

JUNTA DE ANDALUCIA**Consejería de Empleo, Empresa y Comercio
Delegación territorial de Córdoba**

Núm. 178/2016

Convenio o Acuerdo: Pescados La Carihuela, S.L.

Expediente: 14/01/0004/2016

Fecha: 20/01/2016

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Herminio Fernández Ruiz

Código: 14103222012016

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Pescados La Carihuela, S.L.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

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

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PESCADOS LA CARIHUELA, S.L.**Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de la totalidad del personal que presta sus servicios para los centros de trabajo de la entidad PESCADOS LA CARIHUELA, S.L., que tiene enclavados en Córdoba, así como los que, en un futuro, pudieran adscribirse a la misma, siendo su ámbito provincial.

Artículo 2. Ámbito temporal: Vigencia y duración

La vigencia del presente convenio será de dos años:

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016. Ello no obstante, si su publicación en el "BOP" fuese posterior a dicha fecha se aplicará con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida en el articulado del mismo. Tendrá una duración de 2 años, hasta el 31/12/2017.

Será prorrogable de forma tácita, por periodos anuales, de no mediar denuncia previa por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de su articulado deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

La empresa integrará a aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo permanecieran en la empresa, en el grupo profesional correspondiente a la formación y preparación profesional que establece el artículo 5 de este convenio.

La posible publicación de un nuevo Convenio Colectivo de la Provincia de Córdoba, que pudiera publicarse con posterioridad a la fecha de entrada en vigor del Presente Convenio Colectivo de Empresa no tendrá ninguna validez sobre el presente convenio colectivo de empresa, aunque sus efectos económicos fuesen de aplicación con carácter retroactivo.

Las tablas salariales del presente convenio colectivo de empresa serán aplicables desde el 1 de enero de 2016. Para aquellos trabajadores en situación de alta contractual a 31 de diciembre de 2015 se aplicarán los siguientes supuestos:

Complemento de Antigüedad Consolidada y Diferencia de Salario Consolidado:

Aquellos trabajadores que pasen a una nueva categoría cuyo salario sea superior al que viniera percibiendo, se le aplicará el de este convenio, y consolidarán como condición más beneficiosa la antigüedad. Estas diferencias irán reflejadas en el concepto con denominación "complemento de antigüedad consolidada", que igualmente irá prorrateado en 12 mensualidades.

En el caso de aquellos trabajadores que pasaran a una categoría cuyo salario sea inferior al que vinieran percibiendo, pasarán a percibir el de la nueva categoría. Y las diferencias que se pongan de manifiesto entre lo que cobraba a 31/12/2015 y a 1/1/2016, se mantendrán como más beneficiosas, irán reflejadas en los conceptos de "complemento de antigüedad consolidada" y complemento de diferencia de salario consolidado", que igualmente irá prorrateado en 12 mensualidades.

Incapacidad Temporal:

La empresa no complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal a partir del vigésimo día de baja, en los casos que aparecen en el artículo 18 del presente convenio. Esto se aplicará a todos los trabajadores, incluidos aquellos que estuvieran de baja médica con fecha 31 de diciembre de 2015.

Si cualquier trabajador/a que estuviera en situación de alta en la empresa a la entrada en vigor de este convenio colectivo de empresa, causara baja en la empresa por cualquier circunstancia, y de nuevo fuese contratado/a por la empresa, éste/a perderá las condiciones más beneficiosas adquiridas conforme al apartado anterior, y las condiciones económicas aplicables que les serán de aplicación serán las del presente convenio.

En cualquier caso, el presente Convenio prevalecerá frente a cualquier otro de carácter sectorial, provincial, autonómico o nacional que pudiera publicarse, tomando como referencia para tal afirmación lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, así como la dirección y control de la actividad laboral, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la empresa, con las limitaciones que en su caso impongan las normas legales de obligado cumplimiento, y en particular al artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Clasificación profesional

En cumplimiento del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen con carácter general para el personal sujeto por el presente Convenio Colectivo, cinco grupos profesionales, que a su vez se determinan por la formación y la preparación para el desarrollo de sus cometidos específicos.

Con los nuevos grupos profesionales que se desarrollan en este Convenio, se pretende simplificar el número de categorías, y aplicar a cada trabajador la categoría en función de las tareas desempeñadas y no en función del salario consolidado. A los trabajadores que por este motivo pasen a una categoría cuya remuneración sea inferior a la que actualmente vienen percibiendo, se les respetará el salario tal y como se establece en el artículo 3º del presente Convenio.

