

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo**
Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 3.371/2014

Convenio o Acuerdo: I Convenio Colectivo de la Empresa Unión Asesora de Aguilar S.L.

Expediente: 14/01/0116/2014

Fecha: 15/05/2014

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Elena Aragón Maestre

Código: 14102942012014.

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la empresa La Unión Asesora de Aguilar S.L.", con vigencia desde el día 1 de abril de 2014 hasta el día 31 de marzo de 2017, 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 de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda

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

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

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

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE EMPRESA**"UNIÓN ASESORA DE AGUILAR, S.L"****Capítulo I****Normas Estructurales**

Artículo 1. Partes Signatarias. Son partes firmantes del presente Convenio Empresarial, de una parte, en representación de la Empresa doña Belén Aragón Maestre, y por la parte de los trabajadores don José Fernández Prieto.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Capítulo II**Condiciones Generales**

Artículo 2. Ámbito Territorial y Funcional. El presente Convenio es de ámbito empresarial y regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Unión Asesora de Aguilar, S.L. y la totalidad de su plantilla. El ámbito funcional del presente convenio colectivo se encuentra definido por aquellas actividades incluidas dentro del objeto social de la Empresa Unión Asesora de Aguilar, S.L, siendo éstas:

- Actividades inmobiliarias y alquileres.

- Asesoramiento laboral y fiscal.
- La construcción, modificación, reconstrucción o remodelación de edificios, por cuenta propia o ajena, y su venta por locales independientes ó por edificios completos.
- El transporte por carretera de toda clase de mercancías.
- Explotación de fincas rústicas y la prestación de servicios de administración y dirección de fincas rústicas.
- La producción, importación, exportación, distribución, transporte y venta al por mayor y detalle de aceitunas, frutas, verduras, cereales, semillas oleaginosas, plantas de vivero y aceites y sus derivados.
- La intermediación y el asesoramiento en la contratación y captación de seguros.

Artículo 3. Ámbito Personal. Se regirán por el presente Convenio, la totalidad de los trabajadores que, en la actualidad o en lo sucesivo, presten sus servicios en la empresa mencionadas en el artículo anterior.

Artículo 4. Ámbito Temporal, Vigencia, Duración y Prórroga. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 2014, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín correspondiente.

Duración. La duración del Convenio será de tres años, desde 1 de abril de 2014 hasta el 31 de marzo de 2017.

Prórroga. El presente Convenio será prorrogado si no fuese expresamente denunciado por cualquiera de las partes frente a la otra en el plazo de tres meses antes de su vencimiento.

Artículo 5. No Discriminación en las Relaciones Laborales. Se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo y en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, de sexo, discapacidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes ó relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

También serán nulas las órdenes de discriminar las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Todo ello, sin perjuicio del respeto a las decisiones legales que, en su caso, establezcan las exclusiones, reservas y preferencia para ser contratado libremente.

Capítulo III**Ingresos, Provisión de Vacantes, Ceses y Sucesión de Empresa**

Artículo 6. Ingreso y Período de Prueba. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre la colocación, considerándose provisional durante el periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

Artículo 7. Provisión de Vacantes. Ascensos. En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes o para plaza nueva de creación, la empresa podrá exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional.

Se concede preferencia al personal subalterno al servicio de la empresa para que pueda ocupar plazas de categoría administrati-

va, siempre que obtengan igual o superior puntuación que los demás aspirantes a ingreso en las pruebas que se convoquen con dicho fin.

Ascensos. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Artículo 8. Ceses. Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo sea haya incumplido.

El personal comprendido en el presente Convenio que se ponga cesar voluntariamente habrá de avisar a la Dirección de la empresa con quince días de anticipación. Si no realizasen los interesados este preaviso perderá los interesados el importe equivalente al salario base y antigüedad correspondientes a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 9. Sucesión de Empresa. En lo relativo a la sucesión de empresas se estará a lo establecido en los artículos 42, 43 y 44, y concordantes, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV Contratación

Artículo 10. Contratación. El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

Capítulo V Suspensión y Extinción de la Relación Laboral

Artículo 11. Conciliación de la vida familiar y laboral. En todo lo relativo a la conciliación de la vida laboral y familiar se aplicará la normativa legal vigente en cada momento.

Capítulo VI Tiempo de Trabajo

Artículo 12. Jornada. La jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas de lunes a viernes, siendo la jornada laboral diaria de 8 horas diarias.

