JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba

BOP-A-2026-3938

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0137/2026

Código de Convenio: 14001612011995

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo de la Empresa PENINSULAR DEL LATÓN SA (2026-2029), aprobado el día 29 de septiembre de 2026, y la subsanación incorporada mediante acta de fecha 30 de octubre del mismo año, de conformidad con lo dispuesto 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, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica 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; la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía; el artículo 8 del Decreto del Presidente 9/2026, de 9 de julio, por el que se crean las Viceconsejerías y se reestructuran las Consejerías que conforman la Administración de la Junta de Andalucía; el Decreto 195/2026, de 30 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, y 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, modificado por los Decretos 300/2022, de 30 de agosto, y 190/2026, de 30 de julio,

A C U E R D A

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, 11 de noviembre de 2026.– La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, y de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública en Córdoba, Marina Montes Valentín.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE

DÉCIMO TERCER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PENINSULAR DEL LATÓN, S.A. 2026 – 2029

CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Ámbito territorial

Artículo 2: Ámbito personal

Artículo 3: Ámbito temporal

Artículo 4: Vinculación

Artículo 5: Derecho supletorio

Artículo 6: Derecho superior

Artículo 7: Comisión paritaria

CAPÍTULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN

Artículo 8: Organización del trabajo

Artículo 9: Optimización y aprovechamiento integral de la actividad

CAPÍTULO TERCERO: CALENDARIO Y JORNADA DE TRABAJO

Artículo 10: Calendario laboral y vacaciones

Artículo 11: Distribución de las jornadas

Artículo 12: Alteraciones en la distribución de la jornada

Artículo 13: Control de la jornada de trabajo

CAPÍTULO CUARTO: EMPLEO, FORMACIÓN Y BECAS

Artículo 14: Movilidad funcional del personal

Artículo 15: Ascensos

Artículo 16: Ingresos y contrataciones

Artículo 17: Contratos de formación

Artículo 18: Control de las horas extraordinarias y contratas

Artículo 19: Formación

CAPÍTULO QUINTO: RETRIBUCIONES

Artículo 20: Estructura salarial

Artículo 21: Salario base

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática

(10)699FFAD406183B7ACE

Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

Artículo 22: Pagas extraordinarias

Artículo 24: Plus de turnicidad

Artículo 25: Plus de correturnos

Artículo 26: Plus de transporte

Artículo 27: Bolsa de vacación

Artículo 28: Horas extraordinarias

Artículo 29: Incrementos salariales

Artículo 30: Pago de retribuciones

Artículo 31: Recibo de salarios

Artículo 32: Primas de incentivos

Artículo 33: Relación entre primas y calidad

Artículo 34: Comisión de seguimiento de la productividad

CAPÍTULO SEXTO: ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

Artículo 35: Complemento IT por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

Artículo 36: Complemento IT por Enfermedad Común y Accidente no Laboral.

Artículo 37: Comisión de seguimiento de absentismo.

Artículo 38: Ayuda por fallecimiento

Artículo 39: Garantías por invalidez

Artículo 40: Jubilación parcial y contrato de relevo

Artículo 41: Prácticas de aprendizaje

Artículo 42: Seguridad y Salud laboral

Artículo 43: Permisos retribuidos

Artículo 44: Ayuda personal para la formación

Artículo 45: Absentismo

CAPÍTULO SÉPTIMO: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACTIVIDAD SINDICAL

Artículo 47: Representación de los trabajadores

Artículo 48: Actividad Sindical.

CAPÍTULO OCTAVO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49: Principios de ordenación

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática

(10)699FFAD406183B7ACE

Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

Artículo 50: Graduación de las faltas

Artículo 51: Faltas leves

Artículo 52: Faltas graves

Artículo 53: Faltas muy graves

Artículo 54: Sanciones

Artículo 55: Prescripción

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Uso de medios tecnológicos.

Segunda: Confidencialidad y deber de lealtad.

Tercera: Adaptaciones del contenido del convenio colectivo

Anexo I: Tablas salariales 2026

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma automática

(10)699FFAD406183B7ACE

Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

DÉCIMO TERCER CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PENINSULAR DEL LATÓN, S.A.

CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo, en adelante el "Convenio", es de ámbito exclusivamente empresarial y será de aplicación al personal de PENINSULAR DEL LATÓN SA, en adelante la "Empresa", que preste servicios en el centro de trabajo ubicado en Córdoba.

De conformidad con lo previsto en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio regula las condiciones de trabajo aplicables en dicho centro, así como las medidas orientadas a favorecer el mantenimiento del empleo y la mejora de la productividad, la eficiencia y la fiabilidad operativa, elementos esenciales para la sostenibilidad y competitividad de la Empresa.

Artículo 2: Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la plantilla de PENINSULAR DEL LATÓN SA, salvo en los siguientes supuestos:

1. El personal que ostente la condición de Alta Dirección, cuya relación laboral especial se rige por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
2. Las personas cuyo cometido profesional se limite exclusivamente al ejercicio del cargo de consejero o a la participación en órganos de administración, sin prestación de servicios propia de una relación laboral común.
3. El personal perteneciente a empresas contratistas o subcontratistas que desarrollen actividades o servicios en las instalaciones de la empresa, quienes estarán sujetos a su propia relación laboral y al convenio colectivo que resulte de aplicación en su empresa de origen.

Artículo 3: Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes legitimadas mediante comunicación escrita y fehaciente, dirigida a la otra parte y a la autoridad laboral, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia.

En caso de no producirse denuncia en plazo, el Convenio quedará prorrogado automáticamente por períodos anuales completos, manteniéndose en vigor en sus propios términos.

Denunciado el Convenio y hasta la firma de un nuevo texto, el mismo mantendrá su vigencia íntegra, conforme a lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y a la normativa vigente en materia de negociación colectiva.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, transcurrido un año desde la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo, las partes deberán someterse al procedimiento de mediación previsto en el SERCLA, sin perjuicio de la continuidad del proceso negociador.

Finalizado el procedimiento de mediación sin acuerdo, el Convenio continuará vigente en su totalidad hasta la suscripción de un nuevo texto convencional.

Artículo 4: Vinculación

El presente Convenio colectivo constituye la norma específica de aplicación en Peninsular del Latón SA, prevaleciendo sobre cualquier convenio de ámbito superior en todas aquellas materias respecto de las que el Estatuto de los Trabajadores reconoce prioridad aplicativa al convenio de empresa.

En las materias no reservadas expresamente a la negociación de empresa, resultará de aplicación el convenio sectorial vigente que corresponda, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa de articulación de la negociación colectiva.

El contenido del Convenio se considera un todo orgánico e indivisible. Las condiciones pactadas mantienen entre sí una vinculación global, de modo que la declaración de nulidad, modificación o inaplicación de una cláusula que afecte al equilibrio general del Convenio permitirá a cualquiera de las partes solicitar su revisión global.

Si se produjera un conflicto de concurrencia entre normas, las partes acudirán con carácter preferente a los mecanismos de interpretación y mediación previstos en el presente Convenio y en el SERCLA, garantizando en todo caso el mantenimiento de las condiciones pactadas hasta su resolución definitiva.

Artículo 5: Derecho supletorio

En todas aquellas materias no reguladas expresamente en este Convenio colectivo serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, sus normas de desarrollo y demás legislación laboral vigente.

Cuando la legislación establezca márgenes de aplicación, adaptación o desarrollo en el ámbito de empresa, las partes reconocen expresamente que dichas materias podrán regularse mediante normas internas, acuerdos de empresa o decisiones empresariales adoptadas conforme a derecho.

