

JUNTA DE ANDALUCÍA**Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba**

Núm. 527/2020

Convenio o Acuerdo: Martín Lebrón, S.L.

Expediente: 14/01/0006/2020

Fecha: 16/02/2020

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Daniel Martín Campuzano

Código 14103662012020

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la empresa Martín Lebrón, S.L.", suscrito por la representación legal de la empresa y los trabajadores, en fecha 7 de enero de 2020, y de conformidad con 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 del Presidente 2/2019, de 21 de enero, 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, 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 de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ., Ángel Herrador Leiva.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "MARTÍN LEBRÓN, S.L."**Disposiciones generales****Capítulo I****Naturaleza jurídica, ámbitos y garantías****Artículo 1. Partes signatarias**

Son partes firmantes del presente Convenio de empresa: De una parte, la empresa MARTÍN LEBRÓN, S.L., en la figura de su Administrador Único D. Daniel Martín Campuzano y de otra la representación de los trabajadores de la empresa (Comisión Negociadora).

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Naturaleza jurídica

El Convenio de la empresa MARTÍN LEBRÓN, S.L. ha sido negociado al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) y en especial, por la redacción dada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero.

Sus disposiciones tienen naturaleza normativa y eficacia general.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio General será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias de la empresa MARTÍN LEBRÓN, S.L. y en todos sus centros de trabajo.

Artículo 4. Ámbito personal

Este Convenio afectará a todos los trabajadores de MARTÍN LEBRÓN, S.L., cualquiera que sea su categoría profesional, que durante el período de vigencia del presente Convenio presten sus servicios en el centro de trabajo de esta empresa, también les afectará a los trabajadores que se incorporen posteriormente a la plantilla de dicha empresa durante el período de vigencia del presente acuerdo.

Artículo 5. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la empresa MARTÍN LEBRÓN, S.L., siendo el ámbito territorial del presente convenio en Andalucía, concretamente en Córdoba y provincia.

Artículo 6. Ámbito material

El Convenio de la empresa MARTÍN LEBRÓN, S.L., establece el marco normativo de las relaciones de trabajo en la empresa, regulando sus condiciones generales, con la doble finalidad de homogeneizarlas y otorgarles carácter de permanencia y estabilidad.

Artículo 7. Ámbito temporal y vigencia

Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma y tendrá una duración de cinco años.

El Convenio se entenderá prorrogado por iguales periodos, por tática reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser realizada, como mínimo, con dos meses de antelación respecto de la fecha de terminación de la vigencia del Convenio, indicando en el referido escrito los puntos concretos sobre los que versará la negociación.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 8. Procedimiento de denuncia para la revisión del Convenio

Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral Competente.

La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de dos meses a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de doce meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e in-

divisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 10. Organización del trabajo

La facultad de organización del trabajo corresponde al empresario, quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes, de acuerdo con las potestades reconocidas por la legislación vigente.

Capítulo II

Vigencia, duración y prórroga

Artículo 11. Duración

La duración de este Convenio se fija en cinco años, contados a partir de la antes expresada fecha de vigencia, entendiéndose prorrogado su contenido normativo, de año en año, excepto las cláusulas que tengan vigencia determinada, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado con dos meses de antelación, por lo menos, a su término o prórroga en curso. Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por plazo que excediera del de vigencia del Convenio, se entenderá prorrogado el contenido normativo de éste hasta que entre en vigor el nuevo Convenio, en los términos indicados.

El Convenio se entenderá prorrogado por iguales periodos, por tácita reconducción, de no existir denuncia de cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser realizada, como mínimo, con dos meses de antelación respecto de la fecha de terminación de la vigencia del Convenio, indicando en el referido escrito los puntos concretos sobre los que versará la negociación.

Capítulo III

Contratación y altas de personal

Artículo 12.

La empresa, tiene total disposición para cubrir las vacantes, crear nuevos puestos o amortizar los existentes, según determinen las necesidades para atender la demanda de trabajos.

