JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio
Delegación territorial de Córdoba

Núm. 2.981/2016

Convenio o Acuerdo: Ofertel Comunicaciones, S.L.
Expediente: 14/01/0155/2016
Fecha: 09/08/2016
Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación
Destinatario: Javier del Campo Hermoso
Código: 14103332012016

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la empresa Ofertel Comunicaciones 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 CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

OFERTEL COMUNICACIONES S.L. CONVENIO COLECTIVO

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo1. Ámbito territorial

El presente Convenio colectivo, afectará a los centros de trabajo, radicados en la provincia de Córdoba.

Artículo 2. Ámbito funcional

Afecta el presente Convenio a todas las actividades que desarrolle la empresa Ofertel Comunicaciones Sociedad Limitada, principalmente en el sector de las comunicaciones y afines.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio establece las normas básicas en las relaciones laborales entre Ofertel Comunicaciones S.L. y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016 y finaliza su vigencia el 31 de diciembre de 2020.

La denuncia del mismo Convenio habrá de realizarse por escrito con la antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, y en esta denuncia deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se propone por la parte denunciante. En caso de producirse la denuncia las partes acordaran que el convenio siga íntegramente en vigor hasta la firma del siguiente.

El Convenio se prorrogará tácitamente por periodos anuales si no media denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Artículo 5. Condición más beneficiosa

En el caso de existir algún trabajador o grupo de trabajadores que tuviesen condiciones que, en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán las condiciones superiores, con carácter estrictamente personal.

De esta manera, las cantidades o los complementos que venían abonándose y que actualmente no están recogidos en el Convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas que por ley, pactos, usos o costumbres, vinieran disfrutando los trabajadores afectados por el Convenio.

Asimismo, al extinguir en este Convenio la antigüedad, los trabajadores que venían percibiendo dicho concepto lo seguirán haciendo tal cual, según la siguiente tabla:

Desde mes	Hasta mes	%
0	12	0.0
13	24	1.0
25	36	2.5
37	48	4.5
49	60	6.0
61	72	7.5
73	84	8.5
85	96	9.5
97	delante	10.5

Artículo 6. Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias de tal forma que no se complementará con otros convenios colectivos ni ordenanzas laborales.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Ambas partes, social y económica, convienen que, siendo lo pactado en el presente convenio un todo orgánico, quedan vinculadas a la totalidad del mismo.

Capítulo II

Régimen de trabajo

Articulo 8. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales a realizar de lunes a sábados.

En los supuestos en los que la jornada sea partida y salvo pacto en contrario, existirá un descanso mínimo de dos horas y media, siempre y cuando se respete la duración máxima de la jornada diaria.

En los supuestos en los que la jornada laboral sea de 40 horas y no se trabaje el sábado deberá, esta será de lunes a viernes previo acuerdo de ambas partes y se distribuirá según las necesidades de cada centro de trabajo.

En los supuestos en que la jornada laboral sea menor de 40 horas semanales, esta será distribuida de común acuerdo entre empresa y trabajador y, siempre atendiendo a las necesidades reales de cada centro de trabajo.

En los supuestos de jornada laboral de lunes a sábados incluyendo los sábados tarde, con carácter general, disfrutarán un descanso compensatorio de dos días que se corresponderán con el sábado y domingo siguiente

Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral será reducida

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

y se adaptara en función del centro de trabajo, fijándose una jornada laboral de cinco horas matinal a excepción del horario establecido en las tiendas de los centros comerciales, en este caso tendrá el horario de 10 a 18 horas salvo imposición de horario distinto por parte del Centro Comercial. Debido a la particularidad de estas tiendas en centros comerciales y para este caso que no se pueda descansar sábado y domingo, se concede un día de descanso compensatorio.

Semana Santa, los días lunes y martes se realizaran con horario ordinario, siendo el miércoles en horario reducido de 5 horas, el jueves y viernes festivos, y el sábado no se realizara jornada laboral alguna, salvo en el centro de trabajo del C. Comercial que se regirá por los horarios establecidos en el mismo. Debido a la particularidad de estas tiendas en centros comerciales y para este caso que no se pueda descansar sábado y domingo, se concede un día de descanso compensatorio.