Las partes reconocen expresamente que los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, así como los de inaplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán plena eficacia en el ámbito de la empresa, con el alcance, efectos y facultades previstos legalmente.

La empresa podrá acudir a dichos procedimientos cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, y ello sin perjuicio de la vigencia del presente Convenio, que no limitará ni restringirá las facultades establecidas por la normativa laboral para adoptar estas medidas.

En estos supuestos, la empresa podrá determinar:

- Las condiciones afectadas.
- El ámbito personal.
- El tipo de medida a aplicar.
- Su duración, conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

El periodo de consultas regulado en dichos procedimientos tendrá como finalidad la búsqueda de acuerdo, que se aplicará en los términos legalmente establecidos.

Artículo 6: Derecho superior

Todos los conceptos retributivos y condiciones económicas establecidas en el presente Convenio colectivo tendrán carácter absorbible y compensable con cualesquiera mejora, incrementos o condiciones económicas que pudieran derivarse de disposiciones legales, reglamentarias, sectoriales, acuerdos de ámbito superior que resulten de aplicación durante su vigencia.

Asimismo, las mejoras voluntarias individuales que vinieran disfrutándose con anterioridad podrán ser absorbidas y compensadas por lo que se fije en el presente Convenio siempre que globalmente considerados resulten más favorables para el trabajador.

La aplicación de la absorción y compensación se realizará de forma automática desde la entrada en vigor de la norma, resolución o acuerdo superior, sin necesidad de acuerdo adicional, sin perjuicio de su comunicación a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 7: Comisión paritaria

A los efectos que a continuación se expresan, se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio constituida por los cinco componentes del Comité de Empresa y por dos representantes designados por la empresa.

De Presidente/a y Secretario/a de la misma actuarán dos Vocales de la Comisión que deberán ser nombrados trimestralmente y que recaerán de forma alternativa en los representantes de los trabajadores/as en el primer trimestre y de los/as represente de la empresa en el siguiente y así sucesivamente.

La Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Interpretar la aplicación de las cláusulas del Convenio sin alterar su contenido ni naturaleza, limitándose a criterios orientativos.
- Velar por el cumplimiento de lo pactado, en coordinación con la dirección de la empresa.
- Analizar las cuestiones planteadas en materia de Seguridad y Salud Laboral, sin perjuicio de las competencias propias del Servicio de Prevención ni de las decisiones empresariales en la materia.
- Estudiar, cuando proceda, la actualización de las categorías profesionales, elevando únicamente recomendaciones no vinculantes, salvo acuerdo por unanimidad.
- Conocer de forma previa los conflictos derivados de la aplicación del Convenio, antes de acudir a los procedimientos externos, procurando soluciones de carácter técnico.
- Desempeñar las funciones que contribuyan a una mayor eficacia del Convenio, siempre dentro del marco legal vigente.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

- Las personas integrantes de la Comisión dispondrán de las garantías previstas para la Comisión Negociadora.

Las solicitudes de intervención de la Comisión Paritaria deberán formularse por escrito, indicando la cuestión planteada y acompañando la documentación necesaria para su análisis. Recibida la solicitud completa, la Comisión deberá ser convocada para reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes.

La Comisión Paritaria deberá emitir su pronunciamiento en un plazo máximo de quince días hábiles, contado desde el día siguiente a la recepción de la solicitud completa. Cuando una disposición legal establezca un plazo inferior, se estará a dicho plazo. En particular, en las discrepancias derivadas del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse desde que la discrepancia le sea planteada.

Transcurridos los plazos indicados sin que se haya alcanzado un acuerdo, se entenderá agotado el trámite ante la Comisión Paritaria. Las discrepancias producidas en su seno se someterán a los procedimientos de mediación previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía —SERCLA—, conforme a su normativa reguladora. El sometimiento a arbitraje requerirá el acuerdo expreso de ambas partes.

Las funciones o actividades de la Comisión Paritaria no impedirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante la Administración y las jurisdicciones competentes.

Forman parte de esta comisión:

- Todos los miembros del Comité de Empresa.
- Representes de la empresa: Fco José Plazas Roldán y Carmen Sánchez Romero.

CAPÍTULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN

Artículo 8: Organización del trabajo

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá conforme a la legislación vigente, criterios de eficiencia productiva, seguridad, calidad y adecuada utilización de los recursos.

Corresponde a la Dirección:

- La definición y actualización de las tareas y funciones de cada puesto.
- La clasificación profesional y la asignación de funciones propias de cada grupo, de acuerdo con el convenio estatal.
- La determinación de los rendimientos mínimos y estándares de productividad, en condiciones normales y conforme a métodos técnicos objetivables.
- La fijación de niveles mínimos de calidad asociados a cada proceso o puesto.
- La implantación y revisión de métodos de trabajo, orientados a la mejora continua, la optimización de procesos y el uso eficiente de los factores productivos.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE Fecha Firma: 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

La Dirección informará a la representación legal de los trabajadores sobre los cambios de carácter general que afecten a la organización del trabajo, en los términos legalmente previstos.

La Empresa mantendrá a disposición de los trabajadores y de sus representantes la especificación de tareas, procedimientos y estándares aplicables, así como cualquier documento técnico relevante para el correcto desempeño de los puestos.

La Empresa valorará las iniciativas de mejora planteadas por las personas trabajadoras, incorporándolas cuando se demuestre su viabilidad técnica, operativa o económica. A tal efecto, podrá establecer canales formales para la presentación y análisis de propuestas.

Artículo 9: Optimización y aprovechamiento integral de la actividad

Las personas trabajadoras deberán contribuir activamente a la mejora de la productividad, eficiencia y continuidad operativa, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente.

En aplicación del principio de aprovechamiento integral de la capacidad productiva, la Empresa podrá asignar, dentro de la jornada y en función de las necesidades del proceso, todas aquellas tareas que resulten necesarias para garantizar el ritmo productivo, incluidas:

- Tareas complementarias, conexas o vinculadas a la función habitual.
- Actividades no habituales dentro del mismo grupo profesional.
- Actividades propias de otro grupo profesional, siempre que concurran razones técnicas, organizativas o productivas y se actúe conforme a la movilidad funcional prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la carga principal de trabajo lo permita o existan tiempos muertos inherentes al puesto, las personas trabajadoras prestarán apoyo inmediato en las tareas que la Dirección determine, orientadas a mantener la fluidez del proceso, reducir cuellos de botella y asegurar el cumplimiento de los objetivos de producción y calidad.

Toda asignación de tareas deberá realizarse:

- Sin perjuicio de la dignidad profesional ni del derecho a la retribución correspondiente a las funciones efectivamente desempeñadas cuando así proceda.
- Garantizando las condiciones de seguridad y salud.

La Empresa asegurará que las personas trabajadoras reciban la información y formación operativa imprescindible para ejecutar las tareas asignadas, sin que ello genere obligación de formación formal adicional salvo la formación en PRL que resulte obligatoria para la realización segura de dichas tareas.

CAPÍTULO TERCERO: CALENDARIO Y JORNADA DE TRABAJO

Artículo 10: Calendario laboral y vacaciones

La jornada en cómputo anual para el ejercicio de 2026 será de 1.758 horas efectivas de trabajo.

Dentro de la jornada de trabajo, siempre que se excedan seis horas de trabajo continuado, existirá un descanso de veinte minutos que se considera tiempo de trabajo efectivo.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

En los puestos de trabajo en grupo, dicho descanso se efectuará de forma alternativa en torno a la mitad de la jornada para que la instalación no deje de funcionar y producir. En los puestos de trabajo organizados en grupos, el descanso se realizará de forma alternativa y escalonada, procurando que la instalación mantenga en todo momento su funcionamiento y producción.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran días inhábiles, así como el último viernes de feria.

