

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Comercio
Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 448/2018

Convenio o Acuerdo: Agudo Telecom S.L.

Expediente: 14/01/0013/2018

Fecha: 09/02/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Gema María Agudo Cantero

Código 14103432012018

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

ACUERDA

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

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

CONVENIO DE EMPRESA AGUDO TELECOM**SOCIEDAD LIMITADA****Capítulo I****Disposiciones generales****Artículo 1. Objeto**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la empresa Agudo Telecom S.L. y sus empleados.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y que puedan establecer en el futuro en la Provincia de Córdoba.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio afecta a todas las actividades que desarrolle la empresa Agudo Telecom S.L., principalmente en el sector de las comunicaciones y afines.

Artículo 4. Ámbito personal

El presente convenio afecta a todo el personal de la empresa Agudo Telecom S.L., cualquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2018 y finaliza su vigencia el 31 de diciembre de 2022.

La denuncia del mismo convenio habrá de realizarse por escri-

to con la antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, y en esta denuncia deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se propone por la parte denunciante. En caso de producirse la denuncia las partes acordaran que el convenio siga íntegramente en vigor hasta la firma del siguiente.

El convenio se prorrogará tácitamente por periodos anuales si no media denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

La mesa negociadora podrá reunirse a petición de alguna de las partes para la revisión de cualquiera de los artículos del presente Convenio con el fin de adaptarlo a las circunstancias y legislación vigente en cada momento, así como para las revisiones económicas y horarias anuales.

Artículo 6. Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente convenio se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Los pactos acordados en el presente Convenio sobre las materias en él reguladas y los artículos que los contienen serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial que vinieran rigiendo en la materia.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Ambas partes, social y económica, convienen que, siendo lo pactado en el presente convenio un todo orgánico, quedan vinculadas a la totalidad del mismo.

En el caso de declararse nula o contraria a Ley cualquiera de los artículos y condiciones del presente Convenio, las partes se comprometen a sustituirlo por otra, y en este caso esta nulidad no afectará a la validez del resto de estipulaciones del mismo.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por un representante de los trabajadores y por un representante de la empresa, ambos miembros de la comisión negociadora.

Las reuniones de la Comisión paritaria serán convocadas por escrito con una antelación mínima de 15 días, en el escrito de convocatoria se precisarán los puntos del orden del día a tratar y el lugar de la reunión. Está comisión, una vez reunida, dispondrá de un plazo de 15 días para emitir dictamen sobre la cuestión planteada.

Cuando en el seno de la Comisión exista un conflicto, las partes se comprometen a someterse al procedimiento de mediación establecido por la normativa aplicable, con carácter previa la vía jurisdiccional.

Artículo 9. Procedimiento de descuelgue

Al objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación cuando se den las circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderán que concurren dichas circunstancias cuando se acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior. Cuando la empresa vaya a aplicar el descuelgue del Convenio deberá comunicarlo previamente a la Comisión paritaria.

En el supuesto de que las circunstancias contempladas en el párrafo anterior concurren, se podrá descolgar de dicha aplicación y resultará de aplicación el salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 10. Principio general

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa que lo realiza a través de la Dirección o de las personas nombradas por ella.

Artículo 11. Contratación

Los contratos se formalizarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Modalidades de contratos

Contrato de personal fijo, que es todo aquel que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido.

Contrato por obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción y del personal Fijo-discontinuo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente en cada contrato.

Contrato en formación; los contratos en formación se regirán por la normativa general de cada momento, no obstante se podrán celebrar contratos de trabajadores mayores de 16 años y menores de 30 años.

La duración inicial del contrato será como mínimo de 6 meses y la máxima de 36 meses, pudiéndose llevar a cabo hasta 4 prorrogas de 6 meses como mínimo y sin que exceda de los 36 meses.

El trabajo efectivo no puede ser superior al 75% el primer año y el 85% durante el 2º y 3º año de duración del contrato.