Feria en la Capital, durante la semana de feria se hará la siguiente jornada, lunes y martes horario ordinario, miércoles jueves y viernes se trabajará 3 horas diarias, el sábado los centros de trabajo permanecerán cerrados, salvo el punto de venta del C. Comercial que se regirá por el horario que estipule el propio Centro, a los cuales se le dará un día de descanso compensatorio. Cuando se trate de la feria de un pueblo y afecte a algún puesto de trabajo, se estará a los días festivos de cada localidad.

Artículo 9. Vacaciones

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutaran de unas vacaciones retribuidas y tendrán una duración de 24 días laborales, contados de lunes a viernes, si bien, no computan sábados, domingos ni festivos locales o nacionales, para todo el personal que lleve tres años de permanencia en la empresa.

Los trabajadores, durante el primer año de permanencia, disfrutaran de 22 días laborales, y durante el segundo año de permanencia de 23 días laborables.

Las vacaciones se fijaran de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y cada responsable de equipo, se realizaran en función de las necesidades de cada departamento, en la medida de lo posible, y su disfrute será como mínimo de 15 días laborables en los meses de julio, agosto y septiembre.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de embarazo, parto o periodo de lactancia, se tendrá derecho a disfrutar del permiso, al finalizar el periodo de suspensión, se podrán disfrutar las vacaciones pendientes del año anterior.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de otras contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutar del permiso, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalizado su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 6 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 10. Licencias o permisos retribuidos

Todos los trabajadores tendrán derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos:

a) Por el tiempo de quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Por cinco días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, en este supuesto queda asimilada tanto los hermanos, como la pareja de hecho debidamente inscrita. Serán dos días en caso de fallecimiento de abuelos.

c) Por tres días naturales por hospitalización o enfermedad grave de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad.

d) Por dos días naturales por hospitalización por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

e) Por tres días naturales por nacimiento de hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida de hasta 13 días, a partir del tercer día.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, judicial o personal y asuntos propios que no admitan demora, con el correspondiente documento justificativo.

g) Durante dos días, por traslado de domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica, propias, de hijos, cónyuges, hermanos y padres y que estén perfectamente justificadas.

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 11. Salario Convenio

El salario Convenio y los demás conceptos retribuidos para el 2016 se especifican en la correspondiente tabla salarial que se adjunta como Anexo I, con efectos desde el 1 de enero de 2016.

Artículo 12. Incremento salarial

Se producirá un incremento anual del salario igual al del IPC publicado por el I.N.E. sobre las tablas salariales especificadas en este Convenio.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho como mínimo a 2 pagas extraordinarias al año, consistentes en salario base convenio prorrateándose el pago de las mismas durante los 12 meses del año.

La Fecha de devengo será semestral, y comprende desde el 1 de enero al 30 de junio y del 1 julio al 31 de diciembre de cada año.

Artículo 14. Dietas, kilometraje y complementos salariales

El personal afectado por el presente Convenio, no devengara dieta de ninguna clase cuando se realicen desplazamientos dentro de la media jornada laboral, de manera que se liquidaran los gastos realizados con la correcta presentación del justificante.

En caso de desplazamiento que requieran de pernoctar, la empresa liquidará los gastos oportunos al trabajador, siempre y cuando sean justificados correctamente.

Los trabajadores que pongan sus vehículos para hacer los desplazamientos oportunos relacionados con sus funciones, y que además cobren comisiones por ventas, se convendrá con la empresa de mutuo acuerdo, la cantidad a abonar de dicho concepto, como ayuda de vehículo

En el caso de que existan gastos de locomoción, el kilómetro se pagará a 0,19 euros/km.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo o fracción que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, especificada en el calendario laboral.

Las mismas deben registrarse diariamente y se totalizaran semanalmente entregando copia al trabajador.

Dichas horas extraordinarias serán voluntarias, salvo que por circunstancias urgentes, la empresa necesitara que así se realicen, sin perjuicio de que sean abonadas o compensadas con descanso.

Estas horas extraordinarias se abonarán con un incremento mínimo del 25% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria y se abonarán mensualmente.