Todos los trabajadores tendrán derecho a 2 días de asuntos propios previa petición por escrito con al menos cinco días de antelación, no pudiendo coincidir haciendo uso de este permiso, en esa misma fecha, más de un operario por departamento.

Los trabajadores bajo este convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacación anuales. La Empresa garantiza un periodo de 3 semanas de disfrute de la vacación colectiva entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, 2 de las cuales han de ser consecutivas en el mes de agosto y la tercera, también consecutiva, en el resto del período señalado. En todo caso, podrían ser diferentes entre trabajadores y/o secciones.

El calendario de vacaciones se fijará previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, debiendo el trabajador conocer las fechas que le correspondan con dos meses de antelación al disfrute de estas.

Si durante la vigencia del Convenio se produjesen diferencias entre las horas de trabajo anuales pactadas y las horas realmente trabajadas, se compensarán con descansos, y en el caso contrario se le restará de su saldo vacacional.

Artículo 11: Distribución de las jornadas

GENERAL: La distribución de la jornada, con carácter general, será de ocho horas continuadas de lunes a viernes, de 6:00 a 14:00 hrs.; de 14:00 a 22:00 hrs.; y de 22:00 a 6:00 hrs., de forma ininterrumpida para el personal a uno, dos o tres turnos.

CORRETURNOS: Con carácter específico, las jornadas de ocho horas para el personal a correturnos se distribuirán en ciclos de trabajo que respeten el tiempo de trabajo establecido en el artículo 10 del Convenio y los descansos fijados por el Estatuto de los Trabajadores y se regirán por sus propios horarios.

Siempre que sea compatible con el normal desarrollo del trabajo y con el mantenimiento de la maquinaria, se primará un ciclo donde predomine el trabajo de día.

La entrada o salida de un trabajador al sistema de correturnos tendrá que serle comunicada como mínimo con cinco días de antelación. El tiempo mínimo de permanencia en dicho sistema será de un mes. Si a lo largo de un año natural se adscribe a un trabajador más de dos veces al sistema, a partir de la tercera, el tiempo mínimo de permanencia será de dos meses.

JORNADA PARTIDA: El personal con jornada partida, desde la firma del presente convenio, tendrá el siguiente horario:

“Horario de Invierno”

De lunes a jueves:

	Entrada	Salida
- De mañana:	8:00h	14:00h
- De tarde:	15:20h/15:50h	17:30h/18:00h

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

Viernes:

	Entrada	Salida
- De mañana:	8:00h	14:30h

“Horario mes de julio y agosto”

De lunes a jueves:

	Entrada	Salida
- De mañana:	8:00h	16:00h

Viernes:

	Entrada	Salida
- De mañana:	8:00 h	15:00 h

En el mes de agosto, y con motivo de la ejecución de trabajos de mejora, mantenimiento, inversión o modificación de instalaciones que requieran la intervención de empresas contratistas externas, la Empresa podrá adaptar o modificar temporalmente el horario de trabajo del personal afectado, con el fin de garantizar la adecuada coordinación de actividades empresariales, la seguridad y la eficiencia en la ejecución de los trabajos.

El/la trabajador/a podrá ausentarse para acudir a consulta médica de atención primaria y especialista de la seguridad social o acompañamiento de familiar de 1er grado de consanguinidad, cuando coincida con el horario de trabajo. Debiendo recuperar las horas de ausencia en la misma semana o la semana posterior, para ello deberá haberlo solicitado previamente. En el caso de no recuperar dichas horas en el plazo establecido será restado de su saldo vacacional. El/la trabajador/a deberá justificar dicha ausencia posteriormente.

Con independencia de estas distribuciones de jornada, la Empresa podrá aplicar otras soluciones específicas para regular la jornada de trabajo en áreas concretas que así lo requieran, cumpliendo con la normativa vigente, para ello se informará previamente por escrito al Comité de Empresa.

Artículo 12: Alteraciones en la distribución de la jornada

Con carácter excepcional, se podrá aplicar una distribución irregular de los días de trabajo, de manera que se desplacen jornadas previstas como laborables a otras que no lo estuviesen, por coincidir con sábados, domingos y festivos, o días de descanso del personal en correturnos. La mencionada distribución irregular de la jornada deberá respetar el descanso obligatorio establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta modalidad es conocida como “Punto 7” en la Empresa.

Para aplicar el “Punto 7”, la Empresa tendrá que preavisar para el fin de semana, no después del jueves mediante notificación escrita e individual. Para el personal a correturnos y días festivos no domingos, el preaviso será con al menos dos días de antelación.

La indemnización por “Punto 7” se fijará según lo establecido en las Tablas Salariales para cada ejercicio, así como en lo establecido en el artículo 32 del presente Convenio para las Tablas Salariales para cada ejercicio, que corresponde al 75% del valor hora ordinaria de cada categoría profesional.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

Asimismo, se fija una indemnización para el ejercicio 2026 de 26,45 € por “Punto 7” avisado y no efectivamente trabajado por decisión de la Empresa, los cuales no contabilizarán para el número máximo exigible, ni generarán día de descanso. El importe de la indemnización incrementará con la subida porcentual acordada para cada ejercicio en el presente texto.

Los descansos compensatorios a los que dan lugar los “Punto 7” los fijará la Dirección de la Empresa y no podrán desplazarse en el tiempo más allá de los tres meses siguientes a la prestación del servicio. Pero si por causas imputables a la Dirección de la Empresa así ocurriese, el descanso compensatorio lo fijará el trabajador, siempre que la solicitud fuese escrita y con siete días de antelación.

El número máximo de “Puntos 7” exigibles, con carácter general, es de doce anuales por trabajador, siendo de diez para todo el personal en régimen de correturnos que hubiera permanecido en el mismo durante más de seis meses en el año natural y de nueve si hubiera permanecido menos de seis meses.

Según las necesidades de cada momento, la Empresa podrá reducir la jornada anticipando la hora de salida y disminuyendo el saldo vacacional, siempre que la referida reducción no implique disfrutar un saldo vacacional anual inferior a 22 días. Para poder llevar a cabo dicha reducción de la jornada la Empresa deberá preavisar con 5 días de antelación.

Para personal técnico y mandos intermedios las horas de trabajo que superen la jornada ordinaria establecida en el Convenio Colectivo se compensarán con descansos en un período máximo de cuatro meses, siempre y cuando no afecte al normal desarrollo de la actividad productividad de la empresa, y siempre con la autorización de la dirección. En ningún caso, tendrán la consideración de hora extraordinarias y no generarán retribución específica.

Artículo 13: Control de la jornada de trabajo

La jornada diaria se computará exclusivamente por el tiempo de trabajo efectivo realmente prestado, conforme a la jornada anual pactada. El registro de jornada será obligatorio, personal e indelegable. Cada trabajador deberá efectuar el fichaje una vez en su puesto de trabajo y fichar la salida una vez transcurridas las ocho horas de presencia en el puesto de trabajo.

No se permitirá la entrada al puesto de trabajo antes de la hora fijada ni la salida anticipada, salvo autorización expresa y por escrito de la Dirección por causa organizativa o productiva. La permanencia en las instalaciones fuera del horario asignado no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Durante la jornada el trabajador deberá permanecer en su puesto de trabajo, excluido el tiempo de descanso regulado en el presente Convenio. Las ausencias no autorizadas, interrupciones injustificadas o abandono del puesto antes de la finalización del turno serán consideradas incumplimiento laboral y podrán ser sancionadas conforme al régimen disciplinario.

