

## JUNTA DE ANDALUCIA

### Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 9.968/2013

Convenio o Acuerdo: Convenio Colectivo de la Empresa Festivales del Sur, S.L.

Expediente: 14/01/0270/2013

Fecha: 28/11/2013

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Andrés José Aguado Cabello

Código 14102892012013

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Festivales del Sur S.L.", con vigencia desde el día 1 de enero de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2014, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2013, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### Acuerda

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

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

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

#### ACTA DE FINALIZACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FESTIVALES DEL SUR, S.L.

Asistentes:

Por la empresa Festivales del Sur S.L., don Luis Alcalde Misas, Administrador de la entidad.

Por los trabajadores, la totalidad de los trabajadores de la misma, si bien designan como su representante a estos efectos a don Julián Buciegas González.

En Córdoba, siendo las 10 horas del día 22 de noviembre de 2013, se reúnen los señores relacionados al margen miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Festivales del Sur S.L., en la sede de la Empresa.

Abierta la sesión, ambas partes, manifiestan haber alcanzado un acuerdo y en base a la recíproca capacidad para negociar que ostentan, proceden a la firma del convenio colectivo de la Empresa; para lo que alcanzan los siguientes acuerdos:

Primero. Aprobar el texto del Convenio Colectivo del sector que tendrá efectos desde el 1 de octubre de 2013 y finalizará el 31 de diciembre de 2014, el cual se adjunta a esta acta como anexo.

Segundo. Remitir la presenta acta y sus anexos, así como la documentación que proceda a la Autoridad laboral, a los efectos legales pertinentes y solicitar de la misma realice los trámites oportunos para la publicación del convenio que se acompaña, en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Tercero. Facultar al Letrado don Jesús Mariano Tallón Jiménez, del Il. Colegio de Abogados de Córdoba para que presente telemáticamente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las once horas del día arriba indicado.

Por Festivales del Sur S.L., firma ilegible.- Por los Trabajadores, Julián Buciegas González, 30.836.833-C; Sebastián Pérez Pubiano, 44.355.236-N; Manuel Sánchez Fernández, 44.363.652-X; Diego Ramada Arcos, 30.826.422-M; Rosa Mª Flores Llanero, 30.807.532- K.

#### INDICE

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FESTIVALES DEL SUR S.L.

Acta
Convenio colectivo
Capítulo I. Disposiciones generales
Artículo 1. Ámbito de aplicación
Artículo 2. Vigencia
Artículo 3. Garantía Personal
Artículo 4. Supletoriedad
Artículo 5. Comisión Paritaria
Artículo 6. Mediación y arbitraje
Artículo 7. Vinculación a la totalidad
Capítulo II. Organización del trabajo
Artículo 8. Organización del trabajo
Artículo 9. Obligaciones generales
Capítulo III. Del personal
Sección primera. Principios generales
Artículo 10. Generalidades
Sección segunda. Clasificación general
Artículo 11. Grupos profesionales
Artículo 12. Grupo I: Personal Superior y Técnico
Artículo 13. Grupo II: Personal de Administración
Artículo 14. Grupo III: Personal de Movimiento
Sección tercera. Duración del contrato
Artículo 15. Ingreso al trabajo
Artículo 16. Periodo de prueba
Artículo 17. Promoción profesional
Artículo 18. Jubilación
Capítulo IV. Jornada, descansos, vacaciones
Artículo 19. Jornada
Artículo 20. Vacaciones
Artículo 21. Permisos retribuidos
Artículo 22. Horas extraordinarias
Capítulo V. Retribuciones
Artículo 23. Retribuciones salariales
Artículo 24. Retribuciones extrasalariales
Artículo 25. Estructura salarial
Artículo 26. Salario Base
Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias
Artículo 28. Incapacidad Temporal
Artículo 29. Dietas
Artículo 30. Multas y sanciones
Artículo 31. Retirada del carné de conducir. Disposición común a las categorías 16.1, 16.2 y 16.3
Capítulo VI. Régimen disciplinario

Artículo 32. Faltas

Artículo 33. Son faltas leves

Artículo 34. Son faltas graves

Artículo 35. Son faltas muy graves

Artículo 36. Privación de libertad

Artículo 37. Sanciones

Artículo 38. Prescripción

Capítulo VII. Igualdad y conciliación

Artículo 39. Igualdad

Artículo 40. Derechos por maternidad, paternidad, adopción y reducción de jornada

Artículo 41. Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural

Anexo I. Tablas salariales convenio colectivo

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FESTIVALES DEL SUR S.L.

Capítulo I - Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa Festivales del Sur S.L.

