

**JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO DELEGACIÓN PROVINCIAL  
SECCIÓN DE ORDENACIÓN LABORAL CÓRDOBA****Núm. 2.363****Convenio Colectivo 14-0175-2**

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 13 de enero de 2006, entre la representación legal de la empresa Muebles Manuel Espejo, S.L. y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el R.D. 1.040/ 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el R.D. 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 de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

**ACUERDA**

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 2 de marzo de 2006. El Delegado Provincial de

Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

**TEXTO DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MUEBLES MANUEL  
ESPEJO, S.L.».**



### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores que presten servicios en la Empresa MUEBLES MANUEL ESPEJO, S.L., sin más excepciones que las establecidas en la Legislación vigente, abarcando cualquier Centro de trabajo que la Empresa pudiera tener dentro del territorio nacional.

### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, entrando en vigor el 01-01-2006 hasta el 31-12-2008, y ello con independencia de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Cualquiera de las partes que han suscrito el Convenio y dentro del último mes de su vigencia, podrá solicitar la revisión del mismo, entendiéndose prorrogado tácitamente por otro plazo igual, sino se denunciase. En el supuesto de que ninguna de las partes lo denunciase, todos los conceptos económicos contemplados en el presente Convenio sin excepción, sufrirán un incremento en relación con el I.P.C. para el conjunto nacional del año de que se trate.

Si existiere denuncia por cualquiera de las partes, se mantendrá la vigencia del presente Convenio en todo su contenido, hasta que se firme el que lo sustituya.

A partir del 01-01-2007, se incrementarán todos los conceptos económicos salariales contemplados en el presente Convenio, Anexo I, en el mismo importe del I.P.C. real nacional correspondiente al año anterior.

En el año 2008 se incrementarán todos los conceptos salariales vigentes a 31/12/2007, en el mismo importe del I.P.C. real nacional correspondiente al año anterior.

Ambas partes se reunirán una vez conocido el I.P.C. del año anterior, a fin de distribuir la subida salarial prevista.

### **Artículo 3. Vinculación a la totalidad.**

Si la autoridad laboral competente no aprobase alguna norma del presente



Convenio quedaría éste anulado y sin aplicación, debiendo negociarse nuevamente el contenido global del Convenio.

#### **Artículo 4. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, en su totalidad, a las que anteriormente regían cualquiera que fuere su naturaleza y el origen de su existencia.

El presente Convenio tendrá fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y por el tiempo de su vigencia, a la empresa MUEBLES MANUEL ESPEJO, S.L., y a sus trabajadores.

#### **Artículo 5. Comisión paritaria.**

La comisión paritaria es un órgano de actualización, interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del Convenio. La Comisión paritaria se compone de un titular por cada una de las partes negociadoras. La Comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite una de las partes. El plazo para reunirse, instada la reunión por alguna de las partes, será como máximo de diez días hábiles contados desde la solicitud. El domicilio de la Comisión será el del domicilio social de la Empresa. La Comisión paritaria se reunirá por lo menos una vez cada tres meses, y siempre que lo solicite una de las partes.

A la Comisión paritaria, se someterán para su interpretación cuantas cuestiones pudieran surgir en la aplicación del presente Convenio.

#### **Artículo 6. Conceptos retributivos.**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá sus retribuciones de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salarios Convenio.
- b) Mejora Voluntaria.
- c) Gratificaciones de Junio y Navidad.





### **Artículo 7. Salario Convenio.**

El salario es el que figura para cada categoría profesional en la tabla salarial que se adjunta como anexo.

### **Artículo 8. Mejora Voluntaria.**

Mejora Voluntaria es el complemento salarial personal en atención a los conocimientos del trabajador mediante el desempeño de actividades y trabajos determinados. Este concepto se abonará a todas las categorías profesionales desde su incorporación a la empresa.

### **Artículo 9. Gratificaciones de Junio y Navidad.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas al importe de una mensualidad de salario convenio.

Dichas gratificaciones anuales serán prorrateadas por meses naturales.

### **Artículo 10. Antigüedad Consolidada.**

Se mantiene la supresión del complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio percibieran el complemento personal de antigüedad consolidada mantendrán los importes a los que tuvieran derecho por tal concepto.

Dicho complemento retributivo ad personam se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de antigüedad consolidada.

### **Artículo 11. Jornada Laboral.**

La jornada laboral se establece en cuarenta horas efectivas semanales de trabajo, distribuidas de lunes a sábado, en jornada de mañana y tarde.





## **Artículo 12. Vacaciones anuales.**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales. Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo fijen el trabajador y la empresa, estableciéndose para el disfrute turnos rotativos, de manera que el trabajador que elige un mes el primer año pasa al otro turno en años siguientes, y así sucesivamente. Los trabajadores que cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón del tiempo trabajado. Igualmente el trabajador que lleve menos de un año de servicio en la empresa tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, en razón del tiempo trabajado.