La retribución salarial de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la establecida en la tabla del artículo 22 de presente convenio, según la categoría profesional que ocupe y en función del tiempo efectivo de trabajo.

Fomentar la contratación indefinida de los contratos formativos, en función de la categoría que ostente el trabajador.

Contrato en Prácticas; la duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 24 meses.

El salario de los trabajadores contratados en prácticas será del 80% de la tabla salarial de la categoría que ocupe y del 90% durante el segundo año de contrato.

Una vez terminado dicho contrato, si el trabajador continuara en la empresa, la misma se comprometerá a vincular al trabajador con un contrato de trabajo indefinido y con la categoría que le corresponda.

Artículo 13. Ingresos y periodos de prueba

Se estará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente en cada momento que, actualmente expresamente establece que la duración del periodo de prueba no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Este periodo de prueba en ningún caso podrá exceder:

- Contratos formativos y de prácticas entre 6 meses y 1 año; 2 meses de periodo de prueba.

- Otros contratos y contratos superiores al año e indefinidos; la duración del periodo de prueba será de tres meses.

Durante este periodo, tanto el trabajador/a como la Empresa podrán respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador/a pasara a figurar en la plantilla de la Empresa con la condición de temporal o fijo según el caso y el tiempo que hubiese servicio en calidad de prueba le será computado para efectos de fecha de ingreso en la misma.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con

anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 14. Movilidad geográfica

En función de las necesidades organizativas, productivas, técnicas o económicas de la empresa, la Dirección podrá solicitar el traslado de trabajadores de un establecimiento a otro, conforme establece el artículo 40 del estatuto de los Trabajadores.

La compensación por gastos en caso de traslado a que se refiere el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, será necesaria para cubrir el coste de desplazamiento del trabajador, de los familiares que convivan con él y de sus pertenencias.

Artículo 15. Desplazamientos

Como condición y requisito para poder desarrollar el trabajo, se establece que todo el personal que deba realizar tareas fuera del centro de trabajo, oficina o punto de venta o establecimiento, efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se encomienden en vehículo automóvil que aportará el trabajador, debiendo estar habilitado legalmente para su conducción. El personal administrativo queda excluido por la naturaleza de sus funciones. El límite máximo de estos desplazamientos será de 20 desplazamientos anuales.

Dietas: Los gastos de viaje y pernocta que tenga el trabajador cuando realice su actividad a distancia tal que no permita la pernocta en su propio domicilio, serán asumidos por la empresa previa justificación de los mismos.

Gastos adicionales: Los gastos adicionales ocasionados por el desplazamiento del trabajador serán abonados una vez comprobados los justificantes correspondientes.

Tarjeta gasolina: el personal que utilice vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la empresa, recibirá una tarjeta de gasolina para poder hacer frente a los gastos justificados de gasolina o gasoil derivados de los desplazamientos realizados dentro de su horario de trabajo y en el desempeño de sus labores.

Artículo 16. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales a realizar de lunes a sábados, dichas horas se distribuirán en función del calendario laboral de cada oficina, punto de venta o establecimiento, y de las necesidades contractuales de las diferentes actividades.

Dada la especialidad de nuestro sector y las prestaciones de nuestros servicios en distintos centros comerciales y tiendas en la calle, todos ellos son horarios muy diversos, sin olvidar las campañas especiales que puntualmente y en determinadas épocas del año son habituales, como la campaña de navidad, es necesaria, para que podamos ser competitivos en el mercado, poseer una jornada laboral flexible, por lo que se podrá distribuir irregularmente el quince por ciento (15%) de la jornada anual de los trabajadores.

En los centros comerciales, dada la peculiaridad de este tipo de centros y su horario, que es de 12 horas diarias de lunes a sábado y algunos domingos autorizados de apertura, se establecen turnos de 8 horas, los cuales, atendiendo a las circunstancias concretas de cada centro comercial, podrán ser en horario continuado o en horario partido, según el criterio que para cada caso concreto establezca la dirección de la empresa.