Artículo 2. Vigencia

Con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente Convenio, entrará en vigor el día 1 de octubre de 2013 y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre del 2014, prorrogándose tácitamente de año en año, de no mediar denuncia de ninguna de las partes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de vencimiento. Las partes se comprometen a la nueva negociación a partir del momento de la denuncia.

Artículo 3. Garantía personal

Las condiciones pactadas en este Convenio sustituirán, absorberán y compensarán íntegramente todas las que en la actualidad subsisten.

Para aplicar las expresadas absorciones se estimarán las condiciones en conjunto y cómputo anual por categoría y trabajador.

Artículo 4. Supletoriedad

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo provincial de Córdoba de Transporte de mercancías por carretera.

Artículo 5. Comisión Paritaria

Para la interpretación de las Cláusulas de este convenio y, en general, para atender cuantas cuestiones deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión Paritaria Mixta que constará de cuatro miembros por cada representación.

Constituirán dicha comisión:

- Por la parte empresarial: Don Luis Alcalde Misas.

- Por la parte social: Don Julián Buciegas González.

El domicilio de la comisión estará en Córdoba, Carretera del Aeropuerto km. 5,300.

Artículo 6. Mediación y arbitraje

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad en lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a el personal y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de con-

diciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005.

Asimismo, si así lo decide la mayoría de las personas integrantes de cada representación; en el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a arbitraje. El acuerdo expresará la cuestión concreta que se somete a arbitraje y determinará los nombres de las personas a las que se encomienda tal cometido y el plazo en el que deberán darle cumplimiento, que se contará a partir de la fecha en que reciban el acuerdo y, juntamente con el mismo, los escritos de alegaciones de cada una de las partes.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio para la Empresa Festivales del Sur S.L. constituye un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente. En consecuencia, si la jurisdicción laboral declarase nulo en su actual redacción alguno de los pactos del mismo, quedará nulo y sin valor ni efecto en su totalidad este Convenio Colectivo, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Capítulo II - Organización del trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación del personal en la empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 9. Obligaciones generales

Cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador o trabajadora, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Capítulo III - Del personal

Sección primera: Principios generales

Artículo 10. Generalidades

La clasificación de personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

Sección segunda: Clasificación general

Artículo 11. Grupos profesionales

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Grupo II. Personal de Administración.

Grupo III. Personal de Movimiento.

Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 12. Grupo I: Personal Superior y Técnico

Se entiende por tal la persona que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

12.1. Director/Directora de Área o Departamento.

Es la persona que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

12.2. Jefe/Jefa de Servicio.

Es la persona que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

12.3. Titulado/Titulada de Grado Superior.

Es la persona que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor/Doctora, Licenciado/Licenciada o Ingeniero/Ingeniera en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

12.4. Titulado/Titulada de Grado Medio.

Es la persona que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

Artículo 13. Grupo II: Personal de Administración

Pertencen a este grupo profesional todo el personal que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

13.1. Oficial de Primera.

Es la persona que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados y empleadas administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe/jefa de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

13.2. Oficial de Segunda.

Pertencen a esa categoría aquellas personas que subordinados, en su caso, al jefe/jefa de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados y empleadas administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional el personal cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

13.3. Encargado/Encargada de Almacén.

Es la persona, dependiente o no del Encargado/Encargada General, responsable de almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiera.

Asumirá la jefatura de los almacenes si no existe Director/Directora.

13.4. Auxiliar.

Es la persona que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revisitan especial complejidad.

Artículo 14. Grupo III: Personal de Movimiento

Pertencen a este grupo todo el personal que se dedica al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, ya sean las propias de la empresa (sillas, mesas, etc.), ya sean de terceros, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

14.1. Conductor/conductora mecánica.

Es la persona que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiera, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato a la persona responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

14.2. Conductor/conductora Repartidor/repartidora.

Es la persona que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para que, además, reparta la mercancía transportada y, en su caso, realice el montaje de la misma, si la empresa así se lo indicara. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía, así, como en su caso, la instalación de la misma. Habrá de comunicar de inmediato a la persona responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

14.3. Ayudante y/o Mozo Especializado.

Es la persona que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de

mercancías, realizándolo con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor/Conductora en todas las incidencias que puedan originarse durante servicio y llevará la documentación de las mercancías, encarnándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe/jefa inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársela que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor/Conductora, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías y la correspondiente instalación de las mismas, en su caso.

#### 14.4. Mozo ordinario.

Es la persona cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas y en el montaje de las móviles, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativo entregará al término del servicio a quien corresponda.

#### 14.5. Personal de Mantenimiento y Limpieza.

Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencia, anexas de las empresas.

### Sección tercera: Duración del contrato

#### Artículo 15. Ingreso al trabajo

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

#### Artículo 16. Periodo de prueba

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del Grupo I de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

#### Artículo 17. Promoción profesional

La promoción dentro de cada Grupo Profesional se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal del personal en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

#### Artículo 18. Jubilación

Se estará a la legislación vigente en cada momento en materia

de jubilación.

