

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

**Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo,  
Transformación Económica, Industria, Conocimiento y  
Universidades**  
**Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 124/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0144/2021

Código de Convenio: 14103732012022

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la empresa Tespol Espuma SL, suscrito por la representación legal de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, 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 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre.

**ACUERDA**

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Córdoba, 10 de enero de 2022. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, Ángel Herrador Leiva.

**CONVENIO COLECTIVO TESPOL ESPUMA SL**

En Villa del Río (Córdoba) a 15 de diciembre, siendo las 12 horas en el centro de trabajo de la empresa Tespol Espuma SL, se reúnen los señores expresados a continuación:

-Representación empresarial:

Don Francisco Moreno Fernández.

Doña Purificación Godoy Navajas.

-Representación social:

Don Manuel Castellano López.

Doña Almudena García Zamora.

Doña Ana López García.

Todos ellos componentes de la comisión negociadora del convenio colectivo empresarial para la empresa Tespol Espuma SL del sector de fabricación de espuma de poliuretano y para tratar todo lo concerniente al citado convenio colectivo.

Abierta la sesión en la que actúa como moderador don Francisco Moreno Fernández y como Secretario don Manuel Castellano López, reconociéndose las partes plena capacidad para este acto, se toma por unanimidad el siguiente acuerdo:

Aprobar el texto del Convenio Colectivo de empresa con arreglo al siguiente articulado, habiendo revisado y subsanado las disposiciones señaladas por la autoridad laboral.

**CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Ámbito funcional**

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa Tespol Espuma SL, y los trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo que esta empresa tenga establecido.

**Artículo 2. Ámbito territorial**

El presente Convenio es de aplicación a los centros de trabajo situados en Carretera de la Vega km 0,5 y en Polígono Industrial La Vega, parcelas 34 – 35 – 36, establecidos por la empresa Tespol Espuma SL, en Villa del Río, Provincia de Córdoba.

**Artículo 3. Ámbito personal**

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa Tespol Espuma SL, con independencia de su país de procedencia y/o residencia. Todas las referencias del presente Convenio referidas al "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer.

**Artículo 4. Ámbito temporal. Protocolo de actuación**

El presente Convenio entrará en vigor el día 2 de noviembre con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Su duración será de un año y se considerará prorrogado por períodos anuales en sus propios términos si ninguna de las partes contratantes formulase por escrito denuncia ante la Autoridad Laboral con dos meses de antelación, como mínimo, a la conclusión de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de denuncia, las condiciones pactadas subsistirán en todo caso hasta su nueva revisión. La denuncia se podrá producir con, al menos, dos meses de antelación al final de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, de forma expresa por cualquiera de las partes legitimadas para la negociación del mismo, dirigiéndose por escrito al resto de partes negociadoras y procediéndose a su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de la autoridad laboral.

**Artículo 5. Vinculación a la totalidad**

Las estipulaciones pactadas en este Convenio forman un conjunto orgánico e indivisible. Si alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del mismo no se ajustase a Derecho y resultara modificado directa o indirectamente, las partes volverán a reunirse para reconsiderar el Convenio en su totalidad, con el objetivo de corregirlo, adecuarlo a Derecho y mantener globalmente el equilibrio de las contraprestaciones pactadas.

**Artículo 6. Efectos y normas supletorias**

Los pactos contenidos en el presente Convenio y con respecto a las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter o sectorial vigentes o futuras, respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesarios.

En lo no previsto expresamente en este articulado, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones que resultaran de aplicación.

**Artículo 7. Absorción y compensación**

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas.

Las mismas serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, con-

tencioso-administrativo, convenios colectivos, contratos individuales, usos y costumbres locales, comarcales o autonómicas, o por cualquier otra causa.

#### Artículo 8. Comisión paritaria

Para resolver las cuestiones que se puedan suscitar sobre interpretación y aplicación del Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de Tespol Espuma SL.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo originados por aplicación de los preceptos contenidos en este Convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria. Con este fin, podrá solicitarse por los dos representantes de cada parte, conjuntamente y por escrito, su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación respecto de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, en un plazo máximo de quince días.

