

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

Núm. 4.365/2012

Convenio o Acuerdo: Convenio Colectivo de Cordobesa de Servicios S.A. 01/07/2012-31/12/2014

Expediente: 14/01/0002/2012

Fecha: 14/06/2012

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Luis Luque Barona

Código: 14102832012012

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Cordobesa de Servicios S.A. (Cosersa)", con vigencia desde el día 1 de julio de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2014, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2012, 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 4043/1892, 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 de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidenta y sobre reestructuración de Consejerías y 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.

**A C U E R D A**

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 Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández Ramírez.

**CONVENIO COLECTIVO DE CORDOBESA DE SERVICIOS, S.A (COSERSA) PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE 01/07/2012 HASTA 31/12/2014****Capítulo 1º - Normas generales****Art. 1.- Ámbito**

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa cordobesa de Servicios, S.A (Cosersa) cualquiera que se a su grupo profesional y la modalidad de contrato laboral que los ligue a excepción de los que desempeñen la función de gerencia o consejeros de conformidad con la legislación vigente. El ámbito territorial de aplicación de este convenio será Córdoba.

**Art. 2.- Vigencia**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de julio de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

Se prorrogará por la tática si no se denuncia por escrito su vigencia con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes contratantes a través de sus órganos respectivos.

Efectuada la denuncia la totalidad de regulación contenida en el Convenio se mantendrá en vigor desde la fecha de su vigencia hasta la firma de un nuevo Convenio. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un

nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, éste perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

**Art. 3.- Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y los efectos de su aplicación práctica se consideraran globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

**Art. 4.- Absorción y compensación**

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto y en cómputo anual, a las existentes a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

**Capítulo 2º - Régimen de trabajo****Art. 5.- Jornada laboral**

1.- La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, realizadas de lunes a viernes; excepto el personal comercial que desarrollará su jornada de lunes a sábado conforme a la organización fijada con la empresa.

No obstante, los sábados por la mañana, se desarrollará por un integrante del departamento de Administración, Recepción de Taller, Mecánica, Carrocería, Post Venta y Recambios, conforme a lo fijado en el calendario laboral de la empresa, una guardia diaria desarrollada de 9:00 a 13:00.

2.- Computará dentro del concepto de trabajo efectivo, el dedicado en la jornada para el desayuno que se fija en 15 minutos diarios.

3.- Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, la jornada de trabajo será en régimen de jornada continuada, de 08:00 a 13:00 horas.

Durante los días de la Feria de Córdoba se trabajará de lunes a miércoles en jornada normal, el jueves y el viernes la jornada de trabajo será en régimen de jornada continuada, de 08:00 a 13:00 horas, y el sábado no se abrirá el centro de trabajo

4.- En todo caso la jornada será normalmente entendida y sin perjuicio de los festivos o descansos anteriormente señalados de lunes a viernes, conforme a lo previsto en el apartado 1.

5.- Del 15 de junio al 15 de septiembre, la jornada de trabajo para el personal de Taller, Recambios, Administración y Post Venta, será en régimen de jornada continuada, de 07:00 a 15:00 horas.

No obstante, durante este período, se desarrollará por un integrante del departamento de Administración, Recepción de Taller, Post Venta y Recambios, conforme a lo fijado en el calendario laboral de la empresa, una guardia diaria desarrollada de 17:00 a 20:00 horas.

Del 15 de junio al 15 de septiembre, el personal comercial trabajará en régimen de jornada partida, conforme a lo fijado en el calendario laboral de la empresa, de 08:30 a 14:00 horas y de 17:00 horas a 20:30 horas.

6.-La empresa, oída la representación legal de los trabajadores, formularán anualmente el calendario laboral. Éste deberá ser expuesto en los tablones de anuncios, indicándose en el mismo el horario, la jornada ordinaria semanal, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornada y semanal; así como los días festivos y no laborables.

**Art. 6.- Horas extraordinarias**

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan, con el objetivo de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible

ble las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Las horas extraordinarias se pagarán razón de 9 €/hora y se abonarán en metálico o podrán compensarse con descanso, a criterio de la empresa.

3.- Las horas extraordinarias no podrán exceder de 80 horas anuales para todo el centro de trabajo.

