

JUNTA DE ANDALUCÍA**Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba**

Núm. 3.147/2019

Convenio o Acuerdo: Briones, S.L.U.

Expediente: 14/01/0143/2019

Fecha: 30/05/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Cristobal Sánchez Párraga

Código 14103612012019

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Briones S.L.U.", 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 4043/1982, 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 del Presidente 2/2019, de 21 de enero, 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.

Córdoba, 30 de mayo de 2019. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Angel Herrador Leiva.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BRIONES,

S.L.U.

Capítulo I**Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial**

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo de la empresa actuales o futuros.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y funcional

El convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Queda excluido el personal que realice las funciones de dirección.

Artículo 3. Ámbito temporal y retributivo

Todos los aspectos del convenio, incluidos los efectos económicos, se aplicarán a partir del día 1 de marzo de 2019.

La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 2022, y se prorrogará anualmente a su vencimiento, hasta tanto se alcance un nuevo convenio, independientemente del tiempo transcurrido.

Las tablas salariales que se adjuntan al presente texto y demás conceptos retributivos son las correspondientes al año 2019 y serán incrementadas de acuerdo con el siguiente criterio:

- Para el año 2020 el incremento será el 1,00%.
- Para el año 2021 el incremento será el 1,00%.
- Para el año 2022 el incremento será el 1,00%.

Artículo 4. Denuncia

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el Convenio, mediante comunicación a la otra y a la Autoridad Laboral. La denuncia del convenio se podrá efectuar con un mínimo de antelación de tres meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

2. El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a la prórroga del Convenio por una anualidad natural.

3. La propuesta de promover una nueva negociación se ajustará a lo previsto en el artículo 89,1 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de coincidir esta con la denuncia del convenio colectivo, se deberán realizar a misma vez tanto la denuncia como la promoción de la propuesta de negociación.

Denunciado el convenio colectivo, con la correspondiente promoción de propuesta de negociación, conforme al artículo 89,2 del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo máximo de un mes desde su recepción, se procederá a constituir la comisión negociadora del convenio colectivo, donde la parte receptora de la propuesta procederá a contestar a la propuesta de negociación y se establecerá un calendario de negociación, comenzando las reuniones de negociación dentro de los tres meses siguientes a la fecha de vencimiento del convenio colectivo denunciado.

Artículo 5. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá la normativa laboral general vigente.

Artículo 6. Compensación

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio colectivo, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a cualesquiera otras que pudieran existir, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 7. Absorción

Las disposiciones o resoluciones legales actuales o futuras -generales, convencionales e individuales, administrativas o contenciosas- que lleven consigo una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos o mejora social que en este convenio colectivo se establecen, o supongan la creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión en la empresa y en el o los empleado/s, si en cómputo global anual, superan el nivel total anual de estos por todos los conceptos, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Los derechos y obligaciones establecidas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y la aceptación de alguna o algunas de tales condiciones supone la de su totalidad. En caso de nulidad por modificación de las condiciones, sean económicas, sociales o de otra índole, quedará en su totalidad sin eficacia práctica lo pactado y se aplicará a todos los efectos el estatuto de los trabajadores.

Artículo 9. Comisión Paritaria

1. Para la interpretación y aplicación del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, formada por los representantes legales de los trabajadores y por un número igual de representantes de la Empresa.

2. La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que surjan en la interpretación y

aplicación de este Convenio, así como la adaptación de lo regulado durante su vigencia; particularmente: a) la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el Convenio; b) la vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo; y c) cualesquiera otras competencias se establezcan a su favor por las partes, por este Convenio y por el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las reuniones se celebrarán en el domicilio de la empresa, previa convocatoria con al menos cinco días laborables de antelación de cualquiera de las dos representaciones, que establecerá los puntos a tratar.

4. De cada sesión se levantará la correspondiente acta, que será firmada por los asistentes.

5. Cuando un asunto sometido a la Comisión Paritaria no sea resuelto con acuerdo se volverá a convocar la Comisión, mediando al menos cinco días laborables. Si, tras una segunda reunión, no se produjese acuerdo, se levantará acta en los términos que seguidamente se dirán, pudiendo cualquiera de las partes acudir al procedimiento que, asimismo, se establece.