Si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando alguno de sus miembros, el asistente de dicha parte dispondrá de dos votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

Al inicio de cada reunión, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo las personas que deban actuar de moderador y secretario de actas.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán, en todo caso, por mayoría simple y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión. Para la validez de los mismos se requerirá, como mínimo, la presencia de, al menos, el cincuenta por ciento de los vocales por cada parte.

En el supuesto de falta de unanimidad y empate en las votaciones de la Comisión Paritaria, quedará abierta a los interesados la vía administrativa y jurisdiccional competente.

### CAPÍTULO II

#### CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

##### Artículo 9. Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, cuatro meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, tres meses.
- Grupo profesional 2, dos meses.
- Grupo profesional 1, un mes.

En todo caso, no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

##### Artículo 10. Contratos de Obra o Servicio

Estos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

##### Artículo 11. Contratos para la formación y el aprendizaje

Los contratos para la formación y el aprendizaje formalizados de acuerdo con la legalidad vigente, estarán prioritariamente dirigidos a la adquisición de la cualificación o competencia profesio-

nal en puestos de trabajo de los Grupos 3 y 4 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria y, excepcionalmente, en aquellos puestos de Grupo 2 que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y experiencia determinados.

La actividad laboral deberá estar relacionada con el contenido formativo propio de este contrato.

Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, excepto en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados será el 80, 90 y 95 por ciento del SMG del Grupo Profesional previsto en el presente Convenio y en el que se desarrolle la actividad, durante, respectivamente, el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato.

El tiempo dedicado a la formación teórica para cada contrato de formación y aprendizaje que se suscriba nunca será inferior al 25 por ciento durante el primer año y al 15 por ciento durante el segundo y tercer año de vigencia del contrato.

##### Artículo 12. Contrato en prácticas

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación cursada.

La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será del sesenta y cinco u ochenta por ciento del SMG del Grupo Profesional en que realice la prestación de su relación laboral, durante, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato.

##### Artículo 13. Contrato a tiempo parcial

El contrato se entenderá a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria o semanal o mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores con contrato a tiempo parcial esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato.

##### Artículo 14. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 contratos a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

##### Artículo 15. Contratación indefinida

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable.

Se reconoce derecho preferente a ocupar plazas como trabajadores fijos a favor de quienes estén desempeñando funciones de empleado eventual, siempre que el trabajador tenga la capacidad suficiente para desempeñar la actividad correspondiente al puesto de trabajo.

#### Artículo 16. Contratación de personal con discapacidad

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores, vendrán obligadas a que, de entre ellos, el 2% sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea su forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

Son objetivos, promover el empleo y lograr la mayor integridad de las personas con discapacidad con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Se entenderá cumplido el requisito de contratación de persona con discapacidad tanto si se realiza de forma directa por la empresa como aplicando las medidas alternativas reguladas en la legislación vigente.

#### Artículo 17. Nómina, cese y finiquito

Las nóminas mensuales y pagas extraordinarias se abonarán conforme costumbre de la empresa.

Una copia del recibo de liquidación y finiquito se entregará al trabajador con tres días hábiles de antelación de la fecha de terminación de su contrato, al objeto de que pueda proceder a la comprobación del mismo.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador se harán por escrito, ante la presencia de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, salvo renuncia expresa del trabajador.

Por lo que se refiere a los trabajadores fijos de carácter discontinuo, la liquidación al finalizar su período anual deberá hacerse en el último recibo de salarios que perciba; esto no supondrá en ningún caso la desvinculación laboral y económica con la empresa.

### CAPÍTULO III

#### TRATAMIENTO DE DATOS. TIEMPO DE TRABAJO

##### Artículo 18. Protocolo de transparencia

Salvo prueba en contrario, se presumirá amparado en lo dispuesto en el artículo 6.1.f) del Reglamento (UE) 2016/679 el tratamiento de los datos de contacto y en su caso los relativos a la función o puesto desempeñado de las personas físicas que presten servicios a la empresa, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el tratamiento se refiera únicamente a los datos necesarios para su localización profesional.
- Que la finalidad del tratamiento sea únicamente mantener relaciones de cualquier índole con la persona jurídica en la que el afectado preste sus servicios.

La misma presunción operará para el tratamiento de los datos relativos a los empresarios individuales y a los profesionales liberales, cuando se refieran a ellos únicamente en dicha condición y no se traten para entablar una relación con los mismos como personas físicas.