Grupo A (Formación y Aprendices/Contrato en Prácticas)

Es el personal que cumple los requisitos exigidos por nuestra legislación para poder suscribir un contrato de formación o aprendizaje o contrato en prácticas. Se incorporan a la empresa para adquirir los conocimientos y experiencia necesaria que garanticen paulatinamente el desarrollo cualificado de sus cometidos.

Grupo B. Personal de Base (menos de 3 años)

Criterios generales. Es el personal de nuevo ingreso en la empresa. Ejecutan su trabajo bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total. El desempeño del puesto se desarrolla en pescaderías, centros logísticos u oficinas. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. La permanencia máxima en esta categoría es de tres años.

La empresa podrá determinar un cambio de categoría del trabajador sin obligación del cumplimiento del periodo de tres años establecido en el párrafo anterior, cuando estime un especial rendimiento o cualificación. En sentido contrario, el periodo de tres años es orientativo y enfocado a que el trabajador en este plazo adquiera las condiciones, conocimientos y habilidades necesarios para pasar a una categoría superior.

No obstante, aquellos trabajadores que en diferentes etapas hayan podido trabajar en la empresa y que con la suma de todos los periodos trabajados superen los tres años, bien cuando lo hayan superado antes de la entrada en vigor del presente convenio, o lo superen cuando se incorporen a la empresa de nuevo con la fecha de efectos de su entrada en vigor; si durante este tiempo el trabajador no hubiese adquirido las condiciones, conocimientos y habilidades necesarios para trabajar en otras categorías superiores establecidas en el presente artículo de este convenio, permanecerá en esta categoría hasta que adquieran la formación que la dirección de la empresa valore positivamente su cambio de categoría.

Existirán 3 subcategorías dentro de esta clasificación:

B.1.: Personal con menos de un año de trabajo en la empresa.

B.2.: Personal entre un año y menos de dos años en la empresa.

B.3.: Personal entre dos años y hasta completar tres años en la empresa.

Grupo C. Profesionales (más de tres años)

Criterios generales. Personal en la empresa con más de tres años de antigüedad en la misma, con las salvedades establecidas en el apartado anterior. Personal cualificado, que dispone de los conocimientos suficientes para desarrollar su puesto con autonomía y bajo instrucciones concretas. Tiene dependencia jerárquica y funcional absoluta. Ejecuta los trabajos sin necesidad de tener a un superior. Puede ayudar a su superior en las tareas que realiza, pudiéndolo sustituir en ausencias ocasionales y en vacaciones. Conoce los protocolos y normas de actuación, pudiendo tener a su cargo a trabajadores de los grupos A y B.

Grupo D. Profesionales Coordinadores

Criterios generales. Personal cualificado que realiza por definición los cometidos propios del grupo C-Profesionales, pero con absoluta autonomía y responsabilidad. Tiene dependencia jerárquica y funcional. Planifica y organiza su trabajo para lograr los

objetivos específicos de su puesto de y de la organización. Puede ayudar a su superior en las tareas que realiza, pudiéndolo sustituir en ausencias ocasionales y en vacaciones. Conoce los protocolos y normas de actuación, pudiendo tener a su cargo a trabajadores de los grupos A, B y C. Colabora en la gestión de recursos humanos, realizando acciones encaminadas a orientar el comportamiento de los compañeros del grupo de Profesionales (Grupo C) o Personal Base del Grupo B y A.

Grupo E. Grupo de Coordinadores de Superiores

Criterios generales. Personal cualificado, con amplio conocimiento de los puntos críticos del negocio. Dispone de autonomía, responsabilidad e iniciativa. Tiene dependencia jerárquica y funcional. Planifica y coordina su trabajo conforme a los objetivos establecidos por la empresa. Condición indispensable es la formación y motivación de los trabajadores a su cargo que se encuentren en los grupos profesionales inferiores. Ayuda a la Dirección de la empresa en la consecución de los objetivos y puede sustituir al personal de Dirección o Gerencia en la Empresa en periodos vacacionales. Pudiendo tener a su cargo a trabajadores de los grupos A, B, C y D.

Artículo 6. Jornada laboral

La jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la empresa, pudiéndose concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en este artículo.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de lunes a sábados.