Trabajos en días festivos, dicho día se pagará con un plus de

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

festivos, por importe de 50,00 € cuando la jornada sea a tiempo completo, en el caso de parcialidad se pagará en función de la jornada o si por el contrario el trabajador lo prefiere, se contemplará compensarlo por un día de descanso.

Artículo 16. Comisiones por ventas

Los trabajadores que vinieran percibiendo comisiones por ventas, se respetaran, siempre y cuando se tenga en cuenta el marco retributivo que se fije en cada momento y al margen de lo establecido en el presente Convenio, en materia salarial.

Estas comisiones vendrán reflejadas en la nómina en concepto de incentivos.

Capítulo IV

Organización del trabajo

Artículo 17. Periodos de prueba

Las admisiones del personal se consideraran provisionales durante un periodo de prueba variable, según la índole de la labor y duración del contrato de trabajo que a cada trabajador corresponda, que en ningún caso podrá exceder de los siguientes:

- Contratos hasta un año duración:

Personal no cualificado y cualificado: 3 meses de periodo de prueba.

- Contratos superiores al año e indefinidos:

Personal no cualificado y cualificado: 3 meses de periodo de prueba.

Durante este periodo, tanto el trabajador/a como la Empresa podrán respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador/a pasara a figurar en la plantilla de la Empresa con la condición de temporal o fijo según el caso y el tiempo que hubiese servicio en calidad de prueba le será computado para efectos de fecha de ingreso en la misma.

Artículo 18. Admisión al trabajo

La edad mínima de admisión al trabajo, se fija en los 16 años cumplidos.

El periodo de formación será lo establecido en el siguiente artículo 19 y en lo que respecta a normas de contratación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas que regulen esta materia.

Artículo 19. Modalidades de contratación

Contrato en formación; los contratos en formación se regirán por la normativa general de cada momento, no obstante se podrán celebrar contratos de trabadores mayores de 16 años y menores de 25 años.

La duración inicial del contrato será como mínimo de 6 meses y la máxima de 36 meses, pudiéndose llevar a cabo hasta 4 prorrogas de 6 meses como mínimo y sin que exceda de los 36 meses.

El trabajo efectivo no puede ser superior al 75% el primer año y el 85% durante el 2º y 3º año de duración del contrato.

La retribución salarial de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la establecida en la tabla adjunta en el anexo I y para las categorías de Aprendices de 1º, 2º y 3º año y en todo caso en función del tiempo realmente trabajador.

Fomento de incorporación como fijos de Plantilla de los trabajadores con Contrato de Formación.

Con el fin de incentivar la incorporación como fijos de plantilla de los trabajadores que hayan finalizado un contrato de formación, si a la conclusión de dicho contrato el trabajador pasara a formar parte de la plantilla de la empresa, la retribución durante los 12 meses inmediatamente siguientes a dicha incorporación será la que se fija en la tabla salarial para la categoría de aprendiz de 3.º año. Dicha retribución lo será para el contrato a jornada completa, en consecuencia estos trabajadores gozarán de todas las coberturas que tienen estipuladas los trabajadores fijos

Contrato en Prácticas. En cuanto a la contratación en prácticas se estará a la normativa general regulada en el RD 488/1998 y Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 24 meses, si se hubiese pactado por tiempo inferior al máximo establecido, se podrán realizar dos prórrogas que sumadas a la duración inicial no superarán el tope máximo permitido

El salario de los trabajadores contratados en prácticas será del 80% de la tabla salarial de la categoría que ocupe y del 90% durante el segundo año de contrato

Contrato a Tiempo Parcial. Los contratos de trabajo a tiempo parcial, se regularán por la correspondiente legislación con la única excepción de que en el supuesto de que la jornada diaria pactada fuera inferior a 4 horas, la misma se realizara de forma continuada.

Contrato Eventual por circunstancias de la producción. La duración máxima de esta modalidad de contratación será de 12 meses (dentro de un periodo máximo de 18 meses) cuando el contrato se suscriba con el mismo trabajador.

El tiempo de duración de cada contrato se computara a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del mismo.

Artículo 20. Excedencias

A) Voluntaria.

