

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades****Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 397/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0168/2021

Código de Convenio: 14103742012022

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la empresa Aserraderos de Villaviciosa SL", suscrito por la representación legal de la empresa y los trabajadores el día 13 de diciembre de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, 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 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

ACUERDA

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

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

Córdoba, 5 de febrero de 2022. Firmado electrónicamente por el Delegado territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, Ángel Herrador Leiva.

CAPÍTULO I**Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito funcional, personal, territorial**

El presente convenio colectivo es de aplicación a todo el personal de la empresa ASERRADEROS DE VILLAVICIOSA SL, con CIF B-14.539.613.

Están excluidos del presente convenio colectivo las personas que ocupen los puestos de alta dirección en la Empresa.

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio tendrá una vigencia de 5 años, comenzando ese plazo al día siguiente de su firma, independientemente a la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 3. Duración y prórroga

El presente Convenio se entenderá prorrogado anualmente, en caso de no mediar denuncia expresa por algunas de las partes firmantes con tres meses de antelación a la fecha de su expiración.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, mantendrá su vigencia, hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Artículo 4. Denuncia

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el Convenio, mediante comunicación a la otra y a la Autoridad Laboral. La denuncia del convenio se podrá efectuar con un mínimo de antelación de tres meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales automáticas.

2. El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a la prórroga del Convenio por una anualidad natural.

3. La propuesta de promover una nueva negociación se ajustará a lo previsto en el artículo 89,1 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de coincidir esta con la denuncia del convenio colectivo, se deberá realizar a la misma vez, tanto la denuncia como la promoción de la propuesta de negociación.

Denunciado el convenio colectivo, con la correspondiente promoción de propuesta de negociación, conforme al artículo 89,2 del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo máximo de un mes desde su recepción, se procederá a constituir la comisión negociadora del convenio colectivo, donde la parte receptora de la propuesta procederá a contestar a la propuesta de negociación y se establecerá un calendario de negociación, comenzando las reuniones de negociación dentro de los tres meses siguientes a la fecha de vencimiento del convenio colectivo denunciado.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución.

Artículo 6. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio regirá la normativa general laboral, constituida por el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II**Tiempo de trabajo****Artículo 7. Jornada**

1. La jornada ordinaria será de 40 horas semanales, de lunes a viernes.

2. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se tendrá derecho a un descanso de 20 minutos, computable como tiempo de trabajo.

4. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo, donde se recogerán todos los festivos legalmente establecidos.

Artículo 8. Vacaciones

El período de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 22 días laborables.

Artículo 9. Licencias y permisos retribuidos

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto,

el plazo será de cuatro días.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

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

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

7. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

CAPÍTULO III

Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos

Artículo 10. Estructura económica

Las remuneraciones económicas de los trabajadores/as afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

SALARIOS

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores/as en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, conforme a la siguiente tabla.

ENCARGADO	1.457 €
OFICIAL 1ª	1.299 €
OFICIAL 2ª	1.230 €
PEÓN	1.131 €
PEÓN ESPECIAL	1.166 €
ADMINISTRATIVO	1.166 €
LIMPIEZA	1.029 €

1º Conceptos que comprende las retribuciones salariales:

1.1. SALARIO BASE: Se entiende por Salario Base la parte de retribución del trabajador/a, fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo o de vencimiento periódico superior al mes.

1.2. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonarán a las personas trabajadoras dos gratificaciones

extraordinarias consistentes en:

Paga Extra de julio: Una mensualidad de salario base. El periodo de devengo será del 1 de julio al 30 de junio, y se abonará el 15 de julio.

Paga Extra de diciembre: Una mensualidad de salario base. El periodo de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará el 15 de diciembre. Ambas gratificaciones podrán ser prorrateadas durante el año.

En el año 2022 se establece un incremento del salario base del 5% y para los años siguientes la subida se establecerá conforme al IPC publicado en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 11. Categoría Profesionales

Las categorías profesionales serán las siguientes:

Peón: Dentro de sus funciones se encontrarán carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, así como, las tareas de suministro de materiales en el proceso productivo. También serán sus funciones la realización de recados, encargos, transporte manual, llevar y recoger correspondencia.

Con carácter general en esta categoría se englobarán las operaciones elementales con máquinas sencillas, más concretamente, las que no requieran una formación y conocimiento específico, siempre que no sean de tracción mecánica. En el mismo sentido, realizarán todo tipo de tareas manuales que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas y el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

Del mismo modo, realizarán tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de estos. Por último, también estarán incluidas en esta categoría las tareas de ayuda en máquinas y vehículos.

Peón Especial: En el elenco de sus funciones estarán los trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales, tales como cintas transportadoras y similares. También serán posibles funciones la de conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

Camionero/a: su función será transportar la carga que le sea encomendada.

Administrativo/a: Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad. Así como, las actividades desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas, tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

Limpiador/a: sus funciones consistirán en la limpieza y adecentamiento del centro de trabajo.

Oficial primera: sus funciones serán las de ejercer un mando directo respecto de los operarios en una línea del proceso de producción o montaje. Con este fin, coordinará y controlará las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

Oficial segunda: sus funciones serán la de preparar operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado, así como, controlar la calidad de la producción o el montaje. Con este objetivo realizarán inspecciones y reclasificaciones visuales, con las máquinas necesarias. En este sentido, será su función decidir sobre el rechazo.

Encargado/a: Las funciones de esta categoría profesional consistirán en:

Gestionar la compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes

complejos sin autoridad sobre los mismos.