Cuando por razones comerciales o de competencia sea preciso la apertura durante toda la semana, en cuyo caso la jornada semanal se distribuirá de Lunes a Domingos, respetándose siempre los descansos legalmente fijados. De esta situación especial que implicaría el trabajo en domingo y/o festivo se compensará, bien con descansos equivalentes al tiempo trabajado, bien con el abono de una cantidad fijada para la jornada completa y proporcionalmente a ésta y en base a cada categoría:

Grupo A: 55 €; Grupo B: 70 €; Grupo C: 95 €; Grupo D: 100 € y Grupo E: 125 €

Si se opta por esta última opción deberá especificarse en el recibo de salarios como Plus Festivo o Plus Domingo.

El trabajo en domingo o festivo deberá ser notificado a los trabajadores a través de sus representantes legales, al menos con 10 días de preaviso, informándoles al propio tiempo del sistema de compensación en el caso de exceso de jornada.

Cuando se establezcan en los establecimientos jornadas, que incluyan la apertura en festivos, a fin de cubrir las necesarias garantías para su apertura, se establecerán turnos rotativos, siempre garantizando los descansos legales fijados al efecto.

Para el cómputo de la jornada, y la verificación de la hora y entrada al trabajo, será considerado el momento en que el mismo se encuentre en su puesto para el inicio de los cometidos.

Artículo 7. Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con las limitaciones que seguidamente se especifica:

De dos meses para los trabajadores incluidos en el Grupo A. Formación - Aprendices/Contrato Prácticas.

De dos meses para los trabajadores incluidos en el Grupo B - Personal Base.

De seis meses para los trabajadores incluidos en el Grupo C -

Profesionales.

De seis meses para los trabajadores incluidos en el Grupo D - Profesionales Coordinadores.

De seis meses para los trabajadores incluidos en el Grupo E - Coordinadores Superiores.

Artículo 8. Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, que serán retribuidas a razón de salario base convenio.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación de las vacaciones aquellos periodos de máxima actividad de los centros.

En aquellos supuestos en los cuales se produzca suspensión y/o interrupción de periodo de vacaciones, por necesidades de cobertura de otro puesto de trabajo por baja de I.T. superior a cinco días laborales, los trabajadores que vieran interrumpido o modificado su periodo vacacional, tendrán nuevo derecho de elección preferente, a aquellos que hubieren sido sustituidos, que deberán relegar su derecho a la conclusión del periodo vacacional general.

Artículo 9. Traslados

La Dirección de la empresa, podrá establecer el traslado de trabajadores de un centro a otro, por necesidades de la venta, para cubrir vacaciones o para sustituir a personal en formación y en general por causas técnicas, organizativas ó de producción.

Artículo 10. Movilidad interna

Por seguridad en el empleo, y con el fin de permanecer en la empresa, el trabajador que desempeñando trabajos de su grupo profesional, bien por una bajada de productividad, bien por motivos de horarios, jornadas, turnos, etc., no desarrolle correctamente su trabajo, o no estuviese satisfecho con el mismo, podrá solicitar una modificación de grupo profesional, adecuada a sus necesidades y preferencias, pasando a percibir el salario del nuevo grupo, incluso si resultase inferior.

En caso de que el trabajador no lo solicite, y afecte a la productividad de la empresa, previo informe redactado por ésta y entregado a los Representantes de los Trabajadores y contrastado con éstos, pasará a un grupo inferior., y siempre llevándolo a cabo con lo establecido en legislación vigente.

En el supuesto de desarrollo de trabajo de grupo superior, la empresa deberá abonar los salarios que correspondan al mismo.

Artículo 11. Conceptos retributivos

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de los Grupos Profesionales establecidos en el artículo 5 del presente convenio, Complementos y Pluses que se pudieran establecer y Gratificaciones Extraordinarias.

Artículo 12. Salario Base

Será el que corresponda a cada trabajador afectado por el presente Convenio, en función de su encuadramiento en el grupo profesional correspondiente, según la descripción fijada en el artículo 5 del presente convenio y definida en la tabla desarrollada en el Anexo I del mismo. Se pacta automáticamente como subida salarial el IPC interanual del año anterior sobre las tablas salariales del año 2.016 del Anexo I. Y así para años sucesivos, si el IPC fuese negativo éste no se aplicará en las tablas salariales.