En los puestos organizados a turnos, el relevo se efectuará en la hora exacta establecida en el cuadrante. No se permitirá el abandono del puesto antes de la finalización de la jornada asignada, aun cuando el operario entrante se encuentre presente. Cualquier incidencia en el relevo deberá comunicarse inmediatamente al responsable de turno.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

La Empresa implantará los sistemas técnicos y organizativos necesarios para garantizar un control objetivo y fiable de la jornada, conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Los datos del registro horario serán los únicos válidos a efectos de cómputo de jornada, aplicación de distribución irregular, incentivos y régimen disciplinario.

El incumplimiento de las obligaciones de registro, la salida anticipada, la entrada indebida fuera de horario o la manipulación del sistema de control serán considerados infracciones sancionables conforme al Capítulo VIII del presente Convenio.

CAPÍTULO CUARTO: EMPLEO, FORMACIÓN Y BECAS

Artículo 14: Movilidad funcional del personal

A efectos de movilidad funcional se establecen tres grupos profesionales en la Empresa:

- Grupo I: Técnicos y Administrativos
- Grupo II: Personal de mantenimiento
- Grupo III: Especialistas, Ayudantes especialistas

Al Grupo I pertenecen los trabajadores cuya actividad básica consiste en desarrollar trabajos de supervisión en los talleres de mantenimiento o de producción y los de naturaleza administrativa.

Al Grupo II pertenecen los trabajadores cuya actividad fundamental consiste en la realización de trabajos propios de los profesionales de oficio: eléctricos, mecánicos, caldereros, óleo-hidráulicos, etc.

Al Grupo III pertenecen los trabajadores que realicen trabajos de especialistas en máquinas de producción o servicios análogos.

Como consecuencia de las reestructuraciones necesarias para el aumento de la productividad y aprovechamiento de las nuevas instalaciones, la Empresa podrá cambiar de puestos de trabajo a cualquier trabajador sin más limitación que ser destinado a un puesto de su mismo grupo profesional.

En dichos puestos se abonará al trabajador el salario de convenio de su categoría, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

Excepcionalmente, cuando la causa del traslado sea para ocupar un puesto en una nueva máquina o instalación, se podrá hacer sin ninguna restricción. Los trabajadores concernidos cobrarán la media que en concepto de prima de incentivos estuvieran ganando hasta que la nueva máquina o instalación tenga establecida su prima de incentivos.

De todos los traslados que se efectúen en la Empresa, se informará previamente al secretario del Comité de Empresa.

Para la colada continua se podrán establecer movilidades funcionales entre los distintos grupos profesionales cuando éstas sean necesarias por nuestro sistema productivo y estarán motivadas por ausencias imprevistas o bajas laborales, teniendo carácter temporal y volviendo a la situación anterior cuando desaparezca la causa motivadora. En el resto de las instalaciones o departamentos se estará a lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE Fecha Firma: 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE

Si la movilidad es descendente la persona que la efectúe cobrará un 20 % adicional sobre la prima del trabajador al que sustituye.

Artículo 15: Ascensos

La promoción profesional y los ascensos se regirán por criterios objetivos vinculados a:

- Formación acreditada.
- Competencias técnicas y funcionales.
- Desempeño y nivel de responsabilidad asumido.
- Polivalencia.
- Experiencia y antigüedad.
- Necesidades organizativas y productivas de la Empresa.

La decisión final corresponderá a la Dirección, en el ejercicio de sus facultades organizativas.

Sin perjuicio de lo anterior, se establecen los siguientes supuestos de progresión profesional condicionada:

- Los trabajadores encuadrados como Ayudantes Especialistas accederán a la categoría de Especialistas una vez transcurridos dos años de prestación efectiva de servicios en dicha categoría.
- Los trabajadores encuadrados como Ayudantes Técnicos de Mantenimiento, cualquiera que sea su especialidad, accederán a la categoría de Oficial de 3ª tras dos años de prestación efectiva de servicios.

La Empresa podrá acordar ascensos con anterioridad a los plazos señalados cuando el trabajador haya demostrado de forma objetiva la adquisición del nivel competencial requerido, así como capacidad de desempeño autónomo y responsabilidad en el puesto superior.

Cualquiera de las partes podrá solicitar a la Comisión Paritaria del Convenio la revisión de una clasificación profesional distinta de los supuestos anteriores. La solicitud deberá formalizarse mediante informe motivado, pudiendo incorporarse valoración técnica de los responsables de área.

Recibida la solicitud, se convocará reunión de la Comisión para su análisis y debate. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, la decisión corresponderá a la Dirección de la Empresa en el ejercicio de sus facultades organizativas.

En ningún caso podrá acordarse un cambio de categoría inferior a la ostentada por el trabajador, salvo en los supuestos legalmente previstos.

Artículo 16: Ingresos y contrataciones

La puesta a disposición de la Empresa de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal (ETTs), podrá realizarse para cubrir necesidades que se prevean de duración no superior a siete días.

Las necesidades de mano de obra que superen los siete días serán cubiertas mediante las modalidades de contratación temporal que en cada momento y para cada circunstancia puedan existir dentro de la normativa vigente.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

La Empresa llevará a cabo periódicamente una selección de personal para conocer a posibles candidatos para cubrir las necesidades temporales.

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción se aplicará como establece las normas de ámbito superior.

Artículo 17: Contratos de formación

Conforme a la regulación legal de aplicación, se acoge en el presente Convenio la figura contractual del Contrato formativo: en alternancia y para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios y del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de empleo, tal y cómo se establece en la legislación laboral vigente. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada prevista en este convenio colectivo.

La retribución será la establecida para esta modalidad contractual en las tablas salariales correspondientes a cada año de vigencia del presente convenio, en proporción al tiempo de trabajo efectivo en cada uno de los años de duración de esta modalidad contractual.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada a nivel de estudios se podrá concertarse con quienes estuviese en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2022 de 19 de junio. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. La retribución será la establecida para esta modalidad contractual en las tablas salariales correspondientes a cada año de vigencia del presente convenio, sin que pueda resultar inferior a la retribución mínima legalmente aplicable.

Artículo 18: Control de las horas extraordinarias y contratas

Mensualmente se facilitará al Comité de Empresa la información sobre las horas extraordinarias realizadas y las contratas existentes.

Artículo 19: Formación

Se constituirá un comité mixto para la formación, en adelante Comité de Formación, que elaborará el contenido de los planes de formación y su valoración económica.

Tras la elaboración del presupuesto anual de la Empresa, se pondrá en conocimiento del Comité de Formación el presupuesto asignado a esta finalidad.

La asistencia a cursos de formación, si se realiza dentro de la jornada de trabajo, será obligatoria. Si dichos cursos se organizan o se imparten fuera de la dicha jornada, será un deber del trabajador asistir a los mismos.

De todos los cursos quedará constancia, y pasarán a engrosar el *curriculum vitae* del trabajador.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

CAPÍTULO QUINTO: RETRIBUCIONES

Artículo 20: Estructura salarial

El régimen de retribuciones comprende los diversos conceptos retributivos que se enumeran y definen en el presente capítulo.

La cuantía de los diversos complementos salariales es la específicamente pactada para cada uno de ellos.

En el anexo I figuran las correspondientes Tablas Salariales con cada concepto de retribución que pudiera corresponder, en cada caso, para cada categoría profesional.

