

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PACTADO ENTRE LA EMPRESA «ASESORES DE CORDOBA, S. A.»**

### **Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional**

Este Convenio Colectivo de Trabajo afectará a la totalidad de los trabajadores que componen la plantilla de la empresa «Asesores de Córdoba, 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 y director general o gerente.

### **Artículo 2. Ámbito Temporal**

Vigencia: El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2007 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010 con independencia de la fecha de su firma y posterior publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Denuncia, prórroga y revisiones automáticas.

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento. La parte que denuncie el mismo estará obligada a comunicarlo a la otra parte. Si no se denunciara se entenderá que queda prorrogado tácitamente de año en año.

En el caso de que el Convenio no haya sido denunciado por alguna de las partes o al término de la vigencia de este convenio y sucesivos, no se haya llegado a acuerdo sobre el siguiente convenio, quedará renovado o prorrogado automáticamente con aplicación de un incremento automático sobre todos los conceptos económicos, excepto del complemento «ad personam». El incremento salarial anual será el IPC real a escala nacional del año anterior, más 0,30 puntos.

### **Artículo 3. Condiciones más beneficiosas**

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, respetarán las ya implantadas por disposiciones legales o por costumbres, cuando resulten más beneficiosas para el personal.

### **Artículo 4. Comisión Paritaria**

Se creará una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos



puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la situación.

## **Ingresos, provisión de vacantes, ceses y**

### **Sucesión de empresa**

#### **Artículo 5. Período de prueba de ingreso**

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba que no podrá exceder de la escala siguiente:

- a) Personal titulado: dos meses.
- b) Personal administrativo: dos meses.
- c) Oficios varios: tres semanas (no cualificados, dos semanas).

#### **Artículo 6. Ascensos**

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

##### **Ascensos automáticos**

El trabajador que durante diez años ininterrumpidos ostente la categoría profesional de auxiliar, ascenderá automáticamente a la de Oficial de Segunda; a los diez años de haber accedido a esta nueva categoría, ascenderá automáticamente a la de Oficial de Primera, salvo que no estuviera capacitado para desarrollar trabajos propios de cada una de las referidas categorías.

#### **Artículo 7. Ceses**

La parte que pretenda rescindir un contrato de duración determinada está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

El personal fijo comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente habrá de avisar a la dirección de la empresa con treinta días de





anticipación, excepto los niveles 7 y 10 que deberán preavisar con 15 días de anticipación. Si no realizasen este preaviso perderán los interesados el importe equivalente al salario base y antigüedad correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

### **Artículo 8. Sucesión de empresa**

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos ínter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

## **Contratación**

### **Artículo 9. Contratación**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

Contratos de duración determinada del artículo 15,1,b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

1.- El período máximo dentro del cual se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, prevista en el artículo 15,1b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores será de duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

2.- En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al anteriormente establecido, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, y por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

### **Artículo 10. Contrato de prácticas**

El Contrato en Prácticas se podrá realizar con quienes están en posesión de un título universitario o de formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación



de los correspondientes estudios.

Tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de dos años, teniendo la posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada una de ellas, hasta alcanzar la duración máxima establecida, fijándose su retribución en el 70 por 100 el primer año y en el 75 por 100 el segundo año de la cuantía que figura en las tablas salariales, para la categoría y funciones que ha sido contratado.

Si al término del contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa su retribución será el 80% durante un año siguiente al contrato en prácticas y el 90% durante otro año más, ambos porcentajes de la cuantía del salario establecido para su categoría.

El período de prueba será el estipulado en el Convenio para su categoría profesional.

### **Artículo 11. Contrato para la formación**

El contrato para la formación tiene por objeto la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un puesto de trabajo.

La duración de estos contratos no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, teniendo la posibilidad de dos prórrogas, de seis meses de duración mínima cada una de ellas, hasta alcanzar la duración máxima establecida.

Dedicará a su formación teórica el 15 por 100 de la jornada prevista en este Convenio para la categoría que efectúa el aprendizaje.

Dicho tiempo de formación podrá alternarse con el trabajo efectivo o concentrarse en Centros de Formación.

La retribución de estos trabajadores será el salario mínimo interprofesional. Esta retribución no podrá rebajarse en virtud del tiempo dedicado a formación teórica, ni ser inferior a la legalmente marcada.

## **Suspensión y extinción de la relación laboral**

### **Tiempo de trabajo**

#### **Artículo 12. Jornada**

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en invierno y de 35 horas en verano.