Artículo 13. Plus de Asistencia y Plus de Consecución de Objetivos Generales

Mediante Acuerdo entre la las partes que conforman la Comisión Negociadora se pactarán las condiciones que regularán el cálculo y cobro de estos Pluses de Asistencia y de Consecución de Objetivos Generales, u otros que se pudieran establecer y ne-

gociar. Una vez refrendado el Acuerdo que determine el funcionamiento para el cálculo y cobro de estos complementos se adjuntarán al presente Convenio Colectivo como Anexo II.

Artículo 14. Complementos de antigüedad consolidada y de diferencia de salario consolidado

Este complemento queda definido en el artículo 3 del presente convenio, será no compensable ni absorbible, será disfrutado por todos y cada de los trabajadores tal como establece el referido artículo, y permanecerá como cantidad fija e inamovible, y no sufrirá variación alguna ya que no será objeto de revalorización ni devaluación alguna en cuanto a las subidas que tendrán los demás conceptos salariales a lo largo del tiempo.

Artículo 15. Gratificaciones Extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, conocidas como Navidad, Junio y Beneficios, a razón del salario base convenio del Anexo I, que serán abonadas a razón de treinta días de salario convenio, distribuyéndose su abono mediante prorrata entre las doce mensualidades del año.

Artículo 16. Resolución unilateral del contrato

El personal afectado por el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de esta empresa, habrá de comunicarlo a la dirección con, al menos, quince días de antelación a la fecha prevista para dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador del citado preaviso dará derecho, a la empresa, a deducir de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso.

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

Artículo 17. Modalidades de contratación

A. Contrato para la Formación y el Aprendizaje. Ante la nueva legislación al respecto, se acuerda que tal sistema de contratación deberá adaptarse a lo que así se disponga legislativamente, y en particular el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, mediante el presente convenio se acuerda establecer un periodo mínimo de 6 meses, pudiéndose llevar a cabo hasta 2 prórrogas, sin que la duración de cada prórroga sea inferior a seis meses y, sin que en ningún caso, se pueda superar la duración máxima de los tres años.

B. Contrato en Prácticas. En cuanto a los contratos en prácticas, se estará a la normativa vigente, con las siguientes particularidades:

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 24. Si se hubiese pactado por tiempo inferior al máximo establecido, se podrá efectuar hasta tres prórrogas sin superar el tope máximo permitido. El salario de los trabajadores contratados mediante esta modalidad, será del 75% del Grupo Profesional para el primer año de vigencia del mismo y del 85% para el segundo año del contrato.

C. Contrato eventual por circunstancias de la producción. Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la duración de este tipo de Contrato. Y que la misma puede ser modificada según convenio sectorial, o en todo caso, sectorial de ámbito inferior. Por tanto, para este tipo de Contrato, las Partes se acogen a lo expresado en el artículo 23 del Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba, que establece que la duración máxima de esta modalidad de contratación será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, cuan-

do el contrato se suscriba con el mismo trabajador.

Se incluyen en esta clasificación los contratos efectuados para suplir a personal destinado a formación propia o de empleados de nueva incorporación, así como la sustitución de personal destinado temporalmente de refuerzo en otro centro de trabajo.

D. Contrato por obra o servicio determinado. Podrá ser formalizado contrato para el desarrollo de trabajos con servicio específico, dentro de la actividad de la empresa, con las siguientes particularidades:

- Campañas específicas, campaña de Navidad y Reyes, de verano, de Semana Santa, fiestas locales, autonómicas y nacionales; puentes por festividades; inventarios y recuentos; y en general promociones específicas.

- La duración de estos contratos, estará en función de la duración de las campañas identificadas, pudiendo estas acumularse, y tener diferencia de duración para cada trabajador contratado en función a las circunstancias concurrentes.

- En ningún caso, el tiempo de contratación empleado bajo esta modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias de la producción.

E. Contrato de Interinidad. Podrá concertarse contratos de interinidad para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, incluso excedencia voluntaria, así como para la cobertura de vacantes hasta su definitiva contratación.

En general esta modalidad contractual se podrá efectuar para las sustituciones referidas a los supuestos previstos en los artículos, 40.4, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores.

F. Contrato a tiempo parcial.

- Las horas complementarias totales máximas podrán ser de hasta un 60% de las horas ordinarias pactadas en contrato.

- El preaviso con el que el trabajador deberá conocer como mínimo el día y hora de comienzo de la realización de las horas complementarias será de un día.