6. Las discrepancias que se generen en el seno de la Comisión Paritaria, constatadas en la forma anteriormente expuesta, se resolverán mediante el procedimiento de Conciliación-Mediación ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA). Para ello, se redactará un «acta de disconformidad» firmada por las partes que, al menos, tendrá el siguiente contenido: a) fecha de inicio de las deliberaciones; b) puntos objeto de discrepancia; c) criterios de interpretación sustentados por cada una de las partes; y d) manifestación de las partes de que se ha agotado la posibilidad de acuerdo. En ningún caso el desacuerdo podrá retrasar o interferir en la adecuada aplicación de las medidas precisas para el buen funcionamiento empresarial, a criterio de la dirección.

7. Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se resolverán por la Comisión Paritaria en la forma establecida en el apartado anterior.

Artículo 10. Partes firmantes del Convenio Colectivo

El convenio colectivo es firmado por la representación unitaria (representantes legales de los trabajadores existentes en la empresa), así como por la dirección de la empresa, teniendo carácter de eficacia general.

Capítulo II

Tiempo de trabajo

Artículo 11. Jornada

La jornada ordinaria anual para los años de vigencia del presente convenio queda establecida en 1.800 horas efectivas de trabajo, que se distribuirán, de lunes a sábados.

El tiempo de descanso intermedio (para tomar el bocadillo) será a cargo del trabajador, salvo en los supuestos que en la empresa se estableciera jornada continuada, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

La empresa podrá distribuir la jornada, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: en cómputo diario, no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal, dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cua-

renta y cinco horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general podrán ser modificados previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores hasta las siguientes referencias: en cómputo diario, de seis a diez horas; y en cómputo semanal, de treinta a cincuenta horas.

El empresario podrá distribuir irregularmente 180 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando por escrito con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores de los días y horas en que se efectuará la distribución irregular de la misma.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución mensual y cotizaciones del trabajador.

Si, como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al término del año natural o al vencimiento de su contrato de trabajo, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación con las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su caso, al finalizar el año natural o en su liquidación.

Artículo 12. Vacaciones

El período de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales, abonándose con arreglo a 30 días de salario base.

El período de disfrute será distribuido durante todo el año natural, preferentemente en época estival, teniendo en todo caso en cuenta la organización del trabajo. En los casos en que pudiesen existir épocas de mayor actividad, la empresa podrá excluir las mismas de dicho período.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal contratado que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono de la cuantía correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 13. Licencias y permisos

En cuanto a las licencias y permisos retribuidos y no retribuidos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos

Artículo 14. Estructura económica

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

SALARIOS

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especies que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1. Conceptos que comprende las retribuciones salariales:

1.1. Salario base: se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo sin atender a

circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del Salario Base será la que se especifica para cada uno en las tablas salariales del presente Convenio.

1.2. Devengo del salario: el salario base, las pagas extraordinarias y las vacaciones se devengarán por día natural.

1.3. Salario hora ordinaria: se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir las retribuciones salariales anuales de cada categoría correspondiente fijado en el presente convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

1.4. Antigüedad:

No se considera el complemento salarial personal por continuidad en la empresa. Los derechos adquiridos al día de la firma del convenio subsistirán como garantía dentro del concepto "ad personam", por la cuantía en que se venían percibiendo a dicha fecha.

1.5. Gratificaciones extraordinarias:

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el Salario Base.

Devengos de pagas:

Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, se le harán efectivas las partes proporcionales de las Gratificaciones Extraordinarias, conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

1.6. Desgaste de ropa de trabajo:

La empresa dotará a su personal de ropa adecuada para su utilización en el trabajo.

1.7. Gastos de viaje.

Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador se vea obligado a trasladarse, pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, y en lugar diferente donde tenga ubicado el centro de trabajo, percibirá las cantidades gastadas previa presentación de los justificantes de los pagos realizados.