### Capítulo IV - Jornada, descansos, vacaciones

#### Artículo 19. Jornada

La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular de acuerdo con los criterios rectores de la misma que se fijen por acuerdo entre la empresa y los representantes del personal.

La jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias; por acuerdo entre la empresa y los representantes del personal podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite inferior o superior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten salvo los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes los descansos semanal y diario previstos en este Convenio o en las normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un descanso de 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. Este descanso de 15 minutos en el caso de los conductores/conductoras es el correspondiente a las paradas técnicas que coinciden con el período de descanso en la conducción que aparecen reflejados en el tacógrafo.

Dentro de la jornada anual la dirección de la empresa, en virtud de su facultad organizativa, establecerá el correspondiente calendario laboral y distribución horaria que se adecue a sus necesidades funcionales. En aquellas empresas donde sea posible una programación de la actividad, deberá figurar en el cuadro de servicio la hora de inicio y/o finalización, quedando ésta sujeta a las necesidades organizativas de la empresa.

Con independencia de esta jornada, el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una reducción de la jornada completa los días 24 y 31 de diciembre. Durante los días oficiales de feria habrá una reducción de 12 horas de jornada que podrán concretarse en reducción de 3 medias jornadas durante tres días o de un día y medio, poniéndose de acuerdo empresa y trabajadores para concretar que días serán. Estas reducciones se considerarán como trabajo efectivo.

#### Artículo 20. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural, y, en caso de extinción del contrato de trabajo, se efectuará la liquidación que proceda.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos. Las vacaciones no comenzarán ni en festivo ni en descanso semanal, salvo aquellas que se disfruten por quincenas o meses naturales.

El trabajador/trabajadora tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones en otro período distinto al fijado en el calendario establecido en la empresa, si llegado el inicio de las mismas se encontrase hospitalizado como consecuencia de un accidente no laboral o enfermedad común. En estos supuestos, la fecha se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/trabajadora primando para ello el criterio de que no afecte al desarrollo de la actividad empresarial.

En el caso de que el trabajador/trabajadora se encontrase en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, llegado el inicio de las mismas, se traslada-

rá el disfrute de las mismas, fijándose la fecha de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/trabajadora.

#### Artículo 21. Permisos retribuidos

El trabajador/trabajadora, previo aviso y notificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días laborables en caso de nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad afinidad o convivencia. Cuando por tal motivo necesite desplazarse, el plazo será de 5 días.
- c) 2 días por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad y 3 días para el traslado del domicilio a localidad distinta.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba retribución o indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

#### Artículo 22. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria.

Cuando el personal realice horas extraordinarias, éstas podrán ser compensadas o pagadas según acuerdo entre las partes.

Cuando se opte por la compensación cada hora extra realizada equivaldrá a 1,75 horas de descanso. En caso de quedar decimal a la hora de efectuar el cálculo, se redondeará al alza. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador/trabajadora interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa. Las horas extras, en caso de no ser compensadas, serán pagadas en la cantidad de 9,55 euros/hora para todas las categorías profesionales y antigüedades.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para caso concreto, será voluntaria para el personal.

Dada la naturaleza de la actividad que la empresa realiza, el personal se obliga, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

#### Capítulo V - Retribuciones

##### Artículo 23. Retribuciones salariales

La totalidad de las percepciones económicas del personal, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servi-

cios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

##### Artículo 24. Retribuciones extrasalariales

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen al personal por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el personal como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al personal por conceptos compensatorios similares los anteriormente relacionados.

##### Artículo 25. Estructura salarial

En la estructura del salario se distinguirán el Sueldo o Salario Base, y las Asignaciones Voluntarias Adicionales.

##### Artículo 26. Salario Base

El sueldo o salario base de cada categoría profesional es el que figura en la tabla salarial anexa número I a este Convenio.

##### Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias: Julio y Navidad, a razón de 30 días de salario, cada una de ellas, siendo sus fechas de abono los días 15 de julio, y 15 de diciembre respectivamente, salvo pacto en contrario con el personal.

##### Artículo 28. Incapacidad Temporal

El personal que se encuentre en IT, si es derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a la percepción desde el primer día de la baja, del cien por cien de su salario base más antigüedad, durante esta situación.

Si la I.T. es derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador no podrá beneficiarse de dicho complemento en más de una ocasión por año natural, salvo en los casos de hospitalización.

##### Artículo 29. Dietas

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extra salarial que se debe al trabajador/trabajadora que, por razones de trabajo, haya de trasladarse al lugar distinto de aquél donde habitualmente presta sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento origine.

