

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE CONDICIONES ECONOMICAS PACTADO ENTRE LA EMPRESA «»GABINETE DE ASESORES TITULADOS, S.A.»» Y SUS TRABAJADORES

Capítulo I. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional.

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores que componen la plantilla de la Empresa «»Gabinete de Asesores Titulados, S.A.»» y que estén vinculados a la misma por cualquier modalidad de contrato de trabajo, en cualquier centro de trabajo que la misma tenga o pueda tener dentro del territorio nacional

Quedan expresamente excluidos:

Los cargos de Alta Dirección, Director General y Directores.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Las normas de este Convenio son de aplicación a las relaciones laborales con todos los trabajadores definidos en el artículo anterior, que presten sus servicios en el centro de trabajo de Puente Genil, y que estando adscritos y perteneciendo a la plantilla del mismo, tengan que desplazarse para realizar los trabajos propios de asesoramiento integral de empresas, a cualquier población o capital de provincia ubicadas dentro de todo el amplio territorio nacional, incluidas las Islas Baleares y Canarias y las ciudades de Ceuta y Melilla,

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero del 2006. Y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del 2010, con independencia de la fecha de su firma y posterior publicación en el B.O.P.

La subida salarial para los próximos años 2007 al 2010, será igual al I. P. C. previsto por el gobierno, más un punto.

Se prorrogará a su vencimiento de forma tácita, por otro periodo de cinco años, si no se denuncia su vigencia con una antelación a la fecha de su vencimiento de dos meses, por cualquiera de las partes contratantes a través de sus órganos respectivos.

Capítulo II. Absorción y Compensación.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las que existieran con anterioridad, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Capítulo III. Derecho Supletorio.

Artículo 5. Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto por este Convenio, regirá la normativa laboral general y en concreto lo fijado por la Ley 1/1995, de fecha 24 marzo 1995 Estatuto de los trabajadores.

Capítulo IV. Organización del Trabajo y Clasificación del Personal.

Artículo 6. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo en la empresa es facultad sola y exclusiva de su Dirección, que deberá ejercitarla dentro de los límites impuestos por la legislación vigente.

Artículo 7. Clasificación del personal.

El personal se clasificará por razón de su permanencia y de su función.

1. Por razón de su permanencia: el personal de la entidad mercantil Gabinete de Asesores Titulados S.A. se clasifica en:

a) Trabajadores fijos, son los contratados por tiempo indefinido en la empresa, con independencia de la jornada que pueda realizar el trabajador.

b) Trabajadores contratados por tiempo determinado, son aquellos trabajadores contratados por tiempo cierto, expreso o tácito de acuerdo con la legislación vigente y siempre que así se pacte por escrito y en los siguientes supuestos al amparo del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, y Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001.

1. Contrato de obra o servicio determinado: Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción: Son aquellos contratos celebrados a tenor de lo dispuesto en la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001, cuando las circunstancias de trabajo del Despacho así lo aconsejen, acumulación de tareas por exceso de expedientes, o por razones de temporada



que así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Estos contratos se celebrarán por escrito y podrán sufrir prórrogas hasta una duración máxima de seis meses en un periodo de doce meses.

3. Contrato de interinidad: Son aquellos que ingresan en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador, que suspende su contrato con reserva del puesto de trabajo en los supuestos legalmente establecidos.

4. Contratos en formación y en práctica:

a) Trabajadores contratados para la formación. Son aquellos contratos celebrados para la adquisición de una formación teórica y práctica al amparo de la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001.

b) Trabajadores contratados en prácticas. Son aquellos que tienen como finalidad la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por el trabajador al amparo de la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001.

Estos trabajadores percibirán el 60% o el 75% del salario previsto para su titulación, según se trate del primer año o segundo año de contrato.

5. Contratos para trabajadores fijos discontinuos:

Celebrados todos ellos al amparo de la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001.

6. Contratos para trabajador a tiempo parcial:

Celebrados todos ellos al amparo de la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001, y cuando las necesidades de la empresa así lo requieran.

2. Por su función: El personal se clasifica por su razón de sus funciones en los grupos profesionales siguientes:

Titulados.

Administrativos.

Subalternos.

Capítulo V. Régimen de trabajo

Artículo 8. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo distribuidas en: Jornada de invierno, desde 1º de octubre a 31 de mayo: Durante este tiempo la jornada será de 9 a 14 horas y de 16 a 19 horas, durante los días de lunes a viernes, ambos inclusive de la semana.