Para recibir la compensación de los gastos efectuados, se hace necesario:

a) Tener autorización previa de su responsable.

b) Justificar con los oportunos comprobantes la realización de este.

1.8. Pago del salario:

Los trabajadores que, por su división funcional, se encuentren encuadrados en las tablas de retribuciones del presente convenio del personal de retribución diaria, percibirán el salario base por día natural. El resto de los trabajadores, es decir, los de retribución mensual, percibirán el salario base proporcionalmente a 30 días.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios, que se ajustarán a las normas legales vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos que la normativa legal vigente en cada momento establezca.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anti-

cipos mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras.

Artículo 15. Enfermedad y accidente

A partir del primer día de accidente laboral, enfermedad profesional, embarazo de riesgo o enfermedad común con hospitalización, la empresa complementará las prestaciones establecidas por las aseguradoras hasta un 100% de la Base de Cotización del mes anterior a la baja. En caso de que el accidente fuera no laboral y la enfermedad común sin hospitalización, este complemento será a partir del décimo día este inclusive.

En ambos casos, cuando se compruebe por la empresa falsedad del trabajador, será causa de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual. La empresa se reservará la facultad de establecer un reconocimiento médico a su cargo, al que tendrá que someterse obligatoriamente el trabajador.

Artículo 16. Seguro complementario de accidentes

La empresa viene obligada a concertar una póliza de seguro que cubra los riesgos por fallecimiento, Incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, derivados por accidente de trabajo, incluidos los ocurridos «in itinere», que garantice el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- Por muerte cualquier causa: 4.000,00 euros
- Por muerte acaecida por accidente: 44.500,00 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez acaecida por accidente: 44.500,00 euros.

En caso de fallecimiento, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario y, en su defecto, a su cónyuge y herederos por el orden legal.

Artículo 17. Absentismo

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por los Delegados de Personal y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

El contrato de trabajo podrá extinguirse por causas objetivas en los supuestos de absentismo establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, excluyéndose del cómputo únicamente las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Capítulo IV

Organización del trabajo

Artículo 18. Facultades de la dirección

En todo lo referente a la organización del trabajo, la dirección de la empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, en especial el artículo 20 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 19. Nuevas tecnologías

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación, o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mis-

mas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estaría lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Movilidades Funcional y geográfica

La empresa podrá, si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen a criterio de la empresa, proceder a la movilidad funcional de los trabajadores, en cuyo caso, percibirán los conceptos variables correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen efectivamente y en el horario correspondiente al referido puesto de trabajo.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o quince durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la formación para el ejercicio del puesto asignado.

La movilidad geográfica se atenderá a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V

De la relación individual de trabajo

Artículo 21. Periodo de prueba

Se establece un período de prueba de seis meses para los grupos I, II, y III; para el resto de personal se fija en dos meses.

Artículo 22. Contratación

El ingreso al trabajo será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la división funcional que le corresponda dentro de la clasificación vigente, los criterios generales del grupo profesional al que pertenezca de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 23. Contrato por obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción

A. Contrato por Obra o Servicio Determinado:

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado y se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a algunos de estos supuestos:

1.º Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos de su oficio y categoría del trabajador en dicha obra. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizado.

El cese de los trabajadores contratados por dicha modalidad, por terminación de los trabajos de su oficio o categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de 15 días naturales, si la duración del contrato es superior a doce meses.

No obstante, se podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

2.º No obstante lo anterior, previo acuerdo de las partes, el per-

sonal afectado por esta modalidad de contrato podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo, durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior; cumplido el período máximo de tres años si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso de cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en caso de paralización por conflicto laboral.

B. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (artículo 15.1 b, E.T.)

La duración máxima de los contratos eventuales será de doce meses en un período de dieciocho meses.

Una vez extinguido el contrato, se abonará a los trabajadores una compensación económica de un día de salario por mes de trabajo.

Artículo 24. Contrato de formación y contrato en prácticas

Contrato de Formación

El contrato de formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito, y figurará en el mismo, de modo claro, la actividad y profesión objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas, también estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

Los trabajadores que sean contratados por esta modalidad de contratos deberán ser mayores de 16 y menores de 21 años.