- En el personal contratado a jornada parcial pero de forma indefinida, cuando por la dirección de la empresa se ofrezca realizar horas complementarias de aceptación voluntaria a las que se refiere el artículo 12.5.g del Estatuto de los Trabajadores, serán como máximo el 30% de las horas pactadas en contrato.

Artículo 18. Subsidio de Incapacidad Temporal

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo que le asista, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, consistentes en salario base, antigüedad consolidada, diferencia de salario consolidado y gratificaciones extraordinarias, desde el primer día de la baja y hasta el límite de 20 días. No se completarán las prestaciones obligatorias establecidas anteriormente en ninguno de los siguientes casos:

- Cuando se trate de trabajadores con cotizaciones inferiores a los 180 días en los cinco años anteriores a la fecha de la baja.

- Cuando el absentismo del trabajador afectado haya superado los 20 días, bien de forma continuada, bien acumulados en distintos procesos en los doce meses anteriores.

- A partir del 4º proceso de I.T. o descanso por enfermedad en los doce meses anteriores, independientemente de su duración.

- En caso de que el accidente de trabajo sea causado por negligencia del trabajador.

En este sentido, no computarán como absentismo las bajas por maternidad, aquellas que requieran hospitalización, o las generadas por accidente de trabajo, que además se completarán hasta el importe íntegro de sus retribuciones, consistentes en salario base, y complementos de antigüedad y de diferencia de salario

consolidado, y gratificaciones extraordinarias, hasta un máximo de 360 días.

Artículo 19. Seguro Colectivo

La empresa, deberá concertar Seguro Colectivo de Accidente, en virtud del cual, aquel trabajador que falleciera por causa de accidente, bien sea de trabajo o accidente no laboral, o por el accidente sufrido se le reconozca, invalidez permanente, en grado absoluta o gran invalidez, percibirá el afectado o sus derechohabientes la cantidad de 36.000 euros.

Artículo 20. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Todos los trabajadores de la empresa, tendrán derecho a ser reconocidos médicamente. La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Las partes se comprometen a velar por la prevención de riesgos laborales, que permita la erradicación de los accidentes de trabajo en la empresa. Para la designación de los Delegados de Prevención se procederá:

1. Los Delegados de Personal serán asimismo los Delegados de Prevención, que ejercerán sus funciones de forma mancomunada.

2. En aquellos centros donde se haya constituido Comité de Empresa propio, el Delegado de Prevención, será designado por votación realizada por los miembros del comité.

3. En aquellos centros, en los que bien no exista representación de los trabajadores, ó no sea preceptivo por número la elección de delegado de prevención será nombrado, por la empresa, un encargado, como abanderado de prevención.

4. Las competencias de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud serán ejercidas por los Comités Intercentros de Seguridad y Salud como interlocutor del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

Artículo 21. Prendas de Trabajo

A los trabajadores que procedan, se les entregará dos uniformes en la temporada de invierno, y otros dos en la de verano, que serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

Los trabajadores que cesen en la empresa, por cualquier causa, deberán devolver a la empresa los uniformes que en el momento del cese estuvieran en su poder.

Artículo 22. Plan de Igualdad

Conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes acuerdan expresamente, la elaboración, negociación y aplicación de un plan de igualdad, a fin de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, si bien reconociendo la existencia en la empresa de una total y absoluta integración efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 23. Representación de los Trabajadores. Delegados de Personal y Comités de Empresa

La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponden a los Delegados de Personal. Para las empresas con uno o varios centros de trabajo con más de 50 trabajadores la representación de los Trabajadores estará a cargo de los Comités de Empresa. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueran elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representa, teniendo igualmente las mismas competencias legalmente esta-

blecidas para los Comités de Empresa.

Artículo 24. Garantías

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa, gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los trabajadores y de los derechos y obligaciones que la Legislación les otorga.

Artículo 25. Normas de conducta

Considerando que el objetivo final de PESCADOS LA CARIHUELA, S.L., junto a la comercialización de sus productos, es el servicio y la atención al cliente, deben fijarse normas que, aún siendo elementales, deben garantizarse mediante la incorporación al presente texto, de nueva normativa en el régimen disciplinario establecido.

Entre ellas, merece especial atención, la necesaria higiene, tanto en la imagen personal como en el vestuario empleado, entendiéndose, que en ningún caso, corresponden tales normas a cuestiones de índole personal, sino, al cumplimiento con decoro, de la atención directa a los clientes.