En los supuestos en los que la jornada sea partida y salvo pacto en contrario, existirá un descanso mínimo de dos horas y media, siempre y cuando se respete la duración máxima de la jornada diaria.

En los supuestos en los que la jornada laboral sea de 40 horas y no se trabaje el sábado, esta jornada será de lunes a viernes previo acuerdo de ambas partes y se distribuirá según las necesidades de cada centro de trabajo.

En los supuestos en que la jornada laboral sea menor de 40 horas semanales, esta será distribuida de común acuerdo entre empresa y trabajador y, siempre atendiendo a las necesidades reales de cada centro de trabajo.

En los supuestos de jornada laboral de lunes a sábados incluyendo los sábados tarde, con carácter general, disfrutarán un descanso compensatorio de dos días que se corresponderán con el sábado y domingo siguiente, a excepción del horario establecido en las tiendas de los centros comerciales que el horario viene impuesto por el propio centro comercial. Debido a la particularidad de estas tiendas en centros comerciales y para este caso que no se pueda descansar sábado y domingo, se concede un día de descanso compensatorio.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, la jornada laboral se adaptará en función de las necesidades de cada centro de trabajo.

Semana Santa, los días lunes, martes y miércoles se efectuará jornada ordinaria, siendo festivos jueves, viernes y sábado santo, salvo en el centro de trabajo del C. Comercial que se regirá por los horarios establecidos en el mismo. Las empresas de común acuerdo con sus trabajadores, pueden realizar la apertura en sábado santo como máximo 4 horas al día entre las 9 y 13.30 horas, siendo compensados correspondientemente en el supuesto de que así se produjera. En este caso se tendrá que notificar al a comisión paritaria en el plazo de 20 días anteriores al día de la apertura.

Será obligatorio para todo trabajador un descanso mínimo de doce horas entre jornadas.

Artículo 17. Vacaciones

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutaran de unas vacaciones retribuidas y tendrán una duración de 28 días laborables, contados de lunes a sábados, si bien, no computan domingos ni festivos locales o nacionales.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de la empresa, las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja actividad y atendiendo a las necesidades concretas de cada oficina, establecimiento o punto de venta.

Se pondrán los medios necesarios para poder garantizar el conocimiento por parte del trabajador de las fechas para el disfrute de las vacaciones que le correspondan dos meses antes de su realización. Por su parte el trabajador deberá solicitarlas con suficiente antelación y siempre con un mínimo de tres meses para que el departamento correspondiente pueda realizar el plan de vacaciones de todo el personal sin que paralice su actividad. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural al cual correspondan, con las siguientes excepciones:

En caso de Incapacidad Temporal derivada de embarazo, parto o periodo de lactancia, se tendrá derecho a disfrutar del permiso, al finalizar el periodo de suspensión, se podrán disfrutar las vacaciones pendientes del año anterior.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de otras contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutar del permiso, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalizado su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 6 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 18. Confidencialidad

Todo el personal sin excepción se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad, y no podrá facilitar, incluso una

vez finalizada su relación laboral con la empresa, la información de que disponga, ni de la propia empresa ni de terceras personas, que pueda favorecer la actividad profesional a otros o perjudicar de cualquier modo a Agudo Telecom S.L. Tendrá la consideración de información confidencial toda la que pueda ser susceptible de palabra, por escrito, a través de ficheros informáticos o por cualquier otro medio o soporte, tangible o intangible. Especialmente está protegida por el principio de confidencialidad cualquier información o documentación con valor comercial y, por ende, los listados de clientes, información de clientes y de cuentas de clientes y de la propia empresa, planificaciones y operaciones, claves de acceso a soportes informáticos o claves de seguridad a oficinas, establecimientos, puntos de venta o cualquier dependencia de la empresa.

