



CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA INCORPOL S.A.

ACTA DE APROBACION DEL TEXTO DEL CONVENIO.

Asistentes:

- Por parte de la empresa:

D. Ángel Lemos Portas.

- Por parte de los trabajadores:

D. Manuel Fernández Serrano.

Reunidos los señores arriba relacionados y en la representación que así mismo se indica, siendo las 12 horas del día 3 de Mayo de 2.006, proceder a la firma del Convenio, acuerdan:

1. Nombrar como Presidente y Secretario para esta sesión a D. Ángel Lemos Portas y D. Manuel Fernández Serrano, respectivamente.
2. Ratificar todos los acuerdos alcanzados por la comisión negociadora en las reuniones de negociación del Convenio.
3. Enviar la presente Acta a la Autoridad Laboral competente, junto con el texto definitivo, tablas salariales y anexos para su registro y publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Sin más temas que tratar, termina la reunión cuando son las 14 horas del día arriba indicado, firmando los presentes en prueba de conformidad.

Reunidos por una parte D. Ángel Lemos Portas, en representación de la empresa INCORPOL S.A., dedicada a la manipulación de productos de poliuretano, con domicilio en Ctra. del Aeropuerto, km. 6,5, en la ciudad de Córdoba, y de la otra parte D. Manuel Fernández Serrano, como representante de los trabajadores de dicha empresa, que reuniendo las condiciones necesarias para la negociación, acuerdan firmar el presente Convenio:

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA INCORPOL S.A.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

En todas las referencias que en el presente Convenio se hagan a trabajadores, se entenderán de forma genérica a ambos sexos.

También cuando se mencionen derechos para "Matrimonio o Cónyuge" comprenderán en igualdad de condiciones, a las parejas de hecho justificando





mediante certificado de convivencia o Registro civil, tal situación.

Artículo. 1. Ámbito funcional, personal, territorial y temporal.

1. Funcional: El presente Convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades desarrolladas por la empresa INCORPOL S.A.

2. Personal: La normativa del presente Convenio será de obligada y general observancia para la empresa INCORPOL S.A., con domicilio en Ctra. Del Aeropuerto, KM. 6,5, en la provincia de Córdoba, y a todos sus trabajadores.

3. Territorial: El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa INCORPOL S.A., cualquiera que sea su ubicación.

4. Temporal: El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de Córdoba. No obstante los efectos económicos del mismo, tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.006.

Artículo. 2. Duración y prórroga.

La duración del presente convenio se extenderá hasta el 31 de Diciembre del 2.008, no obstante la subida salarial, así como la jornada de trabajo para dichos años, será objeto de aplicación desde el 1 de Enero del 2.006.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales de no mediar denuncia expresa por algunas de las partes firmantes con un mes de antelación a la fecha de su expiración.

Artículo. 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible a los efectos de su aplicación práctica.

En el supuesto de que la Autoridad laboral competente, en uso de sus facultades, no aprobara algunas de las partes contenidas en este convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

Artículo. 4. Derecho supletorio.

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

Artículo. 5. Condiciones mínimas.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se considerarán mínimas y, en consecuencia, cualquier mejora que se establezca, ya sea por





decisión voluntaria o contrato individual de trabajo, prevalecerá sobre las aquí pactadas.

Capítulo II. Tiempo de trabajo.

Artículo. 6. Jornada.

La jornada ordinaria para la vigencia del convenio, queda establecida en 40 horas semanales.

Esta será la jornada del centro de trabajo, sin perjuicio de que la empresa pueda pactar con los representantes legales de los trabajadores otra distribución respetando la jornada ordinaria en cómputo semanal y anual.

La semana oficial de feria en Córdoba se trabajará 32 horas, descansándose 8 horas, que se distribuirán de mutuo acuerdo entre la empresa y el representante legal de los trabajadores, o en su defecto, con los propios trabajadores.

Artículo. 7. Vacaciones.