Jornada de verano, desde 1º de junio a 30 de septiembre: Durante este tiempo la jornada será de 7 a 15 horas, durante los días de lunes a viernes, ambos inclusive de la semana, con un descanso para el desayuno, que será considerado como de trabajo efectivo.

Artículo 9. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as integrados en el presente Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales, de los cuales 15 como mínimo serán consecutivos y se disfrutarán obligatoriamente entre los meses de junio a septiembre, ambos incluidos. Los 15 días restantes se disfrutarán, durante cualquier periodo del año, buscando siempre los periodos de menos actividad en la empresa.

A los efectos de derecho a las mismas, serán consideradas las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad como periodos trabajados.

Si a la fecha en que deba comenzar sus vacaciones el trabajador/ a se encontrase en situación de baja por I.T. (incluido expresamente baja por riesgo durante el embarazo) iniciada al menos cuatro días antes, éste no perderá el derecho a su disfrute en fecha posterior, siempre que su alta médica se produzca antes de finalizar el año de que se trate.

Artículo 10. Licencias retribuidas.

El trabajador/a integrado en el presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales por nacimiento de un hijo. Caso de que alguno de los días sea festivo se compensará con medio día laborable más.
- c) 2 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, cónyuge, hijos, hijos políticos, nietos y hermanos.
- d) 1 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos.
- e) 2 días naturales en caso de accidente o enfermedades graves u hospitalización de hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, abuelos, cónyuge, nietos y hermanos.
- f) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- g) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.



h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

i) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/ a al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días naturales más.

Capítulo VI. Régimen económico.

Artículo 11. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal integrado en el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones directas: Salario base y complemento de antigüedad.
2. Complementarias:
 - a) Plus de Transporte.
3. De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.

Artículo 12. Salario Convenio.

Se considera Salario Base Convenio el que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa y se entenderá mensualizado, teniendo el carácter de mínimo para las diversas categorías profesionales. Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada de 40 horas semanales. El Salario de Convenio diario será el resultado de dividir el Salario Convenio mensual que aparece en la tabla de retribuciones anexa, por 30.

Artículo 13. Complemento de Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad, queda fijado en cuatrienios, cuyo valor se establece para las distintas categorías profesionales en un 10% aplicable sobre el salario base, con el límite máximo del 60%.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Las pagas establecidas por el presente Convenio serán cuatro y se abonarán en las fechas y por los conceptos siguientes:



- **Paga de Beneficios:** 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio, más la antigüedad que corresponda, se hará efectiva el día 15-marzo de cada año.

- **Gratificación de Julio:** 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio, más la antigüedad que corresponda, se hará efectiva el día 15-julio de cada año.

- **Paga de Ayuda de Estudios:** 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio más la antigüedad que corresponda, se hará efectiva el día 15-septiembre de cada año.

- **Gratificación de Navidad:** 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio, más la antigüedad que corresponda, se hará efectiva el día 15-diciembre de cada año.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los periodos de I.T. por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo, se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibir las Pagas Extras.

Artículo 15. Incapacidad Laboral por Accidentes y Enfermedad Común.

Con las contingencias de I.T. derivadas de accidente laboral, la empresa pagará desde el primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en los artículos 12, y 13 en su caso, menos el Plus de Transporte.

Para la I.T. por enfermedad común y maternidad, la empresa pagará a partir del primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en los artículos 12, y 13 en su caso, menos el plus de transporte

Artículo 16. Plus de Transporte.

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer para acudir al trabajo, todos los trabajadores integrado en el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, percibirá con carácter extra salarial la cantidad de//88.00// euros mensuales.

Artículo 17. Viajes y Dietas.

Dadas las características del trabajo de esta empresa, y la necesidad de desplazamientos a las distintas Tesorerías de la Seguridad Social, Administraciones de Hacienda, Ayuntamientos y Poblaciones en las que residen nuestros clientes. Los trabajadores desplazados percibirán en concepto de



compensación por todos los gastos ocasionados las siguientes:

Dietas:

Dieta por salida 26.14 euros.

La compensación por kilometro recorrido será de 0.19 euros.