Artículo 19. Licencias o permisos retribuidos

Se estará a lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción vigente en cada momento, y en este marco todos los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos:

- a) Por el tiempo de quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Por cinco días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad, en este supuesto queda asimilada tanto los hermanos, como la pareja de hecho debidamente inscrita. Serán dos días en caso de fallecimiento de abuelos.
- c) Por tres días naturales por hospitalización o enfermedad grave de parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad.
- d) Por dos días naturales por hospitalización por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- e) Por tres días naturales por nacimiento de hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida de hasta 13 días, a partir del tercer día. Para la lactancia del menor hasta que cumpla 9 meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, judicial o personal y asuntos propios que no admitan demora, con el correspondiente documento justificativo.
- g) Durante un día, por traslado de domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica, propias, de hijos, cónyuges, hermanos y padres y que estén perfectamente justificadas.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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 periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Los permisos se solicitarán por escrito y, siempre que sea posible, con una antelación mínima de cinco días a la fecha de su disfrute, adjuntando los justificantes en los que se fundamente la causa del permiso, si esto no es posible, el trabajador deberá telefónicamente lo más pronto posible poner los hechos en conocimiento de superior directo, quien lo comunicará inmediatamente a recursos humanos.

Si no se acredita suficientemente la causa justificativa del permiso se entenderá que el trabajador ha hecho uso de un permiso sin sueldo, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias en que pudiera incurrir por ausencia injustificada.

Artículo 20. Clasificación profesional

El personal estará clasificado en los siguientes grupos profesionales y niveles o categoría profesional según las funciones desempeñadas en la empresa:

Grupo Profesional	Niveles o Categorías
Grupo I, Personal directivo	Nivel I, Director General Nivel 2, Director Adjunto
Grupo II, Responsables	Nivel 1, Jefe Departamento Nivel 2, Responsable Departamento o área
Grupo III, Comerciales	Nivel 1, Comercial Nivel 2, Comercial Nivel 3, Comercial
Grupo IV, Administrativos e Informática	Nivel 1, Administrativo Nivel 2, Administrativo Nivel 3, Informático
Grupo V, Almacén y Distribución	Almacenero

Definición de cada Grupo profesional y Nivel o categoría:

GRUPO I: Personal Directivo

NIVEL 1. Director General, Pertenece a esta categoría la persona que, por su conocimiento y experiencia profesional, tiene atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora y asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas.

NIVEL 2. Director Adjunto, Pertenece a esta categoría profesional la persona que realiza funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, reportando al director general.

GRUPO II: Responsables

NIVEL 1. Jefe de departamento, pertenece a esta categoría profesional la persona que realiza, con un alto grado de autonomía, funciones complejas con objetivos definidos y concretos, liderando un determinado departamento o unidad funcional de negocio y al equipo de trabajo a él adscrito.

NIVEL 2. Responsable de departamento o área, pertenece a esta categoría profesional la persona que tiene responsabilidad

de mando sobre un departamento o área determinada de la empresa, dirigiéndola y coordinándola así como efectuando sus tareas con autonomía dentro de su departamento o área.

GRUPO III: Comerciales

NIVEL 1. Comercial (Encargado de tienda), pertenece a esta categoría profesional la persona que desarrolla su labor profesional en tienda, realizando labores comerciales demostrando una alta experiencia en gestión de ventas.

NIVEL 2. Comercial (comercial de tienda y comercial de empresa), pertenece a esta categoría profesional la persona que desarrolla su labor profesional realizando sus labores comerciales en tienda en la que presta sus servicios con un grado limitado, o bien la persona que desarrolla su labor profesional realizando sus labores comerciales fuera de tienda u oficina en la captación y desarrollo de Pymes y Autónomos.