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 21 días laborales que coincidirán con los periodos de cese de la actividad de la empresa, viniendo ésta a preavisar, con una antelación mínima de dos meses, las fechas concretas del disfrute de las mismas. Se abonarán con arreglo al salario base del Convenio, incrementado con el complemento de antigüedad consolidada y 30 días de plus de asistencia.

El mencionado período vacacional se podrá fraccionar en 2 partes, una de ellas será de 15 días en verano, haciéndolas coincidir con las vacaciones escolares. Bien entendido que se debe empezar su disfrute en día laborable y dentro del año natural.

Los trabajadores que inicien o finalicen su actividad a lo largo del año tendrán un período vacacional proporcional al período trabajado durante el año.

Artículo. 8. Licencias y permisos retribuidos.

Los trabajadores con previo aviso de 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior de la misma, podrán ausentarse del puesto de trabajo, manteniendo el derecho a remuneración por alguno de los motivos y acreditación referidos en el cuadro anexo al presente Convenio.

Capítulo III. Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos.

Artículo. 9. Estructura económica.

Las remuneraciones económicas de trabajadores afectados por este Convenio

estarán constituidas retribuciones de carácter salarial y no salarial.

Salarios: Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especies que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

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

La cuantía del salario base sea la que se especifica para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales del presente Convenio.

1.2. Devengo del salario: El Salario Base, las Pagas Extraordinarias y las Vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales, por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establecen en el presente Convenio y todo ello atendiendo a una actividad normal.

1.3. Salario hora ordinaria: Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir las retribuciones salariales anuales de cada nivel o categoría correspondiente fijada en el presente convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Complementos Salariales:

1.4. Personal: Los complementos personales son los que se vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idioma, titulas, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador y no hayan sido valorados al establecer el Salario Base de su nivel o categoría profesional.

1.5. Antigüedad. A partir de la fecha 01.01.2001 no se devengarán por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran generado hasta el día 1 de Enero de 2.001 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedara reflejada en la Nomina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

1.6. Complementos de puesto de trabajo: Son aquellos complementos salariales que puede percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que

comporte conceptualización distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrá carácter consolidable.

1.7. Complemento de Nocturnidad: Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del Salario Base que corresponda según las tablas salariales del presente Convenio. El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el periodo nocturno tengan una coincidencia superior a 4 horas; si la coincidencia fuera de 4 horas o inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo nocturno.

Se exceptúa de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, tales como los de guardas, porteros, serenos o similares, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el periodo nocturno sea igual o inferior a una hora.

1.8. Complementos por calidad o cantidad de trabajo, primas o incentivos: Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mayor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, tendentes al carácter de no consolidables.

1.9. Gratificaciones extraordinarias: Se considerarán gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, con la denominación Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de Marzo, que serán abonadas respectivamente, antes del 30 de Junio, 20 de Diciembre y 19 de Marzo y que se devengarán por cada día natural en que se haya devengado el Salario Base.

La cuantía de dichos complementos será de 30 días de salario base y 30 días de Plus de Asistencia, para las dos primeras y 15 días de salario base más 15 días de



Plus de Asistencia, para la tercera, incrementadas todas en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, se le harán efectivas las partes proporcionales de las Gratificaciones Extraordinarias, conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Premio a la Constancia:

También y para premiar la constancia en el servicio en la misma empresa, se establece la gratificación de un mes de salario según convenio, incrementado con el complemento de antigüedad consolidada y el plus de asistencia, por una sola vez, para los trabajadores que cumplan 25 años en la misma empresa.

1.10. Complemento de Convenio: Es el conjunto de los complementos salariales que por unidad de tiempo vengán establecidos en el presente Convenio, tales como actividad, asistencia, plus de Convenio o similares.

Complementos no Salariales.

1.11. Plus transporte. Se establece un plus de transporte a la cuantía fijada en la tabla de retribuciones y por días realmente trabajados.

1.12. Desgaste de Herramientas: Todo el trabajador que utilice herramientas de su propiedad, percibirá en concepto de indemnización, 0,87 euros semanales, estando obligado a tener en perfecto estado de uso todas las que precise, de acuerdo con su categoría.