Los responsables o encargados del tratamiento a los que se refiere el artículo 77.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, podrán también tratar los datos mencionados en los dos apartados anteriores cuando ello se derive de una obligación legal o sea necesario para el ejercicio de sus competencias.

Se permite el acceso del empleador al contenido de los medios

informáticos en virtud de la Ley 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y de lo dispuesto a continuación, entendiéndose como medios informáticos, la totalidad de los dispositivos electrónicos e informáticos propiedad de la empresa y puestos al servicio de los empleados.

Queda prohibido el acceso y la consulta a toda red social de uso privado, mensajería privada y entrada a páginas webs diferentes a las relacionadas con la prestación laboral o con otra finalidad a la encomendada en aquella.

El control y vigilancia del dispositivo se efectuará siempre bajo criterios de idoneidad y proporcionalidad por parte del empleador, informando previamente al empleado de que su actividad está siendo objeto de control. Esta labor de comprobación se hará bajo sospecha previa y estará destinada a verificar el cumplimiento, por parte del trabajador, de las obligaciones y deberes laborales.

De tal forma, constituirá falta grave, como así se recoge en el artículo sobre faltas graves, la utilización de estos medios a fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

Las normas y disposiciones en las que este protocolo se ampara serán objeto de revisión conforme a la actualización de la normativa al efecto.

##### Artículo 19. Valoración del rendimiento de las actividades de los trabajadores

Podrá el empleador valorar el rendimiento de la actividad de cada trabajador mediante la evaluación de desempeño personal, basado en un análisis del trabajo realizado por los trabajadores de la empresa en un periodo definido.

Este análisis individual se centrará en los objetivos base a desarrollar por el empleado, evaluando, además, aspectos relacionados al dominio técnico de las actividades la relación de los clientes.

##### Artículo 20. Jornada de trabajo

La distribución de la jornada se efectuará de común acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores o con los trabajadores en su defecto.

El calendario anual se expondrá en un tablón o en un sitio visible, recogiendo horario de trabajo diario, vacaciones, entradas y salidas y descansos. Todo esto será supervisado por la empresa y representantes legales de los trabajadores o trabajadores en su defecto.

##### Artículo 21. Dietas

Con carácter general, los trabajadores se registrarán por el sistema de gastos pagados debidamente justificados. Para el personal que resultara de aplicación el régimen de dietas:

Se fija en 133,19 € diarios la cuantía de la dieta completa, que deberá pagarse a los trabajadores/as que se desplacen a prestar sus servicios a localidades distintas de aquella en que esté situado el centro de trabajo donde presten servicios.

En los casos en que el trabajador pueda regresar el mismo día de su salida, solamente devengará media dieta de 40,37 €. Los días de salida y llegada se computarán para el devengo de dietas completas o medias, según proceda.

##### Artículo 22. Plus de trabajo nocturno

Todo el personal que desarrolle su trabajo entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente, percibirá un plus de nocturnidad, a tenor de la tabla que se refleja en el anexo I (tablas salariales), para su nivel laboral.

Quien, en el periodo del tiempo indicado para el plus de nocturnidad, trabajase un máximo de cuatro horas, percibirá el mencionado plus únicamente sobre las horas realmente trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas.

#### Artículo 23. Descansos diarios y semanales

En las jornadas continuadas de seis horas habrá un descanso de 30 minutos que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido.

Con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, para todo el personal de empresas de más de 50 trabajadores en cómputo nacional, se garantizará el disfrute de al menos dos sábados de descanso al mes.

#### Artículo 24. Vacaciones

Todos los trabajadores, sin distinción de grupo profesional, tendrán derecho a disfrutar anualmente un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales, pactadas por común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y empresa o, en su defecto, entre trabajadores y empresa. Además, aquellos trabajadores con hijos menores de 18 años, tendrán preferencia en la elección de las fechas de vacaciones.

En caso de Incapacidad Temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones pendientes por Incapacidad Temporal se disfrutarán de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa y, en caso de no haber acuerdo, se disfrutarán a partir del lunes siguiente al alta.

#### Artículo 25. Formación

Con carácter general la empresa podrá organizar acciones formativas con carácter gratuito, en los términos y según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente en cada momento, dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, así como de la promoción y desarrollo profesional de los trabajadores y la mejora de la competitividad de las empresas.