Jornada de invierno, desde 16 de septiembre al 30 de junio: Durante este tiempo la jornada será de 8 a 14 horas y de 17 a 19.30 de lunes a jueves y de 8 a 14 horas los viernes, como horario general.



Jornada de verano, desde el 1 de julio al 15 de septiembre:

Durante este tiempo la jornada será de 8 a 15 horas.

### **Artículo 13. Jornadas especiales**

Semana Santa.- Durante dicha semana, se trabajará en jornada reducida de cinco horas diarias, en horario de 9 a 14 horas.

Feria.- Durante la feria de mayo se disfrutará del mismo régimen de jornada que se establece en el apartado anterior.

Navidad.- Desde el día 24 de diciembre hasta el 5 de enero, se disfrutará de jornada reducida establecida en los apartados anteriores.

El día 24 ó 31 de diciembre los trabajadores se organizarán en turnos con el fin de disfrutar uno de los dos días de descanso, de forma que no quede ninguno de los servicios de este despacho desatendido, es decir que deberán asistir al trabajo al menos dos personas de contabilidad, una de fiscal y una de laboral, computándose a tales efectos para la oficina centro; y una persona de contabilidad y una de laboral para la oficina de las Quemadas.

En Torrecilla asistirá una de las dos personas para cada uno de los días. Y en Pozoblanco no asistirá el día 24 y sí el 31 de diciembre.

### **Artículo 14. Vacaciones**

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales ininterrumpidos, o la parte que le corresponda para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando para el disfrute pleno de este derecho. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir la división en dos del periodo total, en este caso, cada periodo será de 15 días naturales e ininterrumpidos.

La fecha para su disfrute se iniciará en un día laborable.

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

## **Licencias y permisos**

### **Artículo 15. Licencias**

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave u



hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

c) Tres días laborables por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando, por tal motivo, el trabajador realice un desplazamiento al efecto fuera de la provincia el plazo será de cuatro días.

d) Dos días por traslado de domicilio habitual.

e) Un día por asuntos propios, no acumulable a periodo vacacional.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes de obtención de un título académico oficial, en los supuestos y formas que establece la legislación vigente.

h) Las trabajadoras, por cuidado de hijos menores de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

i) El tiempo disponible para desayunar no excederá de 20 minutos, respetando los turnos de salida con el fin de no dejar desatendidos los diferentes departamentos.

## Conceptos económicos

### Artículo 16. Salario base

Es el que aparece reflejado en las tablas de salarios que se acompaña al presente Convenio como anexo, sirviendo de base o módulo para el cálculo de todos los complementos personales, de puesto de trabajo y de calidad o cantidad.

### Artículo 17. Antigüedad

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios del 6% de salario base. El tope máximo de incremento por antigüedad se fija en el 30% para aquellos trabajadores que no lo hayan alcanzado el 31 de diciembre de 2005.



Aquellos trabajadores que en dicha fecha estuvieran percibiendo un porcentaje superior o igual al referido 30%, quedarán éstos consolidados como tope individual para cada trabajador.

### **Artículo 18. Pagas extraordinarias**

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de verano, a percibir el 15 de julio.
- Paga de Navidad, a percibir el 20 de diciembre.
- Paga de Abril, a percibir el 30 de abril.

El importe de estas pagas será de salario base y antigüedad y podrá prorratearse mensualmente si así lo acuerdan la empresa y el trabajador.

### **Artículo 19. Complemento ad personam.**

Las condiciones pactadas en este convenio se consideran mínimas, y en consecuencia el trabajador que viniese percibiendo otros pluses y complementos salariales al 31/12/2005, tendrá la empresa la obligación de respetarlos a través de un complemento «ad personam», no siendo el mismo compensable ni absorbible, reconociendo las partes expresamente la naturaleza salarial de dicho complemento. Por lo que cualquier reducción o ampliación de jornada que implique la correspondiente reducción o ampliación de salario, afectará en igual proporción al importe de dicho complemento.

### **Artículo 20. Conceptos compensatorios**

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte para acudir al trabajo, todo trabajador con independencia de su categoría profesional, incluyendo los trabajadores a tiempo parcial, siempre que su jornada sea igual o superior al 50 por ciento, percibirá un plus de 82´40 € mensuales exceptuando el periodo de disfrute de vacaciones.