NIVEL 3. Comercial (Auxiliar de tienda y empresa), pertenece a esta categoría profesional la persona que desarrolla su labor profesional realizando sus labores comerciales exclusivamente en la tienda en la que presta sus servicios, bajo la completa supervisión de su superior y que no cuenta con experiencia en gestión de ventas o bien la persona que desarrolla su labor profesional realizando sus labores comerciales en la captación y desarrollo de Pymes y Autónomos y bajo la completa supervisión de su superior sin experiencia alguna en las tareas encomendadas.

GRUPO IV: Administrativos e Informáticos

NIVEL 1. Administrativo, pertenece a esta categoría profesional la persona que, dependiendo de un responsable, realiza tareas de apoyo, principalmente de carácter administrativo, para el buen funcionamiento del departamento o área sobre la que es responsable su superior, preparando la documentación o cualquier otra tarea que se le exija.

NIVEL 2. Administrativo, pertenece a esta categoría profesional la persona que bajo la dependencia de un supervisor, realiza funciones de apoyo en labores administrativas de diversa índole en la empresa, con un conocimiento general de las mismas.

Informático, pertenece a esta categoría la persona encargada de supervisar, revisar, controlar todos los medios informáticos de la empresa para su buen funcionamiento así como la instalación y mantenimiento en las necesidades de telecomunicación de los clientes.

GRUPO V: Almacén y Distribución

Almacenero, pertenece a esta categoría la persona encargada del almacén, ordenando correctamente todos los productos de venta, clasificándolos y, en su caso, distribuyéndolos a las distintas tiendas y oficinas a demanda de estas.

Capítulo III

Régimen económico

Artículo 21. Salario Convenio

El salario Convenio y los demás conceptos retribuidos para el 2018 se especifican en la correspondiente tabla salarial, con efectos desde el 1 de enero de 2018 y estos tienen la consideración de importes brutos.

Se respetarán tanto las condiciones económicas como la antigüedad que tengan los trabajadores indefinidos antes de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 22. Tabla salarial

Los salarios básicos pactados en el presente convenio para las diferentes categorías son los siguientes:

Grupo Profesional	Niveles o Categorías	Salario Bruto Anual
Grupo I, Personal directivo	Nivel I, Director General	21.600 euros

Grupo II, Responsables	Nivel 2, Director Adjunto	18.000 euros
	Nivel 1, Jefe Departamento	14.400 euros
	Nivel 2, Responsable Depart. o Área	12.000 euros
Grupo III, Comerciales	Nivel 1, Comercial	11.500 euros
	Nivel 2, Comercial	10.900 euros
	Nivel 3, Comercial	10.500 euros
Grupo IV, Admin. e Informática	Nivel 1, Administrativo	10.600 euros
	Nivel 2, Administrativo	10.500 euros
	Nivel 3, Informático	10.400 euros
Grupo V, Almacén y Distribución	Almacenero	10.350 euros

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente convenio tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de la empresa o contratos individuales de trabajo.

Se producirá un incremento anual del salario igual al del IPC publicado por el I.N.E. sobre las tablas salariales especificadas en este Convenio.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, consistentes en salario base convenio prorrateándose el pago de las mismas durante los 12 meses del año, cantidad ya incluida en las tablas salariales adjuntas.

La Fecha de devengo será semestral, y comprende desde el 1 de enero al 30 de junio y del 1 julio al 31 de diciembre de cada año.

Artículo 24. Dietas, kilometraje y complementos salariales

El personal afectado por el presente Convenio, no devengará dieta de ninguna clase cuando se realicen desplazamientos dentro de la media jornada laboral, de manera que se liquidaran los gastos realizados con la correcta presentación del justificante.

En caso de desplazamiento que requieran de pernoctar, la empresa liquidará los gastos oportunos al trabajador, siempre y cuando sean justificados correctamente.

Los trabajadores que pongan sus vehículos para hacer los desplazamientos oportunos relacionados con sus funciones, y que además cobren comisiones por ventas, se convendrá con la empresa de mutuo acuerdo, la cantidad a abonar de dicho concepto, como ayuda de vehículo.

Artículo 25. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo o fracción que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, especificada en el calendario laboral.