Toda acción formativa obligatoria se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo, estableciendo una compensación en descanso equivalente cuando se realice fuera de la jornada.

En caso de movilidad funcional, la empresa facilitará la formación adecuada para el puesto.

#### Artículo 26. Prevención de riesgos, vigilancia y protección de la salud

La empresa realizará reconocimientos médicos anuales a todos los trabajadores. Se realizarán reconocimientos con mayor frecuencia cuando sea necesario por la naturaleza de los riesgos a los que estén expuestos.

Su obligatoriedad y periodicidad se analizarán garantizando el derecho a la intimidad de los trabajadores.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la empresa designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio o ajeno. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto el Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise.

En el ámbito de la prevención de riesgos, la empresa tendrá en cuenta:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen las personas trabajadoras en el lugar de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión y mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos.

f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud.

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras.

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

Estas normas se adaptarán a las diferentes actividades realizadas por la empresa.

#### Artículo 27. Comité de seguridad y salud

El comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Los acuerdos tomados por los Comités de Seguridad y Salud serán vinculantes para las partes si así se establece en las normas de funcionamiento del propio comité.

### CAPÍTULO IV

#### NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

##### Artículo 28. Paternidad

En relación a la suspensión del contrato por paternidad se estará en cada caso a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 29. Embarazo

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad o la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Andaluz de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de

movilidad funcional y tendrán efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

## CAPÍTULO V RETRIBUCIONES

### Artículo 30. Conceptos salariales

Las retribuciones de los trabajadores son aquellas que se reflejan en el presente convenio, estando compuesta por retribuciones básicas: salario base y pagas extraordinarias. Para algunas categorías profesionales podrán pactarse con carácter individual comisiones, incentivos y pluses de productividad.

### Artículo 31. Salario base

Es la parte de retribución del trabajador determinada para cada grupo y categoría profesional, siendo su cuantía para el año 2021 la establecida en el Anexo I.

### Artículo 32. Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias, compuestas por el salario base de 30 días, que se prorratearán mensualmente.

### Artículo 33. Clasificación profesional

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo se encuadrarán dentro de un Área Funcional y, de dentro de esta, en Grupos Profesionales, resultando posible la asignación a aquellos de cualquiera de las funciones que correspondan a cada uno de estos grupos, siempre que cuenten con la formación y habilitación para ello.

La clasificación profesional tiene por objeto definir una estructura profesional acorde con las necesidades de la Empresa, facilitando la integración de los trabajadores en el proceso productivo y su adecuación a las distintas funciones.

Los grupos profesionales consignados en este Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

### Artículo 34. Grupos profesionales

Se acuerda fijar un sistema de clasificación profesional asado en los siguientes grupos profesionales. Se fija un salario para cada profesional y los salarios actuales que queden por encima del salario del grupo se consolidarán como cantidades "ad personam", plus personal, siendo revalorizables con los incrementos salariales futuros.

#### I. Personal de fábrica:

##### Grupo profesional A.

Estará integrado por lo que se conoce como "Personal de oficio", son trabajadores que ejecutan trabajos de forma autónoma, que requieren una cualificación técnica, iniciativa y experiencia, aunque no capacidad de decisión en cuanto a los objetivos a alcanzar. Conforman este grupo los cortadores, los comerciales en plaza, los transportistas y el personal de mantenimiento.

##### Grupo profesional B.

Estarán incluidos todos aquellos trabajadores cuya labor esté directamente o indirectamente relacionada con el proceso productivo y no pertenezcan a los grupos A o C.

##### Grupo profesional C.

Estarán incluidos todos aquellos trabajadores de nueva incorporación en la empresa, los cuales deberán permanecer en este grupo durante un período máximo de 1 año, cuya labor puede ser parte integrante directa del proceso productivo o incidir indirectamente en el desarrollo del proceso productivo. Son trabajadores que realizan tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia. No se requiere formación específica.

#### II. Personal de estructura:

##### Grupo profesional 1.

Comprende aquellos puestos que desarrollan su actividad dentro de un enfoque estratégico/táctico que implica la generación de políticas y directrices en parcelas organizativas más o menos amplias de la Organización, o la definición de planes y programas específicos para la ejecución e implantación de las políticas generales y los objetivos estratégicos en el área bajo su responsabilidad. Se incluye en este grupo el personal de alta dirección.