#### **Art. 7.- Vacaciones**

Todos los trabajadores integrados en el presente Convenio disfrutará de 22 días laborables de vacaciones.

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

El calendario de vacaciones se fijará en la empresa, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

La retribución de los días vacacionales estarán compuesta por el salario base más los complementos que cada trabajador perciba.

#### **Art. 8.- Licencias retribuidas**

Los trabajadores integrados en el presente Convenio, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración del 100% del salario y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio.

b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c. Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

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

e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento de más de 200km. al efecto, el tiempo de permiso podrá ampliarse a 2 días naturales más.

En los demás casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

### **Capítulo 3º - Régimen económico**

#### **Art. 9.- Conceptos retributivos**

Las retribuciones del personal integrado en el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Salario base

2. Complemento de antigüedad consolidado.

3. Plus de productividad.

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

5. Horas extraordinarias en los casos que procedan.

#### **Art. 10.- Salario Convenio**

Se considera Salario Base Convenio el que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa y se entenderá mensualizado, teniendo el carácter de mínimo para las diversas categorías profesionales. Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada en cómputo anual. El Salario de Convenio diario será el resultado de dividir el Salario Convenio mensual que aparece en la tabla de retribuciones anexa por 30.

#### **Art. 11.- Complemento de Antigüedad**

A partir de la firma del presente convenio y durante su vigencia, se congelará el importe del complemento, quedando fijado para cada trabajador en la cuantía que actualmente perciba.

#### **Art. 12.- Plus de Transporte**

Para suplir los gastos por el transporte y la distancia que haya que recorrer para acudir al trabajo, todo trabajador integrado en el presente convenio, con independencia de su categoría profesional, incluyendo a los trabajadores con jornada continuada, percibirá la cantidad de 129,04€ reflejada en la tabla de retribuciones anexa.

#### **Art. 13.- Productividad**

La productividad que se abonará a los trabajadores vendrá determinada por los objetivos que vengan definidos por el fabricante (CITRÖEN) y los baremos establecidos por la empresa.

#### **Art. 14.- Gratificaciones extraordinarias**

La empresa abonará en concepto de pagas extraordinarias las cantidades siguientes:

- Gratificación de Julio: 30 días para todos los grupos profesionales a razón de Salario Base Convenio, más mejora voluntaria en el caso de que existiera, más antigüedad que corresponda.

- Gratificación de Navidad: 30 días para todos los grupos profesionales a razón de Salario Base Convenio, más mejora voluntaria en el caso de que existiera, más antigüedad que corresponda.

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

#### **Art. 15.- Incremento salarial**

Para el año 2012, a partir del 1 de julio se abonarán los sueldos de conformidad a las tablas salariales anexas al presente texto.

Para el año 2013, se incrementarán de manera proporcional al salario base que cada trabajador perciba, los salarios de todos los trabajadores en la cuantía que resulte de distribuir entre estos, el 10% del beneficio fiscal que obtenga en el año 2012, en el caso de que se logre, al mes siguiente de conocerse la liquidación del Impuesto sobre Sociedades. Se abonará en una paga única, no consolidable, al mes siguiente de conocer este dato. En caso de no obtenerse beneficio fiscal, no se producirá ni incremento, ni abono.

Para el año 2014, se incrementarán de manera proporcional al salario base que cada trabajador perciba, los salarios de todos los trabajadores en la cuantía que resulte de distribuir entre estos, el 10% del beneficio fiscal que obtenga en el año 2013, en el caso de que se logre, al mes siguiente de conocerse la liquidación del

Impuesto sobre Sociedades. Se abonará en una paga única, no consolidable, al mes siguiente de conocer este dato. En caso de no obtenerse beneficio fiscal, no se producirá ni incremento, ni abono.

#### **Art. 16.- Justificante de salario**

El pago de sueldos y salarios se efectuará mediante transferencia o talón bancario y en la cuenta señalada por el trabajador.