A) La duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados. No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar por periodos como mínimo de seis meses.

B) Este tipo de contratos se realizarán a tiempo completo, durante el primer año el trabajador dedicará el 25% del total de la jornada a la formación teórica y el 15% durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador, así como vigilar todos los riesgos profesionales inherentes al puesto de trabajo.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

C) El salario a percibir por el aprendiz será el establecido en el presente Convenio para dicha categoría, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de esta.

Contrato en Prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

d) La retribución del trabajador será 60 o el 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 25. Jubilación parcial

El trabajador tendrá derecho al acceso a la jubilación parcial conforme a la normativa vigente en cada momento, por lo que podrá solicitar la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, conforme a los términos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, en el Convenio General del Sector y demás disposiciones concordantes, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, la edad de acceso a la jubilación conforme a la normativa que sea de aplicación.

En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

Igualmente, corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial, fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los límites establecidos legalmente.

La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI

Extinción de la relación laboral

Artículo 26. Preavisos y ceses

La empresa viene obligada a preavisar por escrito al trabajador con 15 días de antelación la terminación de su contrato, si este ha sido superior a doce meses, pudiendo sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución.

En el supuesto de que el trabajador decidiera rescindir su Contrato, deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación, el incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación, una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada

día de retraso en el aviso.

Artículo 27. Indemnizaciones por cese

Para todos aquellos trabajadores que no sean plantilla, se estipula una indemnización por cese de un día de salarios por mes trabajado, o fracción de mes.

Artículo 28. Finiquitos

El documento de finiquito en que se formalice el fin de la relación laboral entre empresa y trabajador debe recoger la voluntad de ambas partes de extinguir el contrato sin que ninguna de ellas tenga nada que reclamar por ningún concepto derivado de la relación laboral.

Una vez firmado por el trabajador, el finiquito surtirá los efectos liberatorios y extintivos que le son propios.

Capítulo VII

Artículo 29. Representación colectiva de los trabajadores y delegados o miembros de Comités de Prevención y Salud Laboral

Se estará a lo establecido en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII

Artículo 30. Derechos por maternidad, paternidad, adopción y lactancia

Se estará a lo establecido en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IX

Artículo 31. Jubilación

Se realizará según lo establecido en la normativa legal que lo desarrolle.

Capítulo X

Artículo 32. Observancia

Ambas partes se comprometen al estricto cumplimiento de todas y cada una de las cláusulas pactadas en el presente Convenio.

Los trabajadores afectados por el mismo estarán, puntualmente, tanto a la entrada como a la salida en sus puestos de trabajo.

Asimismo, se comprometen a avisar a la empresa, con la diligencia debida en el caso de no poder asistir a sus puestos.

Se recuerda la prohibición legal de ejercer, fuera de la empresa, actividades que puedan resultar competencia al objeto de esta, salvo autorización expresa de ésta.

Capítulo XI

Régimen disciplinario

Artículo 33. Faltas

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

1. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

a. La falta de puntualidad, hasta de dos en un mes.

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

c. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia de este, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d. Pequeños descuidos en la conservación del material.

e. La desatención leve a los proveedores.

f. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

g. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de

las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

h. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

i. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.

j. La falta de respeto, en materia leve, a las personas subordinadas, compañeros o mandos, así como la discusión con ellos.

k. Usar el teléfono o los medios informáticos de la empresa para asuntos particulares sin autorización. Si existiese reiteración podrá ser considerada falta grave o muy grave

l. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia para la integridad física o la salud de los trabajadores y para las instalaciones.

2. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a. Tres o más faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

b. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de sesenta días.

c. Falta de aseo y limpieza personal.

d. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

e. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f. Simular la presencia de otro trabajador.

g. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas. Si como consecuencia de este, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

h. No atender a los proveedores con la corrección y diligencia debidas cuando se califique como grave. Si como consecuencia de este, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

i. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

j. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia. Si existiera reincidencia podrá ser considerada como muy grave.

k. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

l. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

m. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

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

o. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo que no repercuta negativamente en el trabajo.

p. El incumplimiento de las obligaciones de Prevención de

Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños para la Seguridad y Salud de los trabajadores o de las instalaciones.