1.13. Desgaste de ropa de trabajo: Las empresas dotarán al personal de ropa adecuada para su utilización en el trabajo, no obstante aquéllas que no la faciliten, abonarán al trabajador la cantidad de 5,24 euros por mes.

1.14. Viajes y dietas: Todo el personal por orden de la empresa, que tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquélla de donde radique la industria, disfrutará de una dieta diaria de la siguiente cuantía:

Dieta Completa	15,62 euros
Media Dieta	7,81 euros

El trabajador percibirá dieta completa, cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará por días naturales.

Se devengará media dieta, cuando como por consecuencia del desplazamiento trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia





habitual.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso será abonado por la empresa, previa justificación. La empresa podrá pagar directamente los gastos de viajes y alojamiento en lugar de abonar al personal las dietas y gastos de viaje señalados, tanto los días de salida, como los días de llegada se computarán como una jornada de trabajo y devengarán la dieta correspondiente. En todo caso cuando los días de desplazamiento se exceda el tiempo de la jornada normal de trabajo, no se computará dicho exceso como horas extraordinarias, y sólo se pagará el sueldo de la jornada normal y la dieta correspondiente.

1.15. Pago del Salario: Los trabajadores que por su categoría profesional, se encuentren encuadrados en las tablas de retribuciones del presente Convenio del personal de retribución diaria, percibirán el salario por día natural. El resto de los trabajadores, es decir, los de retribución mensual, percibirán el salario base proporcionalmente a 30 días.

La liquidación y el pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios, que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación.

El salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidades financieras o bancarias, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

El pago o firma de recibos que lo acredite se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipos a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo.10. Enfermedad y accidente.

A partir del primer día de accidente laboral, enfermedad profesional, enfermedad común con hospitalización o de duración superior a 20 días, la empresa complementará las prestaciones establecidas por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja. En caso de





que el accidente fuera no laboral y la enfermedad común sin hospitalización y de duración inferior a 20 días, este complemento será a partir del cuarto día, éste inclusive.

En ambos casos, cuando se compruebe por la empresa falsedad del trabajador, será eliminado este beneficio durante la vigencia del Convenio, para ello la empresa se reservará la facultad de establecer un reconocimiento médico a su cargo, al que tendrá que someterse obligatoriamente el trabajador.

Artículo.11. Seguro de accidente.

La empresa viene obligada a concertar una póliza de seguro que cubra los riesgos por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivados de accidente de trabajo, incluidos los ocurridos "in itinere", que garantice el percibo de las indemnizaciones siguientes:

A) 15.144,07 euros en los casos de fallecimiento del trabajador.

B) 15.144,07 euros, en los casos de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez.

En caso de fallecimiento, las indemnizaciones establecidas se abonará a quiénes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario, y en su defecto, al cónyuge o pareja de hecho, hijos, padres, hermanos y demás herederos, por ese orden.

Las cantidades que por tal concepto sean percibidas por los beneficiarios, sin mengua del carácter definitivo de su percepción, serán siempre consideradas a cuenta de cualquier resolución judicial, ya sea del orden civil, penal o administrativo que se dictase como consecuencia del accidente, salvo los casos de recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad.

Las faltas de aseguramiento de estos riesgos constituirán a la empresa en responsable directa del pago de las indemnizaciones establecidas.

Capítulo IV. Organización del Trabajo.

Artículo.12. Productividad y rendimiento.

Previa propuesta de la empresa y de acuerdo con los trabajadores o sus representantes, se fijarán los sistemas de rendimiento que se estimen más convenientes a los intereses de ambas partes.

La retribución del exceso de rendimiento por encima de los mínimos pactados se regirá por lo que pacten de forma colectiva entre la Empresa y Representantes de los trabajadores, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de sexo u opción sexual, raza, etc.