Las mismas deben registrarse diariamente y se totalizarán semanalmente entregando copia al trabajador.

Dichas horas extraordinarias serán voluntarias, salvo que por circunstancias urgentes, la empresa necesitara que así se realicen, sin perjuicio de que sean abonadas o compensadas con descanso.

Trabajos en días festivos sólo se pagará el día trabajado o si por el contrario el trabajador lo prefiere se contemplará darlo como descanso compensatorio.

Estas horas extraordinarias se abonarán con un incremento mínimo del 25% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria y se abonarán mensualmente.

Artículo 26. Comisiones por ventas

Los trabajadores que vinieran percibiendo comisiones por ventas, se respetarán, teniendo en cuenta el marco retributivo que se fije en cada momento y al margen de lo establecido en el presente convenio en materia salarial.

Estas comisiones se firmarán con el contrato de trabajo al inicio de la prestación laboral, las cuales serán fijadas de mutuo acuerdo entre las partes, y una vez generadas las mismas, vendrán reflejadas en la nómina en concepto de incentivos.

Capítulo IV

Organización del trabajo, igualdad y conciliación de la vida familiar, Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad Laboral y Excedencias

Artículo 27. Admisión al trabajo

La edad mínima de admisión al trabajo, se fija en los 16 años cumplidos.

En lo que respecta a normas de contratación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas que regulen esta materia.

Artículo 28. Derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y a la no discriminación

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, comprometiéndose ambas a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Todo trabajador/a, sea cual sea su sexo, raza, etnia o religión, tendrá los mismos derechos y obligaciones y por tanto no podrá existir discriminación alguna.

En caso de embarazo, la mujer trabajadora, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, conforme se establece en la legislación vigente, teniendo la obligación la empresa de reservar su puesto de trabajo.

Las horas de lactancia reguladas en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 3/2007, podrán ser acumuladas a días de descanso, la determinación del número de días corresponde a las partes.

Se establece que el personal podrá solicitar permiso sin sueldo por un periodo máximo de un mes y por una sola vez al año, siempre y cuando tenga una antigüedad mínima en la empresa de dos años y la justificación de que un familiar de hasta el segundo grado a consanguinidad y afinidad por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Artículo 29. Seguridad laboral

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos, en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias en la corrección de la situación existente para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vi-

gilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Todos los trabajadores se someterán en los términos establecidos en la legislación vigente, a un examen de salud de inicio de actividad de acuerdo con los protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo.

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible.

Artículo 30. Excedencias

Se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente en cada momento. La excedencia puede ser voluntaria o forzosa.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de un periodo de excedencia voluntaria por un mínimo de cuatro meses. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No cabe excedencia en los contratos de duración determinada.

Excedencia para el cuidado de hijos y familiares.

Los trabajadores de este convenio tendrán derecho a una excedencia de cómo máximo tres años para atender al cuidado de hijos, tanto por causas naturales como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

En los casos de cuidado de un familiar de hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse, y no desempeñe ninguna actividad retribuida, el periodo de excedencia podrá ser como máximo de dos años.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma daría fin al que, en su caso, se viniese disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Capítulo V

Compensaciones

Artículo 31. Extinción del contrato de trabajo

Los trabajadores que tengan al menos 60 años y una antigüedad mínima de diez años en la empresa, que causen baja en la empresa, como contraprestación a los servicios prestados percibi-

rán de esta, el importe íntegro de dos mensualidades.

Las cantidades indicadas no serán abonadas por la empresa en el supuesto de extinciones o despidos que sean declarados procedentes por el Juzgado de lo Social.

En el supuesto de que el trabajador como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo o despido, le correspondiera alguna indemnización y la misma fuera superior a la cantidad estipulada en este artículo, la empresa estará obligada a pagar exclusivamente la indemnización.