Tendrán derecho a percibir dietas el personal que, por causa del servicio, tenga que efectuar gastos de desayuno, almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera del municipio de Córdoba.
- b) Que se vea obligado a comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12 horas y la llegada después de las 14 horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de la noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando se salga antes de las 20 horas y retorne después de las 22 horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

En todo caso, se percibirá la parte de dieta correspondiente al

desayuno, cuando se produzca una salida de la localidad donde se encuentra ubicado el centro de trabajo antes de las 7 horas.

El importe de la dieta se fija en 35,33 euros, distribuidos de la siguiente forma:

- a) Desayuno: 3,56 euros.
- b) Almuerzo: 12,44 euros.
- c) Cena: 10,05 euros.
- d) Pernocación: 9,28 euros.

En el transporte internacional será mediante justificación de gasto a liquidar por la empresa.

#### Artículo 30. Multas y sanciones

Las empresas serán responsables de las multas y sanciones impuestas por la Autoridad en los siguientes casos:

- a) Cuando se deba a exceso de jornada de conducción.
- b) Aparcamiento o estacionamiento indebido, cuando éste se produzca por las propias exigencias de la actividad laboral.
- c) Cuando sea motivada por la falta de documentación necesaria en relación al vehículo.
- d) Cuando sea motivada por la ausencia o mal funcionamiento de los elementos necesarios en el vehículo.

e) En todos aquellos casos en que la responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte será la Comisión Paritaria quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso determinen en consecuencia.

#### Artículo 31. Retirada del carné de conducir

El personal que tengan en la empresa como actividad la de conducir un vehículo para el que se precise carné de cualquier categoría, en el supuesto de que por la autoridad gubernativa o judicial le sea retirado dicho carné por tiempo inferior a un año, pasarán a ocupar otro puesto en la empresa mientras dure la suspensión del citado carné, considerándosele las mismas retribuciones, fijadas en el presente Convenio.

Este beneficio no se disfrutará en el caso de que la privación de dicho carné tenga relación con la ingestión de bebidas alcohólicas o drogas.

### Capítulo VI - Régimen disciplinario

#### Artículo 32. Faltas

Son faltas las acciones u omisiones del personal cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por este Convenio y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 33. Son faltas leves

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

#### Artículo 34. Son faltas graves

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 33, siempre que:

- La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 33.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 33.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 33.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

- Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 32.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/compañeras de trabajo.

#### Artículo 35. Son faltas muy graves

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros/ compañeras de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario/empresaria o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio: violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

#### Artículo 36. Privación de libertad

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

#### Artículo 37. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

\* Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas, salvo lo expresado en el artículo 43.

#### Artículo 38. Prescripción

Las faltas del personal prescriben a los 10 días hábiles las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### Capítulo VII - Igualdad y conciliación

#### Artículo 39. Igualdad

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a eliminar cualquier disposición o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio, en especial por cuestión de género; a fomentar la aplicación del principio de no discriminación; y a desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las relaciones de la empresa y su personal han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 40. Derechos por maternidad, paternidad, adopción y reducción de jornada

En el supuesto de parto, la trabajadora podrá proceder a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad por un período de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella podrá optar al iniciarse el período de descanso por maternidad porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de adopción y acogimiento, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o in-

mediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 41. Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Cambio de puesto de trabajo en mujer embarazada o en período

de lactancia. En el supuesto de que la actividad desarrollada por la trabajadora embarazada ó en período de lactancia, pudiera representar un peligro para su salud o riesgo sobre el embarazo o el lactante, el empresario/a, previa certificación médica que acredite tal circunstancia, tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada, quien se reincorporará a su primitivo puesto de trabajo una vez hayan desaparecido las causas que lo hubiesen motivado.

Si ello no fuera técnica y/u objetivamente posible, se tomarán las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo, que la trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

En todo lo no previsto en el presente artículo respecto de la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### ANEXO I

#### TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DE FESTIVALES DEL SUR, S.L.

	Euros/mes
Grupo I. Personal Superior Técnico	
Director de Área o Departamento	735,00 €
Jefe de Servicio	735,00 €
Título de Grado Superior	735,00 €
Título de Grado Medio	735,00 €
Jefe de Sección	962,80 €
Grupo II. Personal de Administración	
Oficial de 1.ª	735,00 €
Oficial de 2.ª	668,00 €
Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución	735,00 €
Auxiliar	668,00 €
Grupo III. Personal de Movimiento	
Conductor-Oficial de 1ª	735,00 €
Conductor-Repartidor	668,00 €
Ayudante y/o Mozo Especializado	700,00 €
Mozo Ordinario	668,00 €
Grupo IV. Personal Servicios Auxiliares	
Personal de Mantenimiento y Limpieza	646,00 €