Será considerada disminución voluntaria de trabajo el no alcanzar los mínimos pactados, salvo causa justificada, suficientemente demostrada. Dichos mínimos y a efectos de sanción, será evaluados en cómputo mensual.

Capítulo V. De la Relación Individual de Trabajo.

Artículo. 13. Periodo de prueba.

Se establecerá un periodo de prueba que en ningún caso podrá ser superior a:

Nivel II	3 meses (Perito Titulado y Jefe Administrativo)
Nivel III	2 meses (Ofc.1ª Administrativo)
Nivel IV	1 mes (Ofc.2ª Administrativo y Aux. Administrativo)

Resto del personal 15 idas naturales. El periodo de prueba quedará interrumpido en el ejercicio del derecho de huelga, así como durante los tres primeros días de baja médica derivada de enfermedad o accidente.

En el supuesto de que al trabajador se le prorrogara o renovara el contrato de trabajo con el mismo oficio y categoría dentro del periodo de un año a contar desde el inicio del primer contrato, no existirá nuevo periodo de prueba.

Artículo. 14. Contratación.

A) Cuando por razones técnicas la empresa tenga necesidad de contratar a personal no cualificado, ésta se obliga a admitir al menos un 40% de entre aquellos trabajadores que no perciban subsidio de desempleo, y serán de la localidad donde radique la obra o lugar de trabajo distinta a la localidad donde se encuentre el centro de trabajo de la empresa.

B) Empresas de Trabajo Temporal.- La empresa afectada por el presente convenio, cuando contrate los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizará que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que le corresponden a sus trabajadores en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el Contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y ésta que está vinculada por el presente Convenio.

Artículo. 15. Contrato fijo de plantilla.

Es el concertado por esta empresa y un trabajador durante un tiempo indefinido.

Artículo. 16. Contrato por obra o servicio determinado.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado y se formalizará siempre por escrito.



La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a algunos de estos supuestos:

1. Con carácter general, el contrato para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos de su oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de contratos para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real de volumen de obra realizado.

El cese de los trabajadores contratados por dicha modalidad, por terminación de los trabajos de su oficio o categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de 15 días naturales.

No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente, a los días de preaviso omitidos, calculadas sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. No obstante lo anterior, previo acuerdo de las partes, el personal afectado por esta modalidad de contrato podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma Provincia, durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior; cumplido el periodo máximo de tres años si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso de cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

3. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causas imprevisibles para el empresario principal y ajenas a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro, opera la terminación de obra y cese previstos en el supuesto primero. La representación de los trabajadores del centro dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su contratación a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de la paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo de las partes, el personal afectado por esta terminación de obra, podrá incluirse en lo regulado en el supuesto segundo.





Este supuesto no podrá ser de aplicación en caso de paralización por conflicto laboral.

Artículo. 17. Contrato de formación.

El contrato de formación que realice la empresa dentro del ámbito funcional del convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no podrá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito, y figurará en el mismo, de modo claro, la actividad y profesión objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo contrato en aquéllas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxico, penosas, peligrosas o nocturnas, también estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

Los trabajadores que sean contratados por esta modalidad de contratos deberán ser mayores de 16 años y menores de 21 años.

A) La duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados. No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por periodos mínimos de seis meses.

B) Este tipo de contratos se realizaran a tiempo completo. El 15% de la jornada se dedicará a la formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador, así como vigilar todos los riesgos profesionales inherentes al puesto de trabajo.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

C) El salario a percibir por el aprendiz será el establecido en el presente Convenio para dicha categoría, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado





referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

Extinción de la Relación Laboral.

Artículo 18. Preavisos y ceses.

La empresa vendrá obligada a preavisar al trabajador con 15 días de antelación la finalización de su contrato, no obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculados sobre todos los conceptos salariales de las tablas del Convenio (Salario Base, Plus de Asistencia, Antigüedad consolidada, Pagas Extras y Vacaciones), todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

En el supuesto de que el trabajador decidiera rescindir su Contrato, deberá preavisar a la empresa con 10 días de antelación, si ha superado el periodo de prueba y su contrato es indefinido o con 2 días de antelación, habiendo superado el periodo de prueba si su contrato es temporal.