Artículo 13. Contratación

13.1. Fijos discontinuos.

Para atender los distintos contratos de temporada, la empresa, podrá realizar la contratación de operarios, fijos-discontinuos.

13.2. Contratos de duración determinada.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Son eventuales aquellas personas contratadas para atender las exigencias circunstanciales de la demanda, acumulación de tareas o pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que así conste por escrito.

En lo que se refiere a la regulación y duración de los contratos de duración determinada se estará a lo que la legislación establezca en cada momento.

13.3. Contratos de obra o servicio determinado.

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.a del ET (contrato de obra o servicio determinado) se identifica como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las siguientes actividades: Campañas específicas, servicios propios o de terceros, y otras obras y servicios con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa determinadas e identificadas así por la misma.

La duración de estos contratos habitualmente, y salvo el su-

puesto contemplado en el párrafo siguiente, estará en función de la duración de las campañas u obras que lo identifican, pudiendo estas acumularse y tener diferente duración para cada trabajador contratado en función de las circunstancias concurrentes.

En ningún caso, el tiempo de contratación empleado bajo la modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, salvo en los supuestos comprendidos en el artículo 15.5 del ET.

13.4. Limitación a la concatenación de los contratos.

En lo referente a la concatenación de contratos temporales, se estará a lo que la legislación establezca en cada momento.

13.5. Contrato para la formación.

Dicho contrato se registrará, en lo no previsto en los párrafos siguientes, por la normativa general vigente en cada momento.

La duración inicial del contrato será como mínimo de 6 meses y la máxima de 36 meses, pudiéndose llevar a cabo hasta 4 prórrogas de 6 meses como mínimo y sin que en ningún caso se pueda superar la duración máxima de 36 meses.

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

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la establecida en la adjunta tabla de este convenio y para la categoría de operario y en todo caso en función del tiempo realmente trabajado.

Fomento de incorporación como fijos de Plantilla de los trabajadores con Contrato de Formación:

Con el fin de incentivar la incorporación como fijos de plantilla de los trabajadores que hayan finalizado un contrato de formación, si a la conclusión de dicho contrato el trabajador pasara a formar parte de la plantilla de la empresa, la retribución durante los 12 meses inmediatamente siguientes a dicha incorporación será la que se fija en la tabla salarial para la categoría de operario. Dicha retribución lo será para el contrato a jornada completa, en consecuencia estos trabajadores gozarán de todas las coberturas que tienen estipuladas los trabajadores fijos.

13.6. Ceses.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo un plazo de preaviso de 8 días hábiles, que se contarán a partir del preaviso.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo IV

Comisión Paritaria y procedimiento extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 14. Comisión Paritaria

Para entender en cualquiera de las cuestiones que deriven de la interpretación o aplicación del presente convenio, se establece una comisión negociadora o comité de empresa, que estará formada por un representante de la Empresa y tres representantes de los trabajadores.

Las deliberaciones, se aprobarán por mayoría. En caso de empate, del comité de empresa, las partes remitirán el asunto, para su resolución a través del "arbitraje", donde se emitirá un Laudo Arbitral.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por el comité de empresa o por el "arbitraje", en su sustitución, tendrán carácter vinculante.

Artículo 15. Procedimiento extrajudicial de conflictos labo-

rales

Ambas partes se adhieren al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de febrero de 2012 y a cuantos instrumentos lo sustituyan.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Organismo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Autónoma correspondiente, para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Capítulo V

Clasificación profesional

Artículo 16. Clasificación profesional

Se establecen los grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigida para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer:

Grupo I

Encargado/ Encargada General: Es el que está al frente de un establecimiento del que pueden depender sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de la principal que radica en la misma plaza y se encarga de la gestión y supervisión de los empleados a su cargo, pedidos, compras, pagos, ingresos así como de coordinar los trabajos de atención al cliente, reposición de género y labores de caja que se realizan en el establecimiento.

Segundo/a Encargado/a de sucursal o establecimiento: Quién está al frente de un pequeño establecimiento, bajo la directa dependencia de la Empresa y del Encargado de establecimiento o encargado general, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc. El segundo encargado/a auxilia al encargado/a en sus funciones y lo sustituye en sus ausencias.