Durante el mes de agosto la jornada laboral será de treinta y cinco (35) horas semanales, distribuidas de lunes a viernes y en régimen intensivo de mañana.

Asimismo, durante los días de Feria Real, Semana Santa, y los días del 24 al 31 de diciembre, ambos inclusive, la jornada laboral será en régimen intensivo de mañana, a razón de seis horas diarias.

Artículo 13. Vacaciones. El personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas, a razón del salario base, de treinta (30) días naturales, de los que, al menos, veintidós días serán laborales, sea cual fuera la categoría profesional a la que corresponda. El período de disfrute se fijará común acuerdo entre la empresa y el trabajador, que también podrán convenir la división en dos del periodo total, en cualquier caso y si lo permiten las necesidades de la empresa, se disfrutarán en los meses de Junio a Septiembre.

La fecha para el inicio de disfrute no podrá coincidir con las de un día festivo.

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 natu-

ral o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta 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.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final de año en que se hayan originado.

Artículo 14. Licencias. Permiso Retribuido. Todo el personal, dispondrá de hasta veinticuatro horas al año para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora.

Para su disfrute, el personal deberá preavisar con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo causa de fuerza mayor que justifique la falta de preaviso.

Licencia no Retribuida

El personal afectado por el presente convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo hasta 24 horas anuales para atender al cuidado de hijos menores de diez años en caso de enfermedad.

Aún cuando esta licencia tiene el carácter de no retribuida, el trabajador que haga uso de la misma tendrá derecho a recuperar el tiempo invertido, con el fin de no ver mermada su retribución.

El personal que lleve mínimo de cuatro años de servicio, podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis.

Capítulo VII Régimen Económico

Artículo 15. Salario Base. El salario base para cada categoría profesional en jornada normal de trabajo, será el que figura en la Tabla de remuneraciones que se une como anexo I al presente Convenio. Igualmente se pacta el incremento salarial para cada uno de los siguientes años de duración del Convenio, incremento que será en el mismo porcentaje en que aumente el Salario Mínimo Interprofesional de ese año.

Artículo 16. Pagas Extraordinarias. Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de Verano, a percibir en el mes de junio.
- Paga de Navidad, a percibir en el mes de diciembre.

La cantidad a abonar por la empresa, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad salario base.

El importe de estas pagas se prorratearán proporcionalmente en el recibo de salarios mensual.

Capítulo VIII Faltas y Sanciones

Artículo 17. Régimen Disciplinario. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 18. Graduación de Faltas. Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Artículo 19. Faltas Leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que existe causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Falta de aseo personal.

4. Falta de atención y diligencia con el público.

5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 20. Faltas Graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

4. El abandono del trabajo sin causa justificada.

Artículo 21. Faltas muy Graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

2. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

3. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

4. Abandonar el trabajo sin justificación.

5. El acoso sexual, entendiéndose por tal todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Artículo 22. Régimen de Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por Faltas Leves

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por Faltas Graves

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Por Faltas muy Graves

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses. Despido.

Artículo 23. Tramitación y Prescripción. Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de personal en las graves y muy graves.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que

fuera su gravedad.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haber cometido.

Capítulo IX

Régimen Asistencial

Artículo 24. Complemento en caso de Incapacidad Temporal. Durante el tiempo que un trabajador permanezca en situación de I.T. deriva de enfermedad común o accidente de cualquier tipo, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba hasta el 100% de la base reguladora de la prestación a partir del primer día y hasta un máximo de doce meses.

Capítulo X

Disposición Final

Artículo 25. Aplicaciones de la legislación general. En lo no previsto o regulado por el presente Convenio será de aplicación sobre las respectivas materias las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

Anexo 1

Tabla de Remuneraciones Vigentes a partir del 1 de abril de 2014

- Nivel I. Titulados Superiores
- Nivel II. Titulados de Grado Medio
- Nivel III. Jefes y Encargados (equipo, explotación, Administrativo)
- Nivel IV. Oficiales de 1ª
- Nivel V. Oficiales de 2ª
- Nivel VI. Administrativo, Informático
- Nivel VII. Auxiliar Administrativo, Comercial, Telefonista, Peón, Limpiador
- Nivel VIII. Aspirante

Nivel	Salario Base Euros Mes
I	850,00
II	800,00
III	750,00
IV	700,00
V	690,00
VI	680,00
VII	650,00
VIII	646,00