Artículo 19. Finiquitos.

El documento de finiquito en que formalice el fin de la relación laboral entre la empresa y el trabajador, deberá ajustarse al modelo que figura como anexo al presente Convenio.

Una vez firmado por el trabajador, el finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios. No obstante, los trabajadores que cesen en la empresa, en el transcurso del año, tendrán derecho a percibir los atrasos que les correspondan con motivo de la retroactividad de los conceptos económicos del convenio, aunque hubieran firmado el finiquito.

Representación Colectiva de los Trabajadores y Delegados o Miembros de Comités de Prevención y Salud Laboral.

Artículo 20. Elecciones sindicales: electores y elegibles.

Son electores los trabajadores que tengan 16 años y una antigüedad mínima de un mes en la empresa, y serán elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la misma de cuatro meses, tal como se prevé en la Sección II, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. La antigüedad necesaria se computará acumulando los contratos temporales realizados en los 12 meses inmediatos anteriores al inicio del proceso, siempre que entre los contratos no existan más de 30 días laborales de baja.

Artículo 21. Crédito horario.



Los representantes legales de los trabajadores que a su vez ostentan la condición de Delegado de Prevención, tendrán derecho a un crédito horario de 20 horas mensuales, el referido crédito se podrá acumular por trimestres comunicándolo a la empresa con 15 días de antelación.

Artículo 22. Derechos por maternidad, adopción o lactancia.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud,

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.



En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar el derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el párrafo anterior, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de Formación Profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su incorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cambio de puesto de trabajo en mujer embarazada o en periodo de lactancia.- En el supuesto de que la actividad desarrollada por la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, pudiera representar un peligro para la salud o riesgo sobre el embarazo o el lactante, la empresa, previa certificación médica que acredite tal circunstancia, tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada, quien se reincorporará a su primitivo puesto de trabajo una vez hayan desaparecido las causas que lo hubiesen motivado.

Si ello no fuera técnica y/u objetivamente posible, se tomarán las medidas



necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo, que la trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

Las trabajadoras en situación de embarazo, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada justificación de trabajo,

En todo lo no previsto en el presente artículo respecto de la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 23. Jubilación.

Se realizará según lo establecido en los Reales Decretos que lo desarrollan.

Artículo 24. Observancia.

Ambas partes se comprometen al estricto cumplimiento de todas y cada una de las cláusulas pactadas en el presente Convenio.

Los trabajadores afectados por el mismo estarán, puntualmente, tanto a la entrada como a la salida en sus puestos de trabajo. Así mismo, se comprometen a avisar a la empresa, con la diligencia debida en el caso de no poder asistir a sus puestos de trabajo.

Se recuerda la prohibición legal de ejercer fuera de la empresa, actividades que puedan resultar competitivas al objeto de la misma, salvo autorización expresa de ésta.

Artículo 26. Comisión paritaria de interpretación.

Se constituye una Comisión de Interpretación del presente Convenio, que estará integrada por dos representantes de los trabajadores y por dos de la empresa, de los que hayan formado parte en la comisión negociadora del mismo.

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

- A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- B) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, o de los supuestos previstos concretamente en su texto.
- C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- D) Vigilancia y estudio de los asuntos referentes a la salud Laboral y Prevención de Riesgos en la empresa.





E) Estudio de las tablas de productividad en la empresa.

Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria, no obstruirán en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan, ante las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

Disposición Adicional I.

Dado que en la empresa existe un elevado porcentaje de trabajadoras, se hace necesario significar que lo estipulado en el presente Convenio, es de obligada aplicación a la totalidad de las trabajadoras del mismo siendo nulo de pleno derecho cualquier acto de decisión de la empresa, que suponga algún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, etc., en consideración al principio de "a igual trabajo, igual salario".

Disposición Adicional II.