Grupo II

Operario: Es quién realiza las funciones propias de envasado, de los distintos artículos alimenticios, reponedor, cajero, envasador y colocación de artículos en los anaqueles o estanterías, su reposición y marcado, informando al Encargado de cualquier anomalía observada en cuanto a vigilancia del mismo.

Artículo 17. Periodo de prueba

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación.

Las contrataciones del personal se considerarán provisionales durante un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Grupo I: Seis meses.

Grupo II: Dos meses.

Durante este periodo, tanto el trabajador como el empresario, 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. En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el periodo de prueba, de la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo encomendado.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiese servido en periodo de prueba le será computado a efectos antigüedad en la empresa.

El periodo de prueba, de que queda hecha la mención, no es de carácter obligatorio y la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión del personal con renuncia parcial o total a su utilización.

Capítulo VI

Retribuciones salariales

Artículo 18. Salarios

La retribución salarial del personal afectado por el presente convenio consistirá en un salario mensual para cada grupo y categoría profesional y complementos según lo señalado en las tablas salariales del anexo I y el contenido de este convenio. A las categorías profesionales no reflejadas en dicho anexo, les será de aplicación, el salario de la categoría que más se aproxime en función de las tareas propias del puesto de trabajo y de la definición de esa categoría. Los salarios se actualizarán conforme al IPC.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, consistiendo estas en una mensualidad de 30 días cada una de ellas, para todo el personal de la empresa, de salario base.

Las gratificaciones extraordinarias, únicamente se abonarán de forma prorrateada mes a mes.

El personal que tenga menos de un año de antigüedad en la Empresa, percibirá la parte proporcional que le corresponda en función de los días trabajados.

Artículo 20. Antigüedad

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio cobrarán en concepto de antigüedad los porcentajes que a continuación se indican, calculándose éstos sobre el Salario Base:

Desde mes	Hasta mes %
De 0 a 24 meses	0,00
De 25 a 48 meses	2,55
De 49 a 60 meses	4,25
De 61 a 72 meses	5,95
De 73 meses en adelante	7,65

Artículo 21. Plus de responsabilidad

Se establecerá, en el caso de que no se encuentren en la tienda respectivamente ni el encargado ni el segundo encargado de tienda, un plus de responsabilidad que equivaldrá a SESENTA CÉNTIMOS DE EURO (0,60 euros) a la hora, que se sumará al salario que perciba el trabajador que desempeñe por encargo de los anteriores encargados citados la responsabilidad sobre el turno en que desempeñe sus funciones.

Capítulo VII

Jornada

Artículo 22. Jornada de trabajo

La jornada laboral máxima semanal para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será de 40 horas efectivas de trabajo semanales para todos los centros.

El trabajo, se podrá realizar en jornada continua o en jornada partida, preferentemente en jornada continua.

El trabajo en jornada partida, se establecerá en función de las necesidades de planificación de la empresa, según el volumen de trabajo y de las características del cliente al que se le realiza el trabajo.

El trabajo en jornada continua, con carácter máximo de hora-

rios y flexibilidad en los horarios, como norma general, será desde las 6:30 horas hasta las 23:00 horas de lunes a sábado, y de 7:30 a 23:00 horas el domingo, y podrá variar en función de las necesidades de planificación de la empresa, según el volumen de trabajo y de las características del cliente al que se le realiza el trabajo. Se deja reflejado que el horario de apertura del comercio es de 9 a 22 horas.

Dependiendo de las necesidades de la empresa, se podrán intercambiar periodos de jornada intensiva por otros de jornada partida.

Artículo 23. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de 30 días naturales, cualquiera que sea la categoría o grupo al que pertenezca.

Para los empleados cuya prestación de servicios sea o haya sido inferior a un año, dichos días de vacaciones se reducirán proporcionalmente.

Las vacaciones se devengarán por año natural.

Se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, y se otorgarán de acuerdo con las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo.