Además, como compensación a la distancia de la oficina de esta empresa en el Polígono de las Quemadas se establece con carácter extrasalarial el abono de 2´06 € diarios por cada día trabajado para la jornada partida y de 1´03 € para la jornada continuada, reducida o a tiempo parcial, dependiendo de los desplazamientos efectuados.

### **Artículo 21. Bolsa de vacaciones**

Se establece un complemento que se percibirá durante el disfrute de vacaciones equivalente a 82´40 € anuales.



## Artículo 22. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán al trabajador con un incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo y del 75% para los días no laborables, siempre que sean autorizadas por la Dirección de la Empresa de manera expresa.

### Indemnizaciones no salariales

## Artículo 23. Salidas y dietas

Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador fuera de la localidad donde se encuentra el centro de trabajo, la empresa le abonará todos los gastos ocasionados por tal desplazamiento.

### Régimen asistencial

## Artículo 24. Enfermedad y accidente

La empresa complementará las prestaciones por razón de enfermedad común o profesional y accidente de trabajo o no laboral hasta alcanzar el 100 por ciento del salario bruto, y ello desde el día de la Baja por IT y mientras dure tal situación hasta el alta médica.

## Artículo 25. Seguro colectivo

La empresa suscribe con ASEQ Vida y accidentes S.A. de Seguros y Reaseguros Póliza de Seguro Colectivo nº 401.876, con efecto de 1 de Enero de 2007, que garantiza a todos los trabajadores/as, o en su caso, a sus derechohabientes o a la persona que específicamente señalen éstos, cuyas condiciones particulares y generales son conocidas y han sido aceptadas por los firmantes del presente Convenio y con las siguientes garantías:

Fallecimiento por cualquier causa:	30.000 €.
Gran Invalidez por cualquier causa:	30.000 €.
Incapacidad Permanente Absoluta por cualquier causa:	30.000 €.
Incapacidad Permanente Total por cualquier causa:	30.000 €.

### Faltas y sanciones

## Artículo 26. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

## Artículo 27. Graduación de faltas



Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

### **Artículo 28. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 2.- Falta de aseo y limpieza personal.
- 3.- Falta de atención y diligencia con el público.
- 4.- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 5.- Faltar al trabajo un día al mes sin previo aviso ni causa justificada.
- 6.- La embriaguez ocasional.
- 7.- La falta de puntualidad más de tres días al mes.

### **Artículo 29. Faltas graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Faltar dos días al trabajo sin aviso ni justificación.
- 2.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 3.- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- 4.- La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- 5.- El abandono de trabajo sin causa justificada.
- 6.- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- 7.- Las faltas de puntualidad más de cinco días al mes.
- 8.- La simulación de asistencia o puntualidad, para sí o compañeros, en los sistemas de control dispuestos por la empresa.

### **Artículo 30. Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin previas o ni causa justificada.
- 2.- El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- 3.- La simulación comprobada de enfermedad.
- 4.- Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
- 5.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- 6.- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la Empresa y por escrito.
- 7.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 8.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo o que ocasione perjuicios económicos a la empresa.
- 9.- El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.
- 10.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- 11.- Reiteración en más de una ocasión en la simulación de asistencia o puntualidad, para sí o compañeros, en los sistemas de control dispuestos por la empresa.

### **Artículo 31. Régimen de sanciones**

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

### **Artículo 32. Sanciones**

Las sanciones máximas que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- B) Faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.
- C) Faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a dos meses.
  - b) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

### Artículo 33. Prescripción

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

## Seguridad e higiene en el trabajo

### Artículo 34. Seguridad e higiene

En esta materia, se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las disposiciones normativas que la desarrollan.

La empresa obligará a sus trabajadores para que efectúen el reconocimiento médico periódico relativo a la vigilancia de la salud obligatoria establecido en RD.488/1997 sobre servicios de prevención.

## A n e x o

### Tabla de Niveles y Remuneraciones

Categorías	Nivel	AÑO 2007 Salario Base
Titulados de grado superior	1	1.163´75
Titulados de grado medio	2	1.107´09
Grupo 2º.- Administrativos: Jefes de primera ( Jefe de equipo) Jefes de segunda (Cajeros con	3	1.053´93



firma, Analista)	4	1.008´43
Oficiales de primera (Cajeros sin firma, contables, programadores)	5	955´00
Oficiales de segunda (Operador de ordenador, Telefonistas- Recepcionistas)	6	887´60
Auxiliares (Visitadores, cobradores-pagadores)	7	763´07
Aprendiz	10	SMI 570´60
Limpiador/a	10	735´46