Las cantidades que figuran en Tablas engloban las cantidades proporcionales de sábados, domingos y festivos.

Artículo 21: Salario base

El salario base para todo el personal del Convenio es el importe mensual que se abonará a cada una de las categorías de empleados y obreros por mes trabajado, así como en concepto de paga extraordinaria y por vacación.

Artículo 22: Pagas extraordinarias

Se harán efectivas dos pagas extraordinarias al año que se abonarán, una la tercera semana de julio y otra la tercera semana de diciembre.

El importe por trabajador de cada una de las pagas extraordinarias será el resultado de: salario base mensual, “complemento ad personam” y complemento personal.

En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, sea cual fuere el grupo profesional al que pertenezca, el pago de estas gratificaciones se prorratea al tiempo realmente trabajado.

Cuando un trabajador tenga suspendido su contrato de trabajo por encontrarse en situación de IT por EC devengará, a partir del día 16 de baja, un 25% de la paga extraordinaria. A partir del tercer proceso de IT, en el año natural, por Enfermedad común dejará de percibir el 25% de la paga extraordinaria, salvo hospitalización o enfermedades graves. En caso de Patologías Graves, relacionadas en el Anexo I de la Orden TMS 103/2019 las personas trabajadoras percibirán las cantidades estipuladas sin considerar el número de bajas dentro de dicho proceso.

Artículo 23: Plus de nocturnidad

Es una retribución horaria complementaria que se devenga por hora trabajada entre 10 de la noche y 6 de la mañana.

Artículo 24: Plus de turnicidad

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio que preste servicios en régimen de trabajo a turnos rotativos tendrá derecho a la percepción del plus de turnicidad por cada jornada ordinaria, para el año 2026 será de 1,25€/día trabajado.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

El plus de turnicidad tiene la naturaleza de complemento salarial de puesto de trabajo, vinculado exclusivamente a la efectiva prestación de servicios en régimen de turnos rotativos, no teniendo carácter consolidable ni absorbible fuera de dicho régimen.

La adscripción a un turno concreto, aun cuando se prolongue en el tiempo, tendrá carácter estrictamente organizativo y no alterará la naturaleza del puesto ni el sistema ordinario de trabajo a turnos establecido en la empresa. El trabajador se reincorporará al régimen normal de turnos cuando así sea requerido.

Asimismo, por razones técnicas, organizativas o productivas, la empresa podrá establecer, modificar o reorganizar el sistema de turnos dentro del marco legal vigente, en ejercicio de sus facultades de dirección y organización, sin que ello implique consolidación individual de turno concreto.

Es plus se incrementará en el porcentaje que se pacte en cada uno de los años.

Artículo 25: Plus de correturnos

Los trabajadores adscritos al sistema de trabajo a correturnos percibirán la retribución complementaria que para este concepto figura en las Tablas Salariales con el nombre Plus de Correturnos. Dicho plus se dejará de percibir si el trabajador cambiase al régimen de trabajo ordinario, salvo que coincida con el inicio del periodo de vacación colectiva.

Asimismo, los trabajadores adscritos al sistema de correturnos que presten servicios efectivos en los días 1 de enero, 6 de enero, jueves y viernes santo, 1 de mayo y 25 de diciembre, percibirán un Plus Especial por Festivo Singular, cuyo importe será 30,00 € para el ejercicio de 2026.

Este plus se devengará exclusivamente por día efectivamente trabajado en las fechas indicadas, no tendrá carácter consolidable ni absorbible y será incompatible con cualquier otra compensación específica que pudiera establecerse por los mismos conceptos.

Es plus de correturnos se incrementará en el porcentaje que se pacte en cada uno de los años.

Artículo 26: Plus de transporte

Es un complemento extrasalarial de asistencia al trabajo. En las Tablas Salariales figura su importe mensual en caso de asistencia completa, así como la deducción por día de inasistencia.

En la liquidación mensual de este concepto no se descontará cantidad alguna por los días de vacaciones.

Artículo 27: Bolsa de vacación

Se establece un complemento salarial llamado “Bolsa de Vacación” que será abonado con motivo y en fechas próximas al disfrute del periodo anual de vacaciones.

Su devengo es semestral así, por ejemplo, el personal que se jubile o cause baja definitivamente por invalidez durante el primer semestre del año natural, recibirá la mitad del importe anual de la Bolsa de vacación, y completa, cuando sea durante el segundo semestre.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE

Artículo 28: Horas extraordinarias

El valor único convenido de hora extraordinaria, para cada categoría profesional, es el que figura en las Tablas Salariales.

La retribución en horas extraordinarias estará integrada por el valor salarial del párrafo anterior más el importe horario de la prima de incentivos y, de corresponder, el plus de nocturnidad.

Cuando las horas extraordinarias se realicen en sábados, domingos o festivos tendrán una retribución independiente fijada en Tablas Salariales. Cuando un festivo se traslade a otro día, será este último el que tenga efectivamente la consideración de festivo y el único en el que se devenguen horas extras festivas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter obligatorio aquellas que tengan por finalidad el cubrir ausencias imprevistas en la colada continua teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

4. Si se produce una ausencia imprevista en el turno siguiente al que se encuentra trabajando la obligación de realizar horas extraordinarias será sólo de los operarios que están trabajando en ese momento.
5. Al relevo posterior al de la ausencia, solo le serán aplicables las horas extras de carácter obligatorio para el día siguiente al de la ausencia imprevista.
6. En caso de que algún trabajador, previo aviso y justificación, tenga un motivo que le impida la prolongación del relevo, no se le podrá obligar a la realización de horas extras.
7. El máximo de horas realizadas durante una jornada no podrá exceder de 12.
8. No se podrán realizar horas extraordinarias nocturnas.
9. Las horas extraordinarias no podrán exceder de 80 anuales.

La empresa podrá avisar a los trabajadores que se encuentren de descanso para que permanezcan de servicio de retén con las siguientes consideraciones:

1. En el supuesto de ser requerido, el trabajador estará obligado a personarse en el puesto de trabajo en una hora desde que fuera avisado.
2. Las horas efectivamente trabajadas durante el relevo tendrán la consideración de extraordinarias.
3. El servicio de retén comprenderá los turnos de mañana y tarde, es decir, desde las 06.00 hasta las 22.00 horas.
4. Se abonarán 25 € por día de retén avisado, con independencia de que sea requerido para prestar el servicio.

Artículo 29: Incrementos salariales

Los incrementos salariales serán los siguientes:

Para el ejercicio 2026, todos los conceptos salariales se incrementarán un 3,2 %. Para el resto de los ejercicios, se aplicará para todos los conceptos salariales un incremento equivalente al IPC real del año natural inmediatamente anterior.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

Para el ejercicio 2026, una prima por productividad mensual de hasta 120 € cuyo recorrido ira desde los 300 kg/hora/h (0,00 €) hasta los 390 kg/hora/h (120,00 €), esta prima por productividad también se abonará por los meses de enero a septiembre de 2026. Para el cálculo de la productividad sólo se tendrá en cuenta las horas de mano de obra directa (fundición, prensa y terminado). Para el cálculo se tomará como referencia exclusivamente la producción final expedida y validad en el mes correspondiente, no consolidable. Para el resto de los ejercicios la prima mensual de productividad se negociará en la Comisión de Seguimiento.

Artículo 30: Pago de retribuciones

Todos los trabajadores percibirán su salario base más complementos correspondientes, y demás retribuciones que devenguen por períodos mensuales, siendo el pago de los mismos el último día laborable de cada mes.

