lactancia

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, adopción o acogimiento. Los trabajadores/as, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La cuantía y características se verán acomodadas a la legislación vigente en cada momento sobre esta materia.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 25º. Permisos en casos de partos prematuros y hospitalización del neonato

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

La cuantía y características se verán acomodadas a la legislación vigente en cada momento sobre esta materia.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 26º. Reducción de jornada por guarda legal

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

La cuantía y características se verán acomodadas a la legislación vigente en cada momento sobre esta materia.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 27º. Contratos

El régimen legal contractual vendrá determinado por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

No obstante, en el contrato eventual por circunstancias de la producción (art. 15.1 b del ET y Real Decreto 2720/1998 artículo 3º.2), la duración máxima en que se podrá concertar esta modalidad contractual será de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

No obstante, en los contratos de formación (Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre), el importe que se abonará a los contratados bajo esta modalidad será el que marque la normativa reguladora del SMI, sin que les sea de aplicación los demás conceptos retributivos de este convenio.

Artículo 28º. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año 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.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 29º. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores/as de las empresas

La normativa prevista en el Título II del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a estos derechos.

Artículo 30º. Clasificación profesional

La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador, así como también en atención a los diferentes objetos sociales de la empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

• Técnicos: Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

• Empleados: Esta división funcional se compone del personal que por su formación y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

• Operarios: En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

1. Conocimientos.

Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

2. Iniciativa.

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas de ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de anticipar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

3. Autonomía.

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

4. Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

5. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

6. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

A continuación se detallan las categorías profesionales para las actividades de la empresa:

- Contable (Técnico).
- Administrativo (Empleado).
- Auxiliar Administrativo (Empleado)
- Comercial / Vendedor (Empleado).
- Conductor Repartidor (Operario).
- Oficial Primera (Operario).
- Oficial Segunda (Operario)
- Peón (Operario).
- Aprendiz (Operario).

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

La relación de grupos profesionales que integran las distintas actividades, no constituye una lista cerrada "numerus clausus", sino que podrá ser ampliada por la empresa, en función de sus necesidades y conforme a los criterios recogidos en el presente artículo.

Artículo 31º. Tablas Salariales

A) Para los trabajadores en alta en la empresa a fecha del presente convenio:

Salario Convenio Mensual 12 pagas (euros).

2 Pagas Extraordinarias Prorrateadas mensualmente.

Categoría	Salario Base/Mes
Contable	760 €
Oficial Administrativo	753 €
Auxiliar Administrativo	733 €
Comercial/Vendedor	725 €
Conductor Repartidor	980 €
Oficial Primera	1.220 €
Oficial Segunda	1.180 €
Peón	1.100 €
Aprendiz	SMI

B) Para los trabajadores que ingresen en la empresa con posterioridad a la firma del presente convenio:

Salario Base Convenio: SMI vigente.

2 Pagas Extraordinarias Prorrateadas mensualmente: 30 días SMI vigente.

Artículo 32º. Código de Conducta Laboral

Artículo 1º. Principios Generales.

El mismo tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su implantación.

Artículo 2º. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.

2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

3. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo.

5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

7. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

9. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

10. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

11. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de la plantilla o terceras personas.

Artículo 3º. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El falseamiento y omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

6. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

7. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al Trabajo.

8. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

9. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjui-

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

cio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

10. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

11. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

12. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

13. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 4º. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien de más de veinte en un año.

2. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

8. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

9. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

10. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

12. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

13. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

14. Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

15. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

17. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 5º. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves.

- Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves.

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Artículo 6º. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify

- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición Adicional Primera. Inaplicación de las condiciones de trabajo

En el caso que la empresa pretenda modificar condiciones de trabajo a los trabajadores a que se refiere este convenio, letras a),b),c)d), f) y g) del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, lo comunicara a la representación legal de los trabajadores, indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta las circunstancias previstas en la legislación vigente.

Se abrirá un periodo de consultas no superior a 15 días naturales de duración, al objeto de llegar a un acuerdo que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del Estatuto de Los Trabajadores, debiendo constar en el mismo, las previsiones legales recogidas en el meritado precepto.

En caso de desacuerdo, la empresa y la representación legal de los trabajadores, finalizado el repetido plazo de 15 días naturales de consulta, seguirán el procedimiento indicado en los dos últimos párrafos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada con lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Varias firmas ilegibles.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página http://www.dipucordoba.es/bop/verify