- Control y optimización del consumo de materias primas.
- Coordinar todo el proceso productivo del aserradero.
- Asignar todas las labores a realizar por los trabajadores en las distintas líneas de fabricación.
- Control de los productos terminados.
- Recepcionar compras y despachar los distintos pedidos.
- Gestionar el mantenimiento de la maquinaria de la fábrica.
- Gestionar y hacer cumplir todos los aspectos relativos a la seguridad y salud laboral de los trabajadores.

Artículo 12. Seguro complementario de accidentes

ASERRADERO DE VILLAVICIOSA SL, se compromete a suscribir un seguro que garantice las siguientes contingencias:

En el caso de fallecimiento de una persona trabajadora, por muerte natural, la indemnización correspondiente a los herederos será de 6.959,41 euros.

En el caso que la muerte sea por contingencia profesional la indemnización será de: 34.312,66 euros.

En caso de ser reconocida, a favor de la persona trabajadora, una incapacidad permanente por contingencia profesional, siempre y cuando sea firme, tendrá derecho a las siguientes indemnizaciones, dependiendo del grado:

Parcial: 6.959,41 euros.

Total: 26.738,18 euros.

Absoluta o gran invalidez: 34.312,66 euros.

Artículo 13. Incapacidad temporal

Se regirá por lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social, salvo en el caso de accidente de trabajo que la empresa abonará al trabajador la diferencia percibida por el organismo competente, hasta el cien por cien de su salario, desde el inicio de su incapacidad temporal, hasta los 540 días siguientes.

CAPÍTULO IV

Comisión Paritaria

Artículo 14. Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos

Se constituye una Comisión de Interpretación y resolución de conflictos del presente Convenio, que estará integrada por el delegado de personal de la empresa y un miembro de la patronal que haya formado parte de la comisión negociadora.

Las funciones que a dicha Comisión se le asigna son las siguientes:

- a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c. Adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector en la provincia, así como a los cambios normativos que pudieran producirse durante su vigencia.
- d. Proponer a la comisión negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.
- e. Las otorgadas con respecto a la inaplicación de condiciones.
- f. La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional.
- g. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la empresa sito en: Carretera Posadas S/N Km. 20,400, 14300 Villaviciosa de Córdoba, Córdoba.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

CAPÍTULO V

Inaplicación del convenio

Artículo 15. En cuanto a la inaplicación del convenio colectivo

1. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

2. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

-Procedimiento.

Cuando concurren las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspon-

diente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto.

CAPÍTULO VI

Contra el Acoso Sexual y la no Discriminación

Artículo 16. Acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento

realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 17. Protocolo contra el acoso

1. El fin de este protocolo de acoso es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, moral o mobbing, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa.

Todas las personas que trabajen en Aserradero de Villaviciosa SL tienen derecho a utilizar este procedimiento. La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

2. Procedimiento de actuación y mediación:

2.1. El procedimiento se inicia cuando la persona afectada lo pone de manifiesto a la empresa de forma verbal o por escrito, a su superior jerárquico. La empresa pone a disposición de la persona afectada el siguiente correo: administracion@aserraderodevillaviciosa.com. En el mismo sentido, y para garantizar la máxima confidencialidad, dicha comunicación se puede presentar en un sobre debidamente cerrado y dirigido a la dirección del centro de trabajo.

2.2. Constitución de la comisión.

En el plazo improrrogable de 7 días hábiles, desde que se recibe la comunicación inicial anteriormente aludida, se deberá constituir una comisión con los siguientes miembros:

1. El representante legal de los trabajadores, o en su defecto, el trabajador de mayor antigüedad y si es el implicado el segundo de mayor antigüedad.

2. Un representante de la empresa que designará la misma.

2.3. Funcionamiento de la Comisión.

La Comisión realizará todas las investigaciones que resulten necesarias, incluyendo pedir informe a la empresa de prevención responsable, así como, solicitar las testificales que considere oportunas.

Toda vez que se haya realizado la investigación, teniendo como límite el plazo de un mes para la misma, la comisión emitirá un informe, en el cual dictaminará si ha habido acoso o no, y tomará las medidas disciplinarias adecuadas a la resolución.

Las medidas disciplinarias pueden incluir el despido disciplinario, así como, la amonestación conforme al régimen disciplinario pactado.

CAPÍTULO VII

Régimen Sancionador

Artículo 18. Normas generales

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Capítulo.

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

La enumeración de faltas que se contienen en este Capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Artículo 19. Tipificación de faltas

A) Faltas leves.

Se consideran, entre otras, faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta será considerada como grave o muy grave, según los casos.

3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

4. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

B) Faltas graves.

Se consideran, entre otras, como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.

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

4. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

5. La no presentación a la empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.

6. La reiteración en descuidos o errores en la conservación de los géneros, artículos o productos del establecimiento.

C) Faltas muy graves.

Se consideran como faltas muy graves las así reputadas por el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina judicial que lo desarrolla, entre otras, las siguientes:

1. La reincidencia en falta grave.

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

3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

5. Falta de respeto o consideración al público, debidamente constatado.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en pri-

meras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

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

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general, debidamente constatado.

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

11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.

12. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

13. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos y causen o pongan en peligro su integridad física, o la de los compañeros, jefes o público.

14. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por la empresa en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

15. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

16. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

17. Fumar en el centro de trabajo, ya sea en el interior, como en el exterior dentro del recinto del aserradero.

Artículo 20. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta el despido por motivos disciplinarios, en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 21. Prescripción de faltas

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo cabal conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido y conocido.

Villaviciosa de Córdoba a trece de diciembre de 2021.
Por LA EMPRESA, Pablo Romero López, Presidente.

Por los TRABAJADORES, Francisco José Jurado Franco, Representante de los trabajadores.