##### Grupo profesional 2.

Comprende aquellos puestos que desarrollan su actividad dentro de un enfoque táctico-operativo y a los que se responsabiliza de la consecución de objetivos concretos y definidos que se integran como una subfunción de un área más amplia. Son puestos con un componente de alta cualificación técnica y que actúan como responsables de un proceso de complejidad elevada y especializada. Forman parte de este grupo el jefe de ventas, el jefe de administración o el jefe de personal.

##### Grupo profesional 3.

Engloba aquellos puestos que realizan actividades de carácter técnico, o se responsabilizan del desarrollo de procesos operativos con un grado de dificultad media, para lo cual deben responsabilizarse de la calidad de las actividades, análisis y resultados.

Pueden encuadrarse en este grupo los encargados de fabricación, química, almacén o corte.

##### Grupo profesional 4.

Se trata de puestos que realizan funciones de carácter administrativo/operativo y de acuerdo con unos procedimientos establecidos, prestando soporte al desarrollo de las funciones del área en la que desempeñan su actividad.

Para el presente grupo la formación requerida será Bachillerato, FP II y/o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su puesto de trabajo.

## CAPÍTULO VI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 35. Criterios generales

Las empresas podrán 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, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los siguientes artículos.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, pudiendo ser estas objeto de revisión ante la jurisdicción social, en última instancia y de forma voluntaria, así como establece la Ley de Jurisdicción Social

Toda falta cometida por un trabajador se clasificara, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave y en virtud de su grado.

### Artículo 36. Faltas leves

Podrán considerarse como faltas leves los siguientes hechos:

I) La incorrección con compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de la empresa.

II) La desatención en el trato público.

III) La negligencia del trabajador/a en el uso de locales, materiales o documentos inherentes al servicio que no supongan un grave perjuicio.

IV) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones y siempre que respete los derechos y la seguridad del trabajador, cuando no repercuta gravemente en el servicio o disciplina.

V) La entrada a zonas restringidas en función del puesto.

VI) Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificara como falta grave.

VII) 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.

VIII) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se origina 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.

IX) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

X) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

XI) Pequeños descuidos en la conservación del material.

XII) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 37. Faltas graves

Podrán considerarse como faltas graves los siguientes hechos:

I) La reincidencia de tres faltas leves en seis meses.

II) La falta de asistencia no justificada a cursos de formación obligatorios impartidos dentro de la jornada de trabajo.

III) La realización de actividades ajenas al servicio, juegos u otras distracciones durante la jornada de trabajo y, en especial, la utilización indebida de teléfonos móviles u otros dispositivos, el acceso a aplicaciones de redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea o correos electrónicos, cuando no medie autorización.

IV) La realización de videos, grabaciones de sonido y fotografías durante la jornada laboral, en especial, si se efectúan dentro de las instalaciones o vehículos de la empresa.

V) Utilizar los sistemas informáticos y medios de comunicación facilitados por la empresa para usos distintos para los que se han habilitado.

VI) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del servicio.

VII) Causar daño, usar indebidamente o apropiarse de materiales de trabajo, herramientas o útiles de la empresa en bienes o instalaciones de poco valor.

VIII) Acudir al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes.

IX) Fumar dentro de las instalaciones de la empresa, así como hacerlo en zonas abiertas de la misma cuando se esté poniendo en riesgo la seguridad. Se deberá considerar la cercanía a zonas de taller, atmósferas explosivas, vehículos y los productos con los que se desarrolla la actividad en Tespol Espuma SL.

X) La comisión de una infracción de tráfico de carácter grave, mediando culpa o negligencia, durante la jornada de trabajo con vehículos de empresa.

XI) La manipulación intencionada de fichas, lista de asistencias o cualquier otro elemento de control-horario, por cuenta propia o por cuenta de otro compañero, con el fin de simular la asistencia o el número de horas trabajadas.

XII) La negativa a facilitar con diligencia y exactitud los datos personales que la empresa solicite para el cumplimiento de disposiciones legales.

XIII) La negativa a realizarse el reconocimiento médico periódico

cuando su estado de salud pudiera producir un grave perjuicio a sí mismo, a sus compañeros o a la seguridad.