Acoso Sexual: Se considera acoso sexual la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

En el régimen disciplinario del presente Convenio se considerará el acoso sexual como falta muy grave, a los efectos sancionadores que procedan. Será obligatoria la incoación de un procedimiento especial con apertura de un expediente de investigación.

El plazo que medie desde la denuncia de acoso sexual hasta la resolución del expediente antes mencionado, será lo más breve posible, respetando la intimidad de las personas afectadas, actuando siempre con la máxima discreción y sin que se puedan adoptar ningún tipo de represalias contra la persona que denuncia.

Se considerará como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual.

Disposición Adicional III.

Salario: A partir del día 1 de Enero de 2.006, el Complemento Salarial que viene percibiendo todo el personal, pasará a engrosar el Salario Base.

Incremento Salarial: Se aplicará sobre el Salario Base, una vez sumado el precitado complemento salarial, más una subida lineal de 25 euros, cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Año 2.006	IPC real correspondiente al año 2.005
Año 2.007	IPC real correspondiente al año 2.006
Año 2.008	IPC real correspondiente al año 2.007

El resto de los conceptos económicos recogidos en el convenio, se incrementarán en el IPC real correspondiente al año anterior.

Recibo da Finiquito.

D que ha trabajado en esta

empresa.....desde.....hasta con la categoría

de declaro que ha recibido de ésta la cantidad de pesetas en concepto de liquidación total mi baja en dicha empresa. Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

Córdoba, a de de

El trabajador (SI) (NO) usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo de la empresa.

Tabla de retribuciones para el año 2.006.

Por meses.

CATEGORIA PROFES.	SALARIO BASE EUROS	PLUS ASISTENCIA DIA/LAB	PLUS TRANSPTE. DIA/LAB.
OFIC. 1ª ADMINIST	945,72	6,40	1,86
AUXILIAR ADMINIST	744,85	5,18	1,86

Por días.

CATEGORIA PROFES.	SALARIO BASE EUR/DIA	PLUS ASISTENCIA DIA LAB	PLUS TRANSPTE. DIA/LAB.
ENCARGADO	30,14	5,73	1,86
OFICIAL DE 1ª	29,15	5,41	1,86
CONDUCTOR	25,97	5,41	1,86
OFICIAL DE 2ª	26,49	4,31	1,86
PEON ESPECIALIZADO	26,05	4,19	1,86
PEON ORDINARIO	25,08	4,03	1,86



APRENDIZ	13,86	3, 65	1,86
----------	-------	-------	------

Valor horas extraordinarias.

CATEGORIA PROFESIONAL	HORA EXTRA/ EUROS
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	7,73
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7,42
ENCARGADO	7,73
OFICIAL 1ª	7,42
CONDUCTOR	7,42
OFICIAL 2ª	7,42
PEON ESPECIALIZADO	7,42
PEON ORDINARIO	7,42
APRENDIZ	6,07

Anexo. Cuadro de permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, por alguno de los motivos y el tiempo que se especifican, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de trabajo:

- 1) Tres días naturales, ampliables hasta cinco en caso de desplazamiento, caso de Fallecimiento o Enfermedad Grave de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.
- 2) Dos días naturales, ampliables hasta cuatro en caso de de desplazamiento, en el caso de Fallecimiento o Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.
- 3) Tres días naturales, ampliables hasta cinco en caso de desplazamiento, en el caso de Nacimiento de hijo o adopción.
- 4) Quince días naturales, en caso de Matrimonio.
- 5) Un día laborable, en caso de cambio de domicilio habitual.
- 6) Un día natural, en caso de matrimonio de hijos.
- 7) Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora, o reducción en media hora de la jornada, en caso de lactancia de hijo y hasta nueve meses.



8) El tiempo indispensable o el que marque la norma, en el caso de atender a un deber inexcusable de carácter público o personal y en caso de realizar funciones sindicales o de representación de trabajadores.

9) Un día de libre disposición al año, preavisando con una antelación mínima de 15 días, no pudiendo coincidir más de un trabajador disfrutando del mismo permiso.