3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o siete durante un año.

b. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de ciento ochenta días.

c. La simulación de enfermedad o accidente.

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

e. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

f. La participación directa o indirecta en la comisión de delito.

g. La embriaguez o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo o perjudica la buena imagen de la empresa frente a terceros.

h. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si se producen perjuicios de cualquier tipo a la empresa.

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

j. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

k. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo o la baja calidad en el trabajo.

l. Comer en horarios o lugares no autorizados, con reincidencia

m. Las injurias proferidas contra personas o la propia empresa.

n. Autolesión en el trabajo.

o. 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.

p. La reiteración en el incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de los trabajadores o que el riesgo derivado pudiese ser considerado como muy grave.

q. Todas las consignadas como tales en el artículo 54 del R.D. Ley de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del E. T, consideradas como causas justas de despido.

Artículo 34. Enumeración faltas enunciativo

La enumeración de las faltas en «leves». «graves» o «muy graves» hechas en los artículos anteriores es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.

Artículo 35. Prescripción de las faltas

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

Artículo 36. Sanciones

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

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 45 días.

c) Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de

hasta 90 días o despido.

Sistema de clasificación profesional: Grupos Profesionales.

1. El personal de la Empresa, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales atendiendo a aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, donde se han tenido en cuenta las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades que se realizan por el trabajador en el grupo profesional.

La pertenencia a un Grupo Profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la responsabilidad asignada a cada puesto, las competencias mínimas requeridas y la correspondencia jerárquica en lo referente a la supervisión y evaluación.

La adscripción de los trabajadores a cada grupo profesional, tareas y funciones que componen el puesto de trabajo y su nivel salarial, será conforme a lo previsto en la legislación vigente, recibiendo previamente por parte de la empresa la formación adecuada al puesto de trabajo.

2. Los grupos profesionales existentes en la empresa son:

Grupo I: Encargado/a, Informático.

Grupo II: Oficial 1ª Oficio, Oficial Administrativo.

Grupo III: Oficial 2ª Oficio, Oficial 2ª Administrativo, Dependiente, Conductor-repartidor.

Grupo IV: Comercial.

Grupo V: Ayudante dependiente, Auxiliar Administrativo.

Grupo VI: Mozo almacén, limpiadora

Grupo VII: Formación

Capítulo XII

Otras disposiciones

Artículo 37. Paz social

Las partes se comprometen a respetar la paz social durante toda la vigencia del presente convenio.

Artículo 38. Legislación supletoria

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Tablas salariales año 2019

Categorías y Grupos profesionales		Salario Base	Paga	
			Junio	Navidad
			semestral	semestral
Grupo I				
Encargado	M	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
Informático	M	950,00 €	950,00 €	950,00 €
Grupo II				
Oficial 1ª Oficio	M	950,00 €	950,00 €	950,00 €
Oficial Administ.	M	900,00 €	900,00 €	900,00 €
Grupo III				
Oficial 2ª Oficio	M	900,00 €	900,00 €	900,00 €
Of. 2ª Admtvo.	M	900,00 €	900,00 €	900,00 €
Dependiente	M	900,00 €	900,00 €	900,00 €
Cond. -Repartidor	M	900,00 €	900,00 €	900,00 €
Grupo IV				
Comercial	M	900,00 €	900,00 €	900,00 €
Grupo V				
Ayudante Dpte.	M	900,00 €	900,00 €	900,00 €
Aux.Administrativo	M	900,00 €	900,00 €	900,00 €
Grupo VI				
Mozo Almacén	M	900,00 €	900,00 €	900,00 €
Limpiadora		900,00 €	900,00 €	900,00 €
Grupo VII				
Formación I	M	900,00 €	900,00 €	900,00 €

Formación II	M	900,00 €	900,00 €	900,00 €
--------------	---	----------	----------	----------