XIV) Las faltas notorias de respeto o incorrecciones, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña, ya sea con el público, clientes, proveedores o personal de la empresa.

XV) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.

XVI) Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

XVII) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y datos fiscales. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

XVIII) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

XIX) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, y la realización u obstrucción de lo dispuesto en el artículo de Protocolo de Transparencia de este Convenio.

Artículo 38. Faltas muy graves

Podrán considerarse como faltas muy graves los siguientes hechos:

I) La reincidencia en la comisión de falta grave o la comisión de 5 faltas leves en el mismo año, aunque sean de distinta naturaleza.

II) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

III) Desobediencia de órdenes o instrucciones de trabajo, siempre que con ello se derive un perjuicio muy grave para las personas o elementos patrimoniales de la empresa.

IV) El desempeño de una segunda actividad laboral incompatible o que implique competencia hacia la misma.

V) La realización reiterada de trabajos o asuntos particulares sin autorización dentro de la jornada laboral.

VI) Las ofensas verbales o físicas a jefes y faltas graves de respeto o consideración a mandos, jefes o sus familiares, así como el abuso de autoridad hacia los compañeros y trabajadores.

VII) Los malos tratos de palabra u obra y faltas graves de respeto a clientes o proveedores de la empresa.

VIII) El acoso entre compañeros.

IX) La transgresión de la buena fe contractual y la deslealtad, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

X) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, así como consumir alcohol o sustancias estupefacientes en horario laboral.

XI) El hurto o robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a terceros, perpetrados dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

XII) La anulación o modificación por cuenta propia y sin autorización de los apartados y dispositivos de grabación, seguridad o protección.

XIII) La inobservancia consciente y voluntaria de las medidas de seguridad laboral y de las normas medioambientales vigentes en la empresa cuando tal imprudencia suponga un grave riesgo para las personas y el entorno. En todo caso, se considerará como imprudencia inexcusable la no utilización de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

XIV) Causar daño, utilizar indebidamente o apropiarse de materiales o herramientas de la empresa de considerable valor.

XV) No cumplir con las prescripciones médicas y realizar activi-

dades contraindicadas con la baja.

XVI) La colaboración voluntaria, directa o indirecta, en la comisión de una falta muy grave o delito tipificado por el Código Penal.

XVII) Situar en grave riesgo de accidente a un compañero por inobservancia de las precauciones debidas.

XVIII) Ocasionar un grave accidente y causar averías en máquinas e instalaciones por negligencia o imprudencia inexcusable.

XIX) El uso indebido de los sistemas informáticos y de conexión de la empresa para acceder a la red cuando se derive un perjuicio grave para la empresa.

XX) 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.

XXI) La simulación de enfermedad o accidente.

XXII) Ningún trabajador podrá cobrar en efectivo las transacciones mercantiles que realice propias de la actividad de la empresa.

#### Artículo 39. Sanciones

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

1. Por faltas leves. Amonestación por escrito y en caso de reincidencia, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves. Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de cinco a diez días.

3. Por faltas muy graves. Amonestación por escrito. Dependien-

do de las circunstancias, la empresa evaluará y determinará si sancionar con la suspensión de empleo y sueldo de un mes a dos meses y en los casos más graves, determinará la extinción del contrato.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, graduará la sanción y aplicará los criterios de proporcionalidad y graduación en la determinación del grado de la sanción: máximo, medio y mínimo.

#### Artículo 40. Prescripción

Dependiendo de la graduación, se establece que las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días 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.

### ANEXO I

#### TABLAS SALARIALES – AÑO 2021

	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL	NOCTURNIDAD
PERSONAL DE FÁBRICA			
GRUPO A	1.186,32 €	16.608,48 €	3,20 €
GRUPO B	1.071,04 €	14.994,56 €	3,20 €
GRUPO C	963,80 €	13.493,20 €	3,20 €
PERSONAL DE ESTRUCTURA			
GRUPO 1	1.597,83 €	22.369,62 €	3,20 €
GRUPO 2	1.388,62 €	19.440,68 €	3,20 €
GRUPO 3	1.245,27 €	17.433,78 €	3,20 €
GRUPO 4	1.091,04 €	15.274,56 €	3,20 €