El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de un periodo de excedencia voluntaria mínima de cuatro meses y no mayor de cinco, teniendo en todo caso derecho, a que se le reserve el puesto de trabajo, durante el tiempo que dure la excedencia incorporándose automáticamente al termino de la misma a su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que tenia con anterioridad a la misma solo con un requisito, preavisarlo 30 días de antelación a la finalización de dicha excedencia, siempre y cuando exista vacante en dicho puesto de trabajo o uno de categoría similar.

No cabe excedencia en los contratos de duración determinada.

Para volver a disfrutar de una nueva excedencia, el trabajador deberá acumular de nuevo un periodo de tiempo trabajado de 18 meses desde su ultima excedencia.

B) Para el cuidado de hijos y familiares.

Los trabajadores de este convenio tendrán derecho a una excedencia de cómo máximo tres años para atender al cuidado de hijos, tanto por causas naturales como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

En los casos de cuidado de un familiar de hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse, y no desempeñe ninguna actividad retribuida, el periodo de excedencia podrá ser como máximo de dos años.

Articulo 21. Derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y a la no discriminación

Todo trabajador/a, sea cual sea su sexo, raza, etnia o religión, tendrá los mismos derechos y obligaciones y por tanto no podrá existir discriminación alguna.

En caso de embarazo, la mujer trabajadora, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, conforme se establece en la legislación vigente, teniendo la obligación la empresa de reservarle su puesto

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

de trabajo.

Las horas de lactancia reguladas en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 3/2007, podrán ser acumuladas a días de descanso, la determinación del número de días corresponde a las partes.

Artículo 22. Resolución unilateral del contrato

El personal comprendido en el presente convenio, que lleve más de 12 meses de relación laboral y que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa, habrá de comunicarlo a la empresa, con al menos, quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento del trabajador, de la anterior obligación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso.

Si el contrato de trabajo es eventual de un año o más de duración, la empresa se obliga a preavisar al trabajador con al menos 15 días de antelación, la falta de preaviso anterior llevará aparejada el abono de una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar al trabajador.

Artículo 23. Ascensos

Cuando exista una vacante que suponga un ascenso en cuanto a la categoría del trabajador, para poder acceder a dicha plaza se presentarán candidaturas por parte de los trabajadores que opten a esa plaza. El proceso de selección para el ascenso se determinará por parte de la empresa.

Artículo 24. Incapacidad Temporal

El complemento de Incapacidad Temporal por enfermedad o por accidente, será de las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones del trabajador desde el primer día hasta el límite de 12 meses, este complemento será de Inaplicación los dos primeros años, solo aplicable desde el tercer año de antigüedad del trabajador.

Artículo 25. Excedencia en caso de agotamiento de incapacidad temporal

Los enfermos/as serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los dieciocho meses o dos años, en el caso de prórroga, por asistencia sanitaria de la Seguridad Social hasta su declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, sin que tal situación suponga carga alguna para la Empresa. Las empresas de más de cien empleados quedarán obligadas a proporcionar al trabajador calificado de Incapacidad Parcial o Permanente Total para la profesión habitual un puesto de trabajo dentro de la misma, a criterio de la Empresa.

Artículo 26. Jubilación anticipada y contrato de relevo

Se admite la jubilación parcial y anticipada, la cual será regulada por las condiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 27. Reconocimientos médicos

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a ser reconocidos médicamente, atendiendo al puesto específico de trabajo al menos una vez al año.

Capítulo V

Compensaciones

Artículo 28. Extinción del contrato de trabajo

Los trabajadores que tengan al menos 60 años y que causen baja en la empresa, como contraprestación a los servicios prestado percibirán de esta, el importe íntegro de las siguientes cantidades, según el tiempo de permanencia en la misma:

Menos de 10 años: 2 mensualidades.

De 10 a 15 años: 4 mensualidades.

De 15 a 20 años: 5 mensualidades.

Más de 20 años: 6 mensualidades.

Las cantidades indicadas no serán abonadas por la empresa en el supuesto de extinciones o despidos que sean declarados procedentes por el Juzgado de lo Social.

En el supuesto de que el trabajador como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo o despido, le correspondiera alguna indemnización y la misma fuera superior a la cantidad estipulada en este artículo, la empresa estará obligada a pagar la que decida el trabajador.