## **Artículo 13. Excedencias.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 14. Licencias y permisos retribuidos.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 15. Seguridad y Salud Laboral.**

Las partes que suscriben este Convenio desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos de desarrollo que la acompañan.

La Salud Laboral se considera como parte del proceso productivo, al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de la tarea a realizar.

## **Artículo 16. Fomento de la Contratación Indefinida.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2001 de Medidas Urgentes de



Reforma del Mercado de Trabajo y la Mejora de su calidad, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de «Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida», previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la indicada Ley 12/2001 y demás normativa de aplicación.

### **Artículo 17. Faltas y sanciones.**

En materia de sanciones y faltas de los trabajadores se regularán según lo establecido en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal de sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio, en su capítulo IV, según como se detalla a continuación:

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

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

#### **Se consideraran faltas leves las siguientes:**

- a) Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- b) No cursar en tiempo y forma la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del género o del material de la empresa.
- d) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la





empresa, siempre que no sean en presencia del público.

f) 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 hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave, según los casos.

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

h) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

**Se consideran falta graves las siguientes:**

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

b) 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 materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

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

d) Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.

e) Las discusiones con otros trabajadores en presencia de público o que trascienda a éste.

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





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

h) La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

i) La omisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

**Se consideran como faltas muy graves las siguientes:**

a) Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas como el trato con los otros trabajadores o 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.

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

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

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

g) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

h) Falta notoria de respeto o consideración con los compañeros de trabajo.





i) Malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración al público.

j) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respecto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual.

Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante para aquélla.

k) 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.

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

La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

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

n) 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.

-Faltas y Sanciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales: El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia en materia de Prevención de Riesgos Laborales serán consideradas como faltas y clasificadas como leves, graves o muy graves, atendiendo al grado de riesgo que entrañe a la vida o salud, tanto del trabajador como de otros compañeros del centro de trabajo y por lo tanto tales faltas serán objeto de la correspondiente sanción.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.





Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

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

1.-Por faltas leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2.-Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.-Por faltas muy graves:

-Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días a la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

La facultad de la Dirección 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 a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su continuidad y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

En Puente Genil, a trece de enero de dos mil seis. Por la representación de los Trabajadores, Francisco Cosano Haro.

Delegado de Personal. Por la representación de la Empresa, Antonio Espejo del Moral. Administrador Único.

## **ANEXO I. TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2006.**





| <b>CATEGORÍAS</b>                        | <b>SALARIO BASE</b> | <b>MEJORA VOLUNTARIA</b> |
|--|---------------------|--------------------------|
| Titulado de Grado Superior               | 674,72              | 462,99                   |
| Titulado de Grado Medio                  | 616,59              | 423,08                   |
| Ayudante Técnico Sanitario               | 577,82              | 396,48                   |
| Director                                 | 713,50              | 489,57                   |
| Jefe de División                         | 665,03              | 456,33                   |
| Jefe de Personal                         | 655,34              | 449,68                   |
| Jefe de Ventas                           | 655,34              | 449,68                   |
| Jefe de Compras                          | 655,34              | 449,68                   |
| Encargado General                        | 655,34              | 449,68                   |
| Jefe de Sucursal                         | 616,59              | 423,08                   |
| Jefe de Almacén                          | 616,59              | 423,08                   |
| Dependiente                              | 555,23              | 386,45                   |
| Ayudante Dependiente                     | 541,00              | 344,36                   |
| Aprendiz 1º Año Contrato                 |                     |                          |
| Formación                                | 541,00              | 47,07                    |
| Aprendiz 2º Año Contrato                 |                     |                          |
| Formación                                | 541,00              | 99,29                    |
| Jefe Administrativo                      | 616,59              | 442,71                   |
| Secretaria                               | 562,35              | 385,86                   |
| Operador Programador                     |                     |                          |
| Procesador Datos                         | 572,02              | 392,49                   |
| Oficial Administrativo                   | 546,87              | 394,78                   |
| Auxiliar Administrativo                  | 541,00              | 343,07                   |
| Dibujante                                | 616,59              | 423,08                   |
| Escaparatista                            | 604,93              | 415,09                   |
| Montador                                 | 541,00              | 345,36                   |
| Rotulista y Pintor                       | 541,00              | 369,71                   |
| Conductor Repartidor                     | 558,46              | 383,20                   |
| Personal de Oficio de Primera            | 558,46              | 383,20                   |
| Personal de Oficio de Segunda            | 546,87              | 364,78                   |
| Personal de Oficio de Tercera o Ayudante | 541,00              | 345,36                   |
| Mozo Especializado                       | 541,00              | 345,36                   |
| Mozo                                     | 541,00              | 345,36                   |
| Limpiadora                               | 541,00              | 345,36                   |

Por la representación de los Trabajadores, Francisco Cosano Haro. Delegado de Personal. Por la representación de la Empresa, Antonio Espejo del Moral. Administrador Único.