Artículo 32. Compensación por gastos de invalidez

Para que los trabajadores afectados por el presente convenio con una antigüedad mínima de diez años, para que puedan hacer frente a los gastos que se le ocasionan como consecuencia de la pérdida de su capacidad para trabajar y siempre que ello suponga la extinción del contrato de trabajo, la empresa abonará el importe de dos mensualidades.

Artículo 33. Ayuda por defunción

La empresa colaborará en los gastos de sepelio del trabajador que fallezca estando a su servicio, abonando a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Capítulo VI

Régimen disciplinario

Artículo 34.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 35.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 36. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando sea inferior a 3 faltas en un mes, cuando el retraso en la hora de entrada o el anticipo en la hora de salida sea superior a 10 minutos.
2. No cursar en tiempo oportuno la documentación derivada de la incapacidad temporal, así como el no comunicar lo antes posible, telefónicamente, las ausencias imprevistas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. La no cumplimentación dentro de los plazos establecidos, de los correspondientes boletines de trabajo, y cualesquiera otros documentos de régimen interno.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de residencia o domicilio.
5. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como las discusiones con ellos dentro de las dependencias de la empresa, o en sus inmediaciones.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origina perjuicio para la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa, manteniendo el uniforme entregado por la empresa en perfectas condiciones, siendo el uso del mismo obligatorio todos los días la-

borables.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 37. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. Faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 3 faltas en un mes, cuando el retraso en la hora de entrada o el anticipo en la hora de salida sea superior a 10 minutos.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo y de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él, o las discusiones con otros trabajadores en presencia del público y que trasciende a este.

5. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un periodo de treinta días.

9. La falsificación, omisión maliciosa o falseamiento de datos en el curriculum u otros documentos de ingreso en la empresa, así como en cualquier otro documento de régimen interno o externo.

10. El incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo. Se considerará falta muy grave cuando se derive peligro o daño para personas, instalaciones o edificios.

11. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

12. La comisión de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

13. La no consecución de los objetivos comerciales fijados por la empresa para el personal comercial, durante dos meses dentro de un mismo año natural.

Artículo 38. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencia sin causa justificada, por más de dos días durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

8. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

9. Falta notoria de respeto o consideración al público.

10. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

11. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una situación agravante de aquella.

12. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

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

14. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

15. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

17. La no consecución de los objetivos comerciales fijados por la empresa para el personal comercial, durante tres meses dentro de un mismo año natural.

Artículo 39. Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1º. Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito con una suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º. Por faltas graves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3º. Por faltas muy graves: Amonestación por escrito y desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 60 días hasta el despido disciplinario.

Una vez firme la sanción y, con independencia de su grado, el trabajador queda obligado a restituir el importe de lo perdido o desaparecido a la empresa.

Capítulo VII

Medidas sociales

Artículo 40. Seguro Colectivo

Las empresas afectadas por el presente convenio concertarán un seguro colectivo de accidente, en virtud del cual, aquel trabajador que falleciera por causa de accidente, bien sea de trabajo o accidente no laboral, a se le reconozca invalidez permanente absoluta o gran invalidez, percibirá el afectado o sus derechohabientes la cantidad de 30.000 euros.

Artículo 41. Representación colectiva

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Título II del Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Comisión Paritaria

Se constituye una comisión paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la empresa y los miembros de la representación de los trabajadores firmantes de este convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

1) Interpretación de la totalidad de los artículos del Convenio Colectivo.

2) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio.

En ambos casos, se planteará por escrito la cuestión objeto del litigio ante la comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de diez días natura-

les a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir el informe en el mismo plazo de tiempo.

La comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de la empresa en Gran Capitán nº 5 en Córdoba.

La comisión paritaria estará compuesta por dos miembros de la representación de la empresa y un miembro de la representación de los trabajadores.

Disposición Adicional Primera

Este Convenio Colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el convenio quedaría sin validez procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el convenio que ahora se suscribe.

Lo que se pone de manifiesto en Córdoba a 24 de enero de 2018. Hay varias firmas ilegibles.