En todos los centros podrá acordarse con los interesados cambios de vacaciones sobre las inicialmente pactadas, siempre de acuerdo con la empresa y teniendo en cuenta que el puesto de trabajo, quede adecuadamente cubierto y operativo.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan, y no podrán compensarse en metálico, ni todo ni en parte, salvo para los contratos temporales inferiores a 6 meses, a disfrutar 20 días entre los meses de junio y septiembre, y 10 días entre el primer trimestre del año o alternativamente el último trimestre del año.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 24. Régimen disciplinario

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Hasta 3 faltas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

4. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

5. Alterar sin autorización los horarios de los trabajos a realizar ordenados por la dirección de la empresa o categoría superior jerárquica.

6. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

7. No llevar la indumentaria laboral obligatoria, durante su jornada de trabajo.

B) Faltas graves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de un día sin causa justificada, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Las faltas repetidas de puntualidad al trabajo.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de las herramientas para el desarrollo de su trabajo.

8. Consumir alcohol u otras drogas durante la prestación del servicio.

9. La falta del respeto a compañeros de trabajo de cualquier categoría, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

10. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves:

1. Dar a conocer información confidencial de la empresa, a personas ajenas a ella, y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

2. El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 1 día.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 5 días en un periodo de 30 días o durante más de 15 días durante un periodo de 90 días.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los, compañeros de trabajo de cualquier categoría, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

6. Exigir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de los clientes de la empresa o sus proveedores.

7. Apropiarse indebidamente de objetos, documentos, material, etcétera, de los clientes de la empresa, y compañeros de trabajo.

8. El acoso sexual y moral.

9. Poner a otra persona a realizar los trabajos sin autorización de la empresa.

10. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

11. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

12. La falta de disciplina en el trabajo.

13. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

14. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

15. La competencia desleal hacia la empresa, cuando el trabajador realice trabajos por su propia cuenta y riesgo fuera de la jornada laboral, ya sean a clientes de la empresa o no.

16. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado

sanción.

17. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.
- Despido.

Artículo 25. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Las faltas leves prescribirán del expediente laboral al año desde el inicio de la contratación indefinida, las graves a los 2 años desde el inicio de la contratación indefinida y las muy graves a los 3 años, a partir del inicio de la contratación indefinida.

Artículo 26. Infracciones de la Empresa

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos fundamentales. Así como el incumplimiento o abandono de las normas o medidas establecidas en materia de seguridad y salud laboral.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo IX

Igualdad en el trabajo

Artículo 27. Igualdad y no discriminación

Ambas partes entienden que es necesario establecer un marco normativo general para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo, por lo que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Por ello, y con objeto de avanzar en el desarrollo de políticas de igualdad se procurará:

Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Artículo 28. Protocolo para la prevención del acoso en el trabajo

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y arbitrar procedimientos específicos para

su prevención.

Ambas partes se comprometen a negociar, en el seno del Grupo de Trabajo de Igualdad, un procedimiento que tenga por objeto establecer las pautas de actuación en MARTÍN LEBRÓN, S.L., para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso laboral para los empleados de ésta, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa.

Capítulo X

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 29. Prevención de Riesgos Laborales

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La empresa se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Este plan de prevención de riesgos laborales incluye la política, la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Dicha integración supone que todo el personal tiene una responsabilidad en el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

Capítulo XI

Normas supletorias

Artículo 30. Aplicación de la Legislación general

En todo aquello que no se hubiese concertado en el presente Convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Y para que así conste a todos los efectos se firma el presente Convenio por la Comisión Negociadora de los trabajadores y la empresa MARTÍN LEBRÓN, S.L., en Córdoba a 7 de enero de 2020.

ANEXO II: TABLA SALARIAL 2020

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
CATEGORÍA PROFESIONAL	
GRUPO I	
Personal Mercantil no Titulado	
Encargado General	1.153,16
2º Encargado/a Establecimiento	1.071,99
CATEGORÍA PROFESIONAL	
Grupo II	
Personal de Oficio	
Operario	930,00

Hay varias firmas ilegibles.