Los conceptos retributivos complementarios variables (primas, nocturnidad, horas extras…) se computarán con respecto al trabajo efectivo del mes anterior al que se efectúa el pago.

Artículo 31: Recibo de salarios

El modelo de recibo de salarios y los requisitos exigidos por la Ley se entenderán cumplidos con el modelo de recibo en vigor en la Empresa y el modo de ingreso de retribuciones y distribución de la hoja de salario de forma digital a través del email, o en su defecto otros medios digitales, facilitados por el trabajador a la Empresa.

Artículo 32: Primas de incentivos

Las primas de incentivo son un complemento para premiar y fomentar la productividad y la calidad. Su cuantía, cálculo y regulación vienen determinados por la aplicación de los actuales sistemas de incentivos que integrarán las modificaciones que se establezcan en lo sucesivo.

El sistema de incentivos recoge el rendimiento mínimo de una actividad a partir del cual el trabajador percibe una determinada cuantía. En todo caso, el índice de productividad diario de una máquina o instalación será el cociente de la producción realmente obtenida, partido por el número total de horas de presencia del/los trabajador/res.

Establecer un sistema de productividad e incentivos para todas las instalaciones productivas similar a la implementada en fundición y prensa. Para el cálculo de ese incentivo se utilizarán datos históricos anteriores a 31 de diciembre de 2025.

Se establecerá un sistema de productividad e incentivos para mantenimiento que consistirá en un promedio de las primeras recibidas por los tres departamentos de producción (fundición, prensa y terminado).

Artículo 33: Relación entre primas y calidad

Las primas se abonarán sólo por material bueno, es decir, sólo aquel material conforme a los criterios fijados por el departamento de calidad.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

Todo el material devuelto por un cliente tendrá la consideración de material malo y en consecuencia, se detraerá de la prima de todo el personal, el porcentaje que sobre la producción supongan las devoluciones del mes.

En el recibo de nómina se acompañará informe que detalle los clientes, los motivos de la devolución y las cantidades devueltas.

No tendrá la consideración de material malo, las devoluciones imputables al deficiente manejo de la carga por parte del transportista.

Artículo 34: Comisión de seguimiento de la productividad

Se creará una comisión de seguimiento de la productividad con el compromiso de las partes firmantes de conseguir un incremento significante de la misma. Esta comisión estará formada por dos representantes de la RLT, por el director de producción y el director de equipos y personas. Cuando se requiera se solicitará que estén presenten los mandos intermedios necesarios para realizar un seguimiento adecuado de la productividad.

CAPÍTULO SEXTO: ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

Artículo 35: Complemento IT por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional

Se complementará, desde el primer día, hasta alcanzar el 100% del salario bruto mensual del mes anterior (excluyendo horas extraordinarias, P7 y demás conceptos no devengables mensualmente).

En el caso en el que el trabajador accidentado causara baja por agotamiento de la prestación, le seguirá siendo de aplicación esta ayuda durante un periodo máximo de veinticuatro meses a partir de la citada baja, salvo que el trabajador, ante la propuesta formal de la Empresa para que pase un proceso de evaluación oficial de su presunta incapacidad, se negase a ello.

El personal accidentado percibirá las pagas extraordinarias en sus respectivas fechas y en su totalidad tal y como si hubiera estado trabajando.

Artículo 36: Complemento IT por Enfermedad Común y Accidente no Laboral

Se complementará durante los tres primeros días de baja, el 60% del salario bruto mensual del mes anterior (excluyendo plus de transporte, horas extraordinarias, P7 y demás conceptos no devengables mensualmente). Desde el cuarto día y hasta su la finalización de la misma el 90% del salario bruto mensual del mes anterior (excluyendo plus de transporte, horas extraordinarias, P7 y demás conceptos no devengables mensualmente).

A partir de la segunda baja del año natural por enfermedad común, los tres primeros días el trabajador no percibirá complemento IT, salvo hospitalización o enfermedad grave.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

En lo que respecta al Plus de Correturnos el mismo se dejará de devengar si durante el proceso de incapacidad temporal la instalación en la que presta servicios el trabajador afectado dejará de tener referido régimen de correturnos.

Artículo 37: Comisión de seguimiento de absentismo.

Se creará una comisión de seguimiento de absentismo con el compromiso de las partes firmantes de luchar decididamente para reducir el absentismo de nuestra empresa, para ello acuerdan tomar medidas cuando dicho absentismo esté por encima del 3,5% mensual. Tanto la Empresa como la RLT designarán para esta comisión a dos miembros cada una de las partes.

Artículo 38: Ayuda por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador en activo, la Empresa abonará a sus herederos las siguientes cantidades para el ejercicio 2026 16.263,66 euros. El importe de la indemnización incrementará con la subida porcentual acordada en cada ejercicio.

Para cubrir tales contingencias, la Empresa se suscribe a una póliza de seguros para todo el personal de la plantilla.

Serán beneficiarios de esta ayuda, en el orden en que se expresan, la pareja, los hijos menores o incapacitados y otros familiares que convivan con el causante y a sus expensas, salvo disposición expresa del fallecido designando a otras personas en documento público bastante.

Artículo 39: Garantías por invalidez

El trabajador al que le sea reconocida por los órganos de la Seguridad Social una Invalidez Permanente Total para su profesión habitual causará baja en la Empresa, teniendo derecho a la indemnización que figura en la siguiente tabla:

Edad	Año 2026
Menos o igual 49 años	55.079,65
50 años	47.923,63
51 años	40.767,61
52 años	33.611,60
53 años	26.455,58
54 años	19.299,57
55 años	12.143,54
56 años	97.148,35
57 años	8.673,96
58 años	6.939,17
59 años	5.204,38
60 años	3.469,58

El importe de la indemnización incrementará con la subida porcentual acordada para cada ejercicio.

En todo caso, para tener derecho a estas indemnizaciones, será exigible una antigüedad mínima de dos años en la Empresa.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE Fecha Firma: 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

Artículo 40: Jubilación parcial y contrato de relevo

La jubilación parcial se contempla en el presente Convenio como una modalidad de cese parcial de la relación laboral entre la Empresa y aquellos trabajadores de la plantilla en los que concurran los requisitos descritos a continuación.

Se acogerán al modelo a la jubilación parcial regulado en la disposición transitoria cuarta.6 de la ley General de la Seguridad Social, las personas trabajadoras que reúnan los requisitos legales y de cotización necesarios para acceder a la jubilación ordinaria a los 65 años, conforme a la normativa vigente en cada momento.

Cuando legalmente resulte posible, la jubilación parcial podrá solicitarse a partir de los 61 años y 4 meses cómo fecha tope, mediante la acumulación de la jornada pendiente de prestación a tiempo completo durante un periodo estimado de 7,6 meses (siendo ésta equivalente al 20% de la jornada efectiva de trabajo).

La aplicación de esta medida quedará condicionada:

- Al cumplimiento de todos los requisitos legalmente exigibles.
- A la formalización del correspondiente contrato de relevo.
- A la posibilidad de contratar a una persona relevista con perfil profesional adecuado para sustituir efectivamente a la persona relevada.
- A que la modalidad, duración, jornada y restantes condiciones del contrato de relevo se ajusten a la legislación vigente.

La persona contratada mediante contrato de relevo percibirá el salario base correspondiente a su categoría profesional conforme a la siguiente progresión:

Periodo	**Porcentaje del salario base**
Primer año	85 %
Segundo año	90 %
Tercer año	95 %
A partir del cuarto año	100 %

La aplicación de estos porcentajes respetará, en todo caso, las cuantías mínimas establecidas por la legislación laboral y el convenio colectivo de aplicación. En los demás conceptos salariales se estará a lo que marque el convenio colectivo en la categoría profesional del relevista.