Tablas salariales año 2020

Categorías y Grupos profesionales		Salario Base	Paga	
			Junio	Navidad
			semestral	semestral
Grupo I				
Encargado	M	1.010,00 €	1.010,00 €	1.010,00 €
Informático	M	959,50 €	959,50 €	959,50 €
Grupo II				
Oficial 1ª Oficio	M	959,50 €	959,50 €	959,50 €
Oficial Administ.	M	909,00 €	909,00 €	909,00 €
Grupo III				
Oficial 2ª Oficio	M	909,00 €	909,00 €	909,00 €
Of. 2ª Admtvo.	M	909,00 €	909,00 €	909,00 €
Dependiente	M	909,00 €	909,00 €	909,00 €
Cond. -Repartidor	M	909,00 €	909,00 €	909,00 €
Grupo IV				
Comercial	M	909,00 €	909,00 €	909,00 €
Grupo V				
Ayudante Dpte.	M	909,00 €	909,00 €	909,00 €
Aux.Administrativo	M	909,00 €	909,00 €	909,00 €
Grupo VI				
Mozo Almacén	M	909,00 €	909,00 €	909,00 €
Limpiadora		909,00 €	909,00 €	909,00 €
Grupo VII				
Formación I	M	909,00 €	909,00 €	909,00 €
Formación II	M	909,00 €	909,00 €	909,00 €

Tablas salariales año 2021

Categorías y Grupos profesionales		Salario Base	Paga	
			Junio	Navidad
			semestral	semestral
Grupo I				
Encargado	M	1.020,10 €	1.020,10 €	1.020,10 €
Informático	M	969,10 €	969,10 €	969,10 €
Grupo II				
Oficial 1ª Oficio	M	969,10 €	969,10 €	969,10 €
Oficial Administ.	M	918,10 €	918,10 €	918,10 €
Grupo III				
Oficial 2ª Oficio	M	918,10 €	918,10 €	918,10 €
Of. 2ª Admtvo.	M	918,10 €	918,10 €	918,10 €
Dependiente	M	918,10 €	918,10 €	918,10 €
Cond. -Repartidor	M	918,10 €	918,10 €	918,10 €
Grupo IV				
Comercial	M	918,10 €	918,10 €	918,10 €
Grupo V				
Ayudante Dpte.	M	918,10 €	918,10 €	918,10 €
Aux.Administrativo	M	918,10 €	918,10 €	918,10 €
Grupo VI				
Mozo Almacén	M	918,10 €	918,10 €	918,10 €
Limpiadora		918,10 €	918,10 €	918,10 €
Grupo VII				
Formación I	M	918,10 €	918,10 €	918,10 €
Formación II	M	918,10 €	918,10 €	918,10 €

Tablas salariales año 2022

Categorías y Grupos profesionales		Salario Base	Paga	
			Junio	Navidad
			semestral	semestral
Grupo I				
Encargado	M	1.030,30 €	1.030,30 €	1.030,30 €

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

Informático	M	978,79 €	978,79 €	978,79 €	Grupo V				
Grupo II					Ayudante Dpte.	M	927,28 €	927,28 €	927,28 €
Oficial 1º Oficio	M	978,79 €	978,79 €	978,79 €	Aux.Administrativo	M	927,28 €	927,28 €	927,28 €
Oficial Administ.	M	927,28 €	927,28 €	927,28 €	Grupo VI				
Grupo III					Mozo Almacen	M	927,28 €	927,28 €	927,28 €
Oficial 2º Oficio	M	927,28 €	927,28 €	927,28 €	Limpiadora		927,28 €	927,28 €	927,28 €
Of. 2º Admtvo.	M	927,28 €	927,28 €	927,28 €	Grupo VI				
Dependiente	M	927,28 €	927,28 €	927,28 €	Formación I	M	927,28 €	927,28 €	927,28 €
Cond. -Repartidor	M	927,28 €	927,28 €	927,28 €	Formación II	M	927,28 €	927,28 €	927,28 €
Grupo IV									
Comercial	M	927,28 €	927,28 €	927,28 €	Hay varias firmas ilegibles.				