Artículo 29. Compensación por gastos de invalidez

Para que los trabajadores afectados por el presente convenio puedan hacer frente a los gastos que se le ocasionan como consecuencia de la pérdida de su capacidad para trabajar y siempre que ello suponga la extinción del contrato de trabajo, la empresa le abonará el importe íntegro de las siguientes cantidades, según el tiempo de permanencia en la misma:

Menos de 10 años: 2 mensualidades.

De 10 a 15 años: 4 mensualidades.

De 15 a 20 años: 5 mensualidades.

Más de 20 años: 6 mensualidades.

Artículo 30. Ayuda por defunción

La empresa colaborará en los gastos de sepelio del trabajador que fallezca estando a su servicio, abonando a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Capítulo VI

Régimen disciplinario

Artículo 31

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.

Artículo 32

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a si importancia y transcendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 33

FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

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

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

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa, manteniendo el uniforme entregado por la empresa en perfectas condiciones, siendo el uso del mismo obligatorio todos los días laborables.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

Artículo 34

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

FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público y que transciende a este.

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

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

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 35

FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. Le fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona son expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

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

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

Artículo 36. Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. En los casos de sanción grave y muy grave, se establece un protocolo de funcionamiento, consistente en una reunión entre empresa y representantes de los trabajadores para poder determinar el alcance de la sanción, reunión que se llevará a efecto con carácter previo a cualquier comunicación escrita al trabajador sancionado teniendo en cuenta el protocolo de actuación existente en cada centro de trabajo para graduar la supuesta sanción.

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

1º. Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito con una suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cinco a 30 días.

3º. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 30 días a 60 días hasta el despido disciplinario.

Una vez firme la sanción y, con independencia de su grado, el trabajador queda obligado a restituir el importe de lo perdido o desaparecido a la empresa.

Capítulo VII

Medidas sociales

Artículo 37. Estudiantes

Salida de 20 minutos antes de la hora de cierre para asistir a clases. Tal concesión será para realizar estudios de ESO, Bachiller, FP y estudios superiores o de grado medio, siempre y cuando el trabajador lo acredite mediante documento certificado del centro.

La empresa, facilitará a los trabajadores, salidas para exámenes, parciales y finales, debiendo ser retribuidos.

Artículo 38. Seguro Colectivo

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán un seguro colectivo de accidente, en virtud del cual, aquel trabajador que falleciera por causa de accidente, bien sea de trabajo o accidente no laboral, a se le reconozca invalidez permanente absoluta o gran invalidez, percibirá el afectado o sus derechohabientes la cantidad de 42.700 euros.

Artículo 39. Comisión Paritaria

Se constituye una comisión paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la empresa y los miembros de la representación de los trabajadores firmantes de este convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

1) Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio Colectivo

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

2) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio.

En ambos casos, se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de diez días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir el informe en el mismo plazo de tiempo.

La comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de la empresa en Avda Marie Curie s/n en Córdoba.

La comisión paritaria estará compuesta por dos miembros de la representación de la empresa y otros dos miembros de la representación de los trabajadores.

Disposición Adicional Primera

Este convenio colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el convenio quedaría sin validez procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el convenio que ahora se suscribe.

Lo que se pone de manifiesto en Córdoba a 10 de junio de 2016

ANEXO I

Clasificación Profesional

1. Clasificación personal según las funciones:

1.1 Personal Puntos de Venta

a) Dependiente. Es el empleado que sus funciones propias son realizar por si operaciones de venta y con carácter permanente funciones específicas del Departamento.

b) Aprendiz. Es el trabajador/ra ligado a la empresa mediante la modalidad de contrato de formación y a través del cual la empresa a la vez que utiliza su trabajo, se compromete a iniciarlo, por si o por otro, en los conocimientos propios de la profesión para la que se haya efectuado el contrato.

c) Responsable de Tienda. Es el empleado/a encargado de realizar las ventas, con conocimiento práctico de los artículos y servicios cuyo despacho le está confiado, de manera que pueda orientar al público en sus compras; deberá cuidar el recuento de la mercancía(control de stocks), PLV, poseer los conocimientos elementales para calcular la rentabilidad de las ventas.