Artículo 41: Prácticas de aprendizaje

Los hijos de los trabajadores que estén cursando estudios podrán, con el acuerdo la Dirección de la Empresa, realizar prácticas de aprendizaje no remuneradas. Las prácticas tendrán que guardar relación con los estudios cursados y serán de un mes, o más si fuera necesario, durante el trimestre de julio a septiembre. Quedan explícitamente fuera del ámbito del Convenio las personas que realicen estas prácticas.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

Artículo 42: Seguridad y Salud laboral

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la importancia que tiene la seguridad y la salud en la Empresa, a tal efecto se constituirá un comité paritario de seguridad e higiene, en adelante Comité de seguridad, de cuatro miembros que tendrán las competencias y ejercerán las funciones de los delegados de prevención establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La mitad de los miembros del Comité de Seguridad será elegida por los Representantes de los Trabajadores y la otra mitad por la Dirección de la Empresa.

A fin de rebajar las tasas de accidentes y absentismo se incluirán en los planes de formación, actividades sobre riesgos laborales y se elaborarán planes de prevención, asistencia y reinserción para alcohólicos y otras drogodependencias.

Ambas partes se comprometen a velar celosamente por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la de Servicios de Prevención y para ello el Comité de Seguridad se reunirá al menos trimestralmente para hacer un seguimiento de aquellas normativas que fueran saliendo en la legislación para su posterior aplicación.

Artículo 43: Permisos retribuidos

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. El cómputo de esta licencia comenzará el primer día laborable después del hecho causante.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguínea de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera de cuidado efectivo de aquella. Estos días podrán disfrutarse de forma alternativa siempre que el enfermo permanezca ingresado.

c) Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento a un municipio situada a más de 90 km de distancia al efecto (180 km ida y vuelta), el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días naturales más.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) 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 periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE Fecha Firma: 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

i) Por el tiempo necesario en el caso de acompañamiento de hijos menores con graves deficiencias físicas y/o psíquicas a los facultativos médicos correspondientes, debiendo presentar el trabajador/al volante facultativo, justificando la referida consulta médica. Se entenderá por graves deficiencias físicas y/o psíquicas, aquellas que superen el 66 % de grado de invalidez.

j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

k) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

l) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadora tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los matrimonios a efectos de este artículo, siempre que estén debidamente registradas.

Independientemente del previo aviso, para proceder al abono, el trabajador deberá justificar documentalmente que la ausencia guarda relación proporcional al permiso solicitado.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE

Artículo 44: Ayuda personal para la formación

Se concederán catorce becas al año para los trabajadores o sus hijos que se encuentren a cargo y cursen estudios universitarios relacionados con las Ingenierías Industriales, por estar estas relacionadas con la actividad principal de la Empresa.

El importe de cada beca será de 600 euros, con el límite del importe de la matrícula. La cuantía de la misma se entenderá proporcional al tiempo efectivo de trabajo realizado durante el año correspondiente.

Artículo 45: Absentismo

Las partes firmantes, conscientes del grave quebranto que para la economía de la Empresa produce el absentismo, y de la necesidad de reducirlo, dadas sus repercusiones negativas sobre la producción y su elevado coste, acuerdan promover una política activa de lucha contra el mismo, y a tal efecto:

- Para favorecer también iniciativas que puedan contribuir a la reducción de los accidentes y a la mejora de las condiciones de trabajo y con fines exclusivamente preventivos, serán convocados los trabajadores en incapacidad temporal tanto por accidente de trabajo como por enfermedad, para que, voluntariamente, expongan ante el Comité de Seguridad las circunstancias que fomentaron su incapacidad temporal.
- Además, para atenuar las consecuencias perjudiciales que tiene sobre el normal desarrollo de la actividad productiva la ausencia inesperada de un trabajador, las partes firmantes de este Convenio apelan a la responsabilidad de los trabajadores y les solicita la máxima cooperación ante esto supuesto. Cooperación que se puede y debe materializar de distintas formas como, por ejemplo, la prolongación de la jornada ante la ausencia del compañero que ha de relevarle.

Artículo 46: Acción positiva, derechos de las mujeres e igualdad

La empresa garantizará la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional, la clasificación profesional, las condiciones de trabajo y la retribución, asegurando la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Se garantiza el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, de conformidad con la normativa vigente en materia de transparencia y registro salarial.

La empresa mantendrá y desarrollará, en su caso, el correspondiente Plan de Igualdad, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, en el que se incluirán medidas específicas dirigidas a:

- Corregir situaciones de infrarrepresentación femenina en determinadas áreas o categorías profesionales.
- Promover la igualdad en los procesos de selección y promoción.
- Prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Favorecer la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

- Desarrollar un un protocolo específico de actuación para la prevención, detección, atención y erradicación del acoso o la violencia ejercida contra las personas LGTBI en el entorno laboral.
- Garantías e Integración con la Ley Orgánica 2/2023: Dicho procedimiento se articulará de forma rápida, transparente y confidencial, integrando los canales internos de denuncia o información previstos en la Ley Orgánica 2/2023, de 20 de febrero, garantizando en todo caso:
    - La protección de la intimidad y dignidad de la persona afectada.
    - La prohibición expresa de represalias contra informantes, denunciantes o participantes en el procedimiento.
    - La adopción inmediata de medidas cautelares y de protección a favor de la víctima durante la instrucción.
    - La aplicación de las medidas disciplinarias previstas en la sección correspondiente de este convenio en caso de constatarse conductas constitutivas de acoso o discriminación.

En todo caso, será de aplicación lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y en la normativa que los desarrolle o sustituya.

CAPÍTULO SÉPTIMO: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ACTIVIDAD SINDICAL

Artículo 47: Representación de los trabajadores

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de la Empresa.

Dadas sus competencias, el Comité de Empresa en su conjunto y cada uno de sus miembros, aún después de dejar de pertenecer al mismo, observarán sigilo profesional y se comprometen a no utilizar fuera del ámbito de la Empresa o con fines distintos, las informaciones que la Dirección les aporte, aunque no se señale expresamente su confidencialidad.

El deber de confidencialidad se extiende a todos los trabajadores que participen en otros comités o comisiones que se creen en la Empresa.

Artículo 48: Actividad Sindical

- Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas sindicales al mes para el ejercicio de sus funciones.
- Se permitirá la acumulación o cesión de crédito horario sindical entre miembros del Comité de Empresa pertenecientes a una misma Central Sindical, siempre que dicha acumulación se produzca entre representantes integrados en el mismo colegio electoral. A estos efectos, el crédito horario correspondiente a repre-

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE Fecha Firma: 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

sentantes del colegio de Especialistas no podrá acumularse ni cederse a representantes del colegio de Técnicos, ni al de Empleados, y viceversa, manteniéndose en todo caso la diferenciación entre los respectivos colegios electorales.

- El uso del crédito horario sindical deberá comunicarse previamente a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo situaciones urgentes debidamente justificadas.
- La comunicación deberá indicar la fecha, franja horaria prevista y carácter sindical de la actividad, sin que resulte exigible la especificación del contenido concreto de la actuación sindical.
- El uso del crédito horario deberá ajustarse a su finalidad representativa y no podrá destinarse a actividades ajenas a la función sindical legalmente reconocida.
- A petición de las Centrales Sindicales, y con el consentimiento del afiliado, la Empresa descontará la cuota correspondiente de la nómina y la ingresará en la entidad que la respectiva Central Sindical determine.