Se relacionan por tanto, con carácter enunciativo y no exclusivo algunas de las normas que deberán cumplirse por el personal en el desarrollo de sus cometidos habituales:

- Tratamiento educado y amable al cliente.
- La asistencia al puesto de trabajo deberá realizarse debidamente aseado, y en su caso afeitado.
- De contar con barba, esta, deberá estar arreglada y aseada.
- Deberán acudir a su puesto de trabajo, con el uniforme facilitado en su caso, limpio, planchado, y convenientemente ajustado a su talla,
- El calzado deberá encontrarse limpio y en buen estado.
- Todo trabajador/a responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá la obligación durante la jornada laboral de la buena conservación y de las operaciones elementales de mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir las responsabilidades disciplinarias correspondientes en caso contrario.

Los trabajadores que presten sus servicios de cara al público, deberán tener en cuenta normas que van relacionadas con lo anterior, y vinculadas además con el cumplimiento de la normativa sanitaria de manipulación de alimentos, y de prevención de riesgos laborales.

Igualmente se pacta eliminar el uso de piercings, así como mascar chicle, durante la jornada laboral.

Mientras el trabajador haga uso del uniforme facilitado por la empresa o del vehículo de la misma, deberá respetar todas las normas establecidas en el Convenio, aunque no esté dentro de su jornada laboral o dentro de las instalaciones de la empresa, puesto que se está identificando como personal de PESCADOS LA CARIHUELA, S.L.

Artículo 26. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes, pudiendo la empresa verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control a través de los medios audiovisuales e informáticos instalados, el cumplimiento del personal de sus obligaciones y deberes laborales. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

A. Faltas Leves

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de 15 minutos en un mes, siempre que de esos retrasos no deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o a algún trabajador, esta falta se podrá considerar como grave o muy grave.

3. No comunicar a la empresa cambios de domicilio ni teléfono de contacto.

4. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros.

5. No atender al público con la diligencia debida.

6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización, o causa justificada.

7. Las simples discusiones con otros trabajadores dentro de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. No hacer llegar al Departamento de Personal de la empresa los oportunos partes de baja, confirmación y alta correspondientes a la situación de incapacidad temporal, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo realizado en la fecha en que se produjo la situación mencionada.

9. No leerse los listados de información diarios cuando se incorporan al puesto de trabajo.

10. No colocar el precio del artículo que llega a la pescadería en el código correspondiente, ni verificarlo en la balanza.

11. Pérdida de las herramientas de trabajo, cuchillos, escamadores, tijeras entre otros.

12. No tener el centro de trabajo limpio, así como las cámaras de frío o congelado, mesas de trabajo, armarios estanterías, etc, etc.

13. No anotar las mermas de los productos en las hojas facilitadas para ello.

14. No guardar en su correspondiente lugar los tickets erróneos para que el Departamento de Administración los cancele o anule.

15. No tener en stock el suficiente material para el desempeño del trabajo, como papel, bolsas etc, etc.

16. Olvidarse de los productos para los clientes de forma continuada.

17. Falta de aseo y limpieza.

18. No tener guardada correctamente la información necesaria para las autoridades sanitarias, como Trazabilidad, Plan de Higiene, Carnet de manipulador de alimentos, entre otros.

19. No conocer las ofertas y su vigencia.

20. No anotar los traspasos de artículos entre tiendas en la correspondiente hoja facilitada para ello.

21. Fumar durante la jornada laboral

B. Faltas Graves

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos al mes, salvo que ocasionen graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso podrá ser calificada de muy grave.

2. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa en general, y de los equipos mecánicos en particular.

4. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público, o que trascienda a éste.

5. Emplear para usos propios, prendas o EPIS de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello.

6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes. Cuando se deriven perjuicios

para la empresa o compañeros, se considerará como falta muy grave.

7. No cumplir las recomendaciones establecidas en los Planes Generales de Higiene. Cuando por tal motivo se pudieran causar perjuicios a la salud de los clientes o demás compañeros, o situaciones que dañen la imagen de la empresa, o crear salvedades o expedientes sancionadores, aún con posterior sobreseimiento, se calificara como falta muy grave.

8. No llevar a cabo las instrucciones y recomendaciones que se establezcan por la Dirección de la Empresa.

9. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral, incluido el uso del teléfono móvil privado.