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

### **Capítulo 4º - Organización y racionalización del trabajo**

#### **Art. 17.- Organización del trabajo**

1. A tenor de lo dispuesto en el número 3 del artículo 20 y número 1 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos; revisión de tiempos por mejora de métodos y en general, de cuanto pueda conducir a un proceso técnico de la empresa de que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

#### **Art. 18.- Seguridad y Salud Laboral**

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

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

#### **Disposiciones Adicionales**

##### **Primera. Cláusula de Inaplicación**

Este convenio colectivo obliga a la empresa y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movili-

dad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entenderá que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entenderá que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que deben establecerse en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas.

##### **Segunda. Comisión Paritaria**

1.- Se constituye la Comisión Paritaria de este Convenio que estará integrada por un máximo de dos miembros de cada representación, que serán designados por las mismas.

2.- Las funciones específicas de la Comisión Paritaria de vigilancia serán:

2.1.- La correcta interpretación del Convenio y la Vigilancia de su cumplimiento.

2.2.- Intervención en los conflictos colectivos en la forma y con los límites que determine la ley.

3.- El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales.

4.- Las dudas discrepancias y conflictos que pudieran producirse en la interpretación y aplicación del Convenio serán sometidas a la Comisión que deberá emitir dictamen en un plazo no superior a 30 días.

5.- El domicilio de la Comisión Paritaria de Vigilancia será el de la Empresa.

6.- Las reuniones se celebrarán previa solicitud de una de las partes, dentro de los 15 días siguientes al de la solicitud que deberá hacerse por escrito y con propuesta del orden del día. En todas las reuniones se nombrará un secretario que será el encargado de levantar acta.

### Tercera. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad en lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de tres de abril de mil novecientos noventa y seis y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

### Cuarta. "Código de Conducta Laboral"

Las partes firmantes acuerdan remitir de forma expresa la regulación de las situaciones que supongan falta laboral, entendidas como 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, a lo establecido en el Capítulo IV "Código de Conducta Laboral" del vigente Acuerdo Estatal del Sector del Metal, que se adjunta como Anexo II al presente convenio ( publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 203, de veintidós de agosto de dos mil ocho, Resolución de siete agosto de dos mil ocho, de la Dirección General de Trabajo) o en las futuras modificaciones del mismo.

Asimismo las partes firmantes acuerdan, reflejar la vigencia y aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, por el que se regulan las Infracciones y Sanciones en el Orden Social, de las que pueden ser responsables las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes (empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados), que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley.

**TABLA SALARIAL**  
Vigente a partir del 1 de julio de 2012

	Salario Convenio Mensual	Plus de Transporte
	(Euros)	(Euros)
<b>GRUPO PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN</b>		
Funciones		
Jefe de Contabilidad	1.120,37 €	129,04 €
Oficial de Administración	970,20 €	129,04 €
Auxiliar de Administración	919,02 €	129,04 €
<b>GRUPO PROFESIONAL: RECAMBIOS</b>		

Funciones		
Jefe de Recambios	1.012,45 €	129,04 €
Dependiente de recambios	917,13 €	129,04 €

### GRUPO PROFESIONAL: TALLER

Funciones		
Jefe de Taller	1.115,87 €	129,04 €
Oficial de 1.ª de Taller	950,41 €	129,04 €
Oficial de 2.ª de Taller	931,26 €	129,04 €
Especialista	904,85 €	129,04 €

### GRUPO PROFESIONAL: POST VENTA

Funciones		
Asesor de servicios de 1ª	1.012,45 €	129,04 €
Asesor de servicios de 2ª	919,02 €	129,04 €

### GRUPO PROFESIONAL :COMERCIAL

Funciones		
Jefe Comercial	1.115,87 €	129,04 €
Asesor Comercial	1.012,45 €	129,04 €

## ANEXO 2

### ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DE METAL

#### Capítulo IV - Código de conducta laboral

#### Artículo 15. Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, 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 artículos siguientes.

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

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

5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

#### Artículo 16. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

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

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

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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

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

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



h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

#### **Artículo 17. Faltas graves**

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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

g. Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

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

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

k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

#### **Artículo 18. Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

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

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### **Artículo 19. Sanciones**

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

a. Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

#### **Artículo 20. Prescripción**

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

- Faltas leves: diez días.

- Faltas graves: veinte días.

- Faltas muy graves: sesenta días.

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