La Empresa facilitará: tablones de anuncios para todas las actividades sindicales y la utilización de un local para el desarrollo de dichas actividades.

CAPÍTULO OCTAVO: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49: Principios de ordenación

Este código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el Convenio.

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

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

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

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE

Artículo 50: Graduación de las faltas

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

Artículo 51: 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.

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) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) 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.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la Empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

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

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE

Artículo 52: 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 días consecutivos o de cuatro alternos, 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 tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la Empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las Empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la Empresa y/o a la plantilla.

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 o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la Empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) 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.

k) 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.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étni-

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE Fecha Firma: 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

co, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 53: 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 no justificada al trabajo durante tres o más 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, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia de este se ocasionase un grave perjuicio a la Empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

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

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la Empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la Empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la Empresa o comporte accidente para las personas.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

k) 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.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la Empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la LPRL, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 54: Sanciones

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

- Por faltas leves:
    - amonestación por escrito

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

- Por faltas graves:
    - amonestación por escrito
    - suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días
- Por faltas muy graves:
    - amonestación por escrito
    - suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días
    - despido

Artículo 55: 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Uso de medios tecnológicos

Los medios tecnológicos TIC, incluidos, teléfono, ordenador, dispositivos móviles, tablets, además del correo electrónico y redes sociales, etc. son herramientas de trabajo propiedad de la Empresa, tanto en relación con el hardware y software instalado, como en relación con sus contenidos.

Su uso será estrictamente profesional en relación a las funciones laborales a realizar. La Empresa podrá realizar los controles que estime oportunos sobre la utilización de dichos medios puestos a su disposición, incluida la cancelación de cuentas de correo electrónico y RRSS, el acceso a los contenidos de correo electrónico y RRSS y a los archivos que se encuentren tanto en el dispositivo sea cual sea su naturaleza como en servidores internos, externos o nubes de almacenamiento de datos, lo cual se considerará a todos los efectos como documentación de la Empresa.

La Empresa como propietaria de los contenidos y archivos generados en el desarrollo de la actividad laboral de sus trabajadores, podrá ejercer su derecho de acceso, limitación y cancelación de uso para los datos generados y almacenados en dispositivos TIC propiedad del trabajador, respetando en todo caso la privacidad de los datos personales contenidos en ellos.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE

Queda explícitamente prohibida la copia de contenidos y archivos obtenidos o generados en el desarrollo de la actividad laboral para su uso fuera de ésta.

Segunda: Confidencialidad y deber de lealtad

Los datos de la Empresa a los que tenga acceso cualquier empleado podrán ser utilizados única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones contractuales con la Empresa.

Es obligatorio observar y cumplir las medidas de seguridad establecidas por la Empresa para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos a los que tenga acceso el empleado, ya sean de carácter personal o registros mercantiles, fiscales o contables de la Empresa. En ningún caso se podrán ceder a terceras personas estos datos, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

Se ha de actuar con lealtad, obrando en todo momento de buena fe, lo que supone la obligación de actuar en interés de la Empresa y sin entrar en conflicto de intereses con ésta, sin faltar al cumplimiento del contrato de trabajo celebrado entre ambos, sin utilizar previo consentimiento los bienes sociales en beneficio propio, sin aprovechar oportunidades comerciales compitiendo con la Empresa; y cumpliendo con el deber de secreto respecto de la información confidencial de la Empresa.

Tercera: Adaptaciones del contenido del convenio colectivo

Cualquiera de las partes legitimadas podrá convocar a la comisión negociadora con el objeto de adaptar el contenido del presente convenio colectivo a los cambios normativos o circunstanciales que se produzcan durante la vigencia del mismo.

En el caso de que se produzca una modificación legislativa de la jornada anual de trabajo se reunirá la comisión negociadora para adaptarla a nuestro sistema de trabajo a turnos en la empresa, se crearán para ello los mecanismos necesarios para conseguir tal fin.

De conformidad con el artículo 5e) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadores tienen como deber básico el contribuir a la mejora de la productividad de la empresa, y por otra parte la empresa en aras de la mejora de la productividad finalizará las inversiones iniciadas.

Y en prueba de conformidad firman el presente texto, en Córdoba, a 20 de octubre de 2026.

Por el Comité de Empresa: firma ilegible.

Por la Dirección de la Empresa: firma ilegible.

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE **Fecha Firma:** 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE
Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

ANEXO I: Tablas salariales 2026

TABLAS SALARIALES 2026											
CATEGORÍA PROFESIONAL	Salario Base	Salario Base	Nocturnidad	Hra. Extra	Hra. Extra Festiva	Bolsa Vacc.	Turnicidad	Correturnos	Locomoción	P. Tranprte.	Punto 7
	14 pagas	valor hora	Valor hora	valor hora	valor hora	valor año	valor día	valor mes	valor día	valor mes	valor hora
AÑOS	2026	2026	2026	2026	2026	2026	2026	2026	2026	2026	2026
AYUDANTE ESPECIALISTA	1.337,25	10,65	1,93	13,40	16,84	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	7,99
ESPECIALISTA	1.558,76	12,41	2,25	15,73	19,77	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,31
JEFE DE GRUPO	1.588,99	12,65	2,29	16,04	20,17	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,49
TÉCNICO DE 3ª ESPCTA.MTTO.	1.407,51	11,21	2,03	14,13	17,77	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	8,41
TÉCNICO DE 2ª ESPCTA.MTTO.	1.477,77	11,77	2,13	14,88	18,70	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	8,83
TÉCNICO DE 1ª ESPCTA.MTTO.	1.548,02	12,33	2,23	15,62	19,63	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,25
OFICIAL DE 3ª	1.565,15	12,46	2,26	15,80	19,86	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,35
OFICIAL DE 2ª	1.571,49	12,51	2,27	15,86	19,94	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,39
OFICIAL DE 1ª	1.577,85	12,57	2,27	15,93	20,02	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,42
JEFE DE EQUIPO OFCS.DE 1ª	1.614,42	12,86	2,33	16,32	20,51	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,64
TITULADO ASIMILADO	1.753,91	13,97								131,37	
INGENIERO TÉCNICO	1.753,91	13,97								131,37	
PROGRAMADOR INFORMÁTICO	1.753,91	13,97								131,37	
JEFE ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.695,65	13,50	2,44	17,17	21,59	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	10,13
JEFE ADMINISTRATIVO DE 2ª	1.671,21	13,31	2,41	16,92	21,27	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,98
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.638,01	13,04	2,36	16,56	20,82	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,78
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE 2ª	1.619,79	12,90	2,33	16,38	20,58	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,67
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.602,11	12,76	2,31	16,18	20,35	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,57
DELINEANTE DE 1ª	1.638,01	13,04	2,36	16,56	20,82	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,78
DELINEANTE DE 2ª	1.619,78	12,90	2,33	16,38	20,58	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,67
JEFE DE TALLER	1.712,45	13,64	2,47	17,35	21,81	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	10,23
CONTRAMAESTRE	1.689,93	13,46	2,44	17,11	21,51	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	10,09
ENCARGADO	1.651,21	13,15	2,38	16,70	21,00	555,19	1,25	263,47	7,15	131,37	9,86
CONTRATOS FORMACIÓN	1.229,89	9,79								131,36	

Código Seguro de Verificación (CSV): 1069 9FFA D406 183B 7ACE Fecha Firma: 18-11-2026 07:57:38
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.
Firma automática
(10)699FFAD406183B7ACE