10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. Fumar durante la jornada laboral.

12. La reincidencia al fumar durante la jornada laboral.

C. Faltas Muy Graves

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, en un periodo de seis meses.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, aceptación de recompensas, o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a los compañeros o clientes, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo o a familiares o la apropiación indebida de productos de la empresa destinados a basura, promociones, etc.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio.

5. La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico, el teléfono, y el acceso y navegación por Internet, facilitados al empleado con el único fin de usarlos en cumplimiento de la prestación laboral, quedando absolutamente prohibido su uso particular o cualquier otro que no sea el puramente laboral.

De igual forma queda absolutamente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros, así como utilizar cualquier dispositivo particular de tipo hardware o software sobre los medios informáticos facilitados por la empresa.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, así como revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general, incluidos los que se pudieran efectuar a través de las redes sociales, y que la empresa tuviera conocimiento efectivo de ello.

8. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debida, o faltando notoriamente al respeto y a la consideración.

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

11. La embriaguez o drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, o fuera del mismo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.

12. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento en

el desempeño de su trabajo, comparándolo con la media de los Trabajadores que realicen el mismo trabajo, así como llevar una mala gestión de su sección, o desempeñar el trabajo con descuido realizando actuaciones que supongan riesgo para los clientes.

13. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales, para verificar la presencia de trabajadores en la empresa.

14. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito.

15. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses, desde que se produjo la primera.

Artículo 27. Régimen de Sanciones

Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, notificando tal circunstancia igualmente en su caso, a los Representantes de los Trabajadores, y ello salvo lo expresamente establecido, para la apertura y tramitación de expedientes contradictorios.

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 escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

B. Por Faltas Graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 20 días.

C. Por Faltas Muy Graves.

- Pérdida de categoría profesional, sin perjuicio de volver a ascender de categoría.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días

- Despido.

Artículo 28. Prescripción de Faltas

La facultad para sancionar corresponde solamente a la Dirección de la Empresa conforme a lo establecido en el Régimen Disciplinario del presente convenio colectivo de empresa. La prescripción de las faltas leves será a los quince días; para las graves a los sesenta días; y para las muy graves a los noventa días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento la empresa de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 29. Comisión Mixta

Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta, compuesta por tres miembros de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderán necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cualesquiera cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, así como adecuar el convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Mixta, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas, bien a un procedimiento de mediación, bien a un informe vinculante, finalizado el cual, sin resultados positivos, podrán ejercitar las acciones que estimen pertinentes.

Disposición Adicional Primera

A los efectos de mantener la línea de negociación, y velar por la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo aprobado, se

constituye Comisión Paritaria, compuesta inicialmente por los integrantes de la mesa de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con domicilio en Córdoba, en Avenida de Las Lonjas, s/n; Merccacórdoba, Módulo nº 20; C.P.: 14010.

Disposición Adicional Segunda

Se faculta, expresamente, a la Presidenta de la Comisión Negociadora doña Eva María García Álvarez, a fin de que efectúe la aportación de la documentación pertinente para la legalización, inscripción y registro del Convenio Colectivo de Empresa formalizado.

Disposición Final

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

	ANEXO I
Tabla Salarial 2016	Salario Mensual
Categoría	
GRUPO A - Formación/Aprendizaje	
1er año	Según legislación vigente
2º año	Según legislación vigente
3er año	Según legislación vigente

GRUPO A - Contratos en Prácticas - Según legislación vigente y en función categoría profesional

GRUPO B - Nuevo ingreso

1er año 667,00 euros

2º año 734,00 euros

3er año 800,00 euros

GRUPO C 936,00 euros

GRUPO D 1.143,00 euros

GRUPO E 1.400,00 euros

Firman el presente Convenio Colectivo de Empresa los miembros de La Comisión Negociadora que a continuación se detallan, debidamente acreditados con su Firma y D.N.I., en Córdoba a 11 de enero de 2016 a las 14:35 horas.

Nombre: D.N.I.: Firma:

Antonio Manuel Castillo Carrero 30791739-Y

Jorge Castillo Carrero 44360580-C

Herminio Fernández Ruiz 30788799-X

Eva María García Álvarez 52758247-L

Miguel Ángel Heredia Yañez 44353700-V

María Teresa Martín Blanco 30961834-Q