Los viajes, estancia y desplazamiento, dentro o fuera de la provincia se liquidaran sin necesidad de justificación de gastos, entendiéndose que para todos son de aplicación las cantidades anteriormente establecidas.

Artículo 18. Justificantes de salarios.

El pago de sueldos se efectuará, dentro de los cinco días siguientes a fin de mes. No obstante lo anterior, si se hiciera necesario los días quince de cada mes, se haría una entrega a aquellos trabajadores que así lo soliciten, en concepto de anticipo al salario mensual.

En todos los casos el pago de los salarios se realizará mediante la entrega del correspondiente recibo oficial de salarios establecidos por la legislación vigente.

Artículo 19. Seguro de Invalidez Absoluta o Muerte.

La empresa concertará directamente la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores fijos y a jornada completa, que garantice las siguientes coberturas: Dicho seguro entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2002 y cubrirá los siguientes riesgos y cuantías mínimas.

- Muerte natural o Invalidez Absoluta: 12.000 euros.
- Muerte por accidente laboral o Invalidez Absoluta: 24.000 euros.
- Muerte por accidente de tráfico o Invalidez Absoluta: 36.000 euros.

Capítulo VII.**Artículo 20. Seguridad y Salud Laboral.**

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

2. En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantiza que cada trabajador reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en

materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo:

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su costo será asumido por la empresa.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 21.

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 22.

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

Artículo 23. Faltas leves.

Se considerarán 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. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. 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 o muy grave, según los casos.

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

8. No atender a los encargados o representantes de las empresas que contratan nuestros servicios con la corrección y diligencia debidos.

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

Artículo 24. Faltas graves.

Se considerarán 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. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización 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.

3. Descuido importante en la conservación del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o documentos de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias 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 seis meses.

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

Artículo 25. Faltas muy graves.



Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en 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.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la empresa.
5. 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.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración a los representantes o encargados de las empresas que contratan nuestros servicios.
9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. 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 prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. 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.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.





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

15. 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.

Artículo 26. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos 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.

Artículo 27. Sanciones máximas.

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. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2º. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3º. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 28. Prescripción.

La facultad de la Dirección 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 conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 29. Comisión Paritaria.

Para interpretar y dirimir cualquier discrepancia que pudiese surgir sobre la aplicación de todos los apartados del presente convenio, serán resueltas por los firmantes del presente convenio:

Por la representación de la Empresa Don José Joaquín Martín Sanjuán.

Por la representación de los Trabajadores Don José Luis García López.

Tablas salariales

Categorías	Salario Convenio mensual	Plus de Transporte mensual
GRUPO I		
Contratos en formación		
Aspirante menor 18 años 1º año	430.86	100.87
Aspirante menor 18 años 2º año	430.86	100.87
Aspirante mayor 18 años 1º año	493.33	100.87
Aspirante mayor 18 años 2º año	563.80	100.87
GRUPO II		
Limpiadora SALARIO DIA	19.83	100.87
Oficial 1º Mantenimiento SALARIO DIA	27.97	100.87
GRUPO III		
Titulado Grado Superior	1.410.01	100.87
Titulado Grado Medio	950.19	100.87
GRUPO IV		
Aspirante Administrativo 16 y 17 años	430.86	100.87
Aspirante Administrativo 18 años	563.80	100.87
Auxiliar Administrativo "A"	704.75	100.87
Auxiliar Administrativo "B"	637.78	100.87
Auxiliar Administrativo "C"	582.02	100.87
Oficial Administrativo "A"	939.05	100.87
Oficial Administrativo "B"	838.64	100.87
Oficial Administrativo "C"	782.36	100.87
Jefe de Personal	1.032.01	100.87

Acta final

Los comparecientes acuerdan presentar este Convenio ante el Ilustrísimo Señor Delegado Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales, a los efectos de registro, y solicitar de dicha Autoridad, que si el Texto del Convenio no contiene ningún acuerdo que se oponga a la Legislación en vigor sobre la materia, se digne remitir un ejemplar del mismo al Centro de Mediación Arbitraje y Conciliación, para su correspondiente depósito, así como otro ejemplar para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba.

Los efectos económicos pactados en este Convenio, son de aplicación desde el día 1º de enero del año actual, con independencia de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y se están percibiendo desde la indicada fecha 01-01-2006.

Y para que conste, firmamos en Puente Genil, siendo las trece horas del día seis de febrero de dos mil seis.