1.2 Personal Fuerza de Ventas

a) Jefe de Equipo. Es quien está al frente de un área de la empresa con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en la venta y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, orientando a sus principales a realizar la mejor oferta a los clientes.

b) Visitador/Asesor Comercial Senio. Es quien al servicio de la empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta especificada previamente para comercializar los servicios y productos , hacer presupuestos, informar a los clientes de mejoras en sus tarifas, y cuidar de su cumplimiento de horas de trabajo fuera del tiempo dedicado a los viajes.

c) Visitador/Asesor Comercial Junior. Realiza las mismas funciones que el visitador o asesor comercial pero sin tener experiencia en el sector.

1.3 Personal Administración y Recursos Humanos

a) Telefonista. Es quien atiende realiza las llamadas telefónicas a clientes para solicitar visitas concertadas para departamento comercial. Atención de llamadas entrantes, y gestión comercial telefónica.

b) Contable. Es quien asume con plenas facultades de dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una Empresa, para tenerlo todo organizado y gestiona asientos contables y análisis de cuentas contables.

c) Jefe de Personal. Es quien, al frente de todo el personal de la empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, reclutar personal, incentivos, ascensos, etc.

d) Personal Técnico. Es quien tiene como principal misión manejas los equipos de la empresa así como poner en funcionamientos los mismos y realizar mantenimiento periódico. También dará soporte a clientes con averías técnicas.

e) Oficial Administrativo. Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

f) Auxiliar Administrativo. Es quien con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales administrativos y jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría, como la redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.

1.2 Clasificación profesional según la permanencia

El personal de la empresa se clasificara según su permanencia en la misma de la siguiente manera;

• Fijo: El personal que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la demanda comercial.

• Eventual: El personal que se contrata en determinados días o épocas del año, su objeto es cubrir circunstancias de mercado, como épocas de rebajas, vacaciones, navidad… o por acumulación de tareas.

• Interino: El que sustituye a un trabajador que tenga derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El contrato se realizara por escrito y en él se habrá de expresar con precisión y claridad al trabajador que sustituye, así como la causa que da lugar a la realización del mismo.

• Fijo-Discontinuo. Será trabajador fijo-discontinuo aquel que se da por razón de la discontinuidad de su actividad, que no exige la prestación de servicios todos los días u horas, dentro del carácter normal y permanente de la actividad empresarial. Dentro del concepto de trabajo fijo discontinuo hay que distinguir: 1º. El trabajo fijo y periódico que se repite en fechas ciertas, al cual se aplica el régimen del contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido y 2º. Y el trabajo que no se repite en fechas ciertas y a este segundo se le aplica el régimen del contrato indefinido de fijo discontinúo.

Formalidades del Contrato. La empresa está obligada a formalizar por escrito con cada uno de los trabajadores eventuales o interinos que admitan, un contrato escrito en el que harán constar, además las condiciones generales del mismo, su categoría profesional, según el trabajo efectivo que realicen, el día que comenzó la prestación de los servicios y si el contrato es por cierto tiempo o para una obra o trabajo determinado. Entregando copia del contrato a cada trabajador/ra una vez registrado en el Instituto de Empleo o SAE.

TABLA SALARIAL PARA AÑO 2016

1. Según la categoría profesional que tenga cada trabajador, la tabla salarial será la siguiente:

Categoría	Salario bruto anual
Telefonista	12.000

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

Dependiente	12.000
Jefe ventas /grupo/ Sección servicios	15.000
Contable	13.200
Jefe de Personal	15.000
Responsable de Tienda	15.000
Personal técnico	12.000
Visitador/comercial Señor	13.200
Visitador/comercial Junior	12.000
Aprendiz 1º año (C. Formativo)	9.170
Aprendiz 2º año (C. Formativo)	9.445
Aprendiz 3º año (C. Formativo)	9.725
Oficial Administrativo	13.200
Auxiliar Administrativo	12.000
Auxiliar Caja:	12.000

Lo que se pone de manifiesto en Córdoba a 10 de junio de 2016.

Hay varias firmas ilegibles.

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