



## **CONVENIO COLECTIVO DE ACODIS INICIATIVAS, S.L., CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO NÚM. 127-JA.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, y sus trabajadores.

Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm.127-JA, es titular del centro de trabajo ubicado en Ctra. de Fuensanta, 152-154, de Martos, el cual está calificado e inscrito como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad fundamental la integración socio-laboral de las personas con Discapacidad, a través del trabajo productivo.

Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, desarrolla su labor en el mercado de actividades relacionadas con la prestación de servicios dentro de las cuales se contemplan entre otras la limpieza de edificios y locales, control de estacionamientos, montaje de piezas para varios sectores, servicios de jardinería, gestión de oficinas, etc.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El contenido de este Convenio Colectivo será de aplicación al centro o centros de trabajo de la empresa Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal laboral de Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto articulado.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal directivo.
- b) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA.
- c) Las personas a quienes se encomiende alguna labor, tarea o cometido



específico, sin continuidad en la función ni sujeción a horario ni jornada, salvo que la prestación de servicios derive de un contrato laboral.

d) Todo aquel personal que, por las razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del Convenio o cuyas funciones no vengan recogidas en los Grupos Profesionales y categorías de este Convenio.

e) El voluntariado social.

#### **Artículo 4. Partes firmantes y eficacia.**

Este Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, y la representación legal de los trabajadores.

El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectiva y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o prácticas colectivas que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este Convenio. Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

#### **Artículo 5. Ámbito Temporal.**

La duración de este Convenio será de tres años, es decir, del día 01/01/2007 hasta el 31/12/2009, entrando en vigor a efectos económicos el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén.

#### **Artículo 6. Denuncia y Prórroga.**

Al vencimiento del presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente por períodos de un año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación de dos meses.

Denunciado y vencido el término de su vigencia se aplicará provisionalmente hasta que se logre acuerdo expreso o resolución arbitral.

#### **Artículo 7. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente tuvieron los trabajadores; de la misma forma, las disposiciones legales futuras, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideras y sumadas en cómputo anual, superen el nivel total del presente convenio o de las condiciones personales. En caso contrario serán



absorbidas.

### **Artículo 8. Comisión Paritaria de seguimiento e Interpretación.**

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Estará compuesta por cuatro miembros, elegidos por mitad entre las partes negociadoras del convenio colectivo. Se reunirán a instancia de cualquiera de las partes en el plazo máximo de quince días, teniendo como sede el domicilio de la empresa.

Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán el ejercicio de las acciones que puedan efectuarse ante las autoridades administrativas u órganos jurisdiccionales.

### **Artículo 9. Organización del trabajo y calidad.**

La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en los centros de trabajo y empresa el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, atendiendo en su caso, a las especiales circunstancias de discapacidad presentadas por el trabajador.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación de los centros de trabajo.

Las partes firmantes consideran las relaciones laborales como un elemento sustancial para la aplicación de criterios de calidad en la atención a personas con discapacidad, incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, por lo que consideran éste un instrumento válido para posibilitar que la organización y funcionamiento de la empresa esté orientada a lograr el bienestar, promoción, atención y mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

### **Artículo 10. Movilidad geográfica y funcional.**

Teniendo en cuenta las múltiples actividades de la empresa, los trabajadores podrán ser adscritos sucesivamente o simultáneamente a la realización de cualquiera de las funciones que integran cada categoría profesional, dentro de los límites de las localidades en que se encuentran los centros de trabajo, donde los trabajadores prestan sus servicios.





Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que al trabajador se le adscriba a la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categoría equivalente solo será posible, si existen razones técnicas u organizativas que lo justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Si las funciones a desempeñar son de superior categoría a la que en ese momento tenga el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre categorías. Si, por el contrario, las funciones fueran de inferior categoría deberá estar justificado por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva y el trabajador mantendrá las retribuciones correspondientes a su categoría.

## **Capítulo II. De la relación individual de trabajo.**

### **Artículo 11. Capacidad y condiciones.**

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

Cuando la empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo, podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso a través de los métodos que considere oportunos o a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

### **Artículo 12. Contratación.**

En materia de contratación laboral la empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y conforme a las previsiones de este Convenio.

La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente lo justifiquen. Procurándose, en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.

### **Artículo 13. Contratos de duración determinada.**

A) Contratos para obra o servicios determinados.

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, hubiera asumido en virtud de programa subvencionado, convenio, concierto, contrata o subcontrata, vinculándose en tal caso la duración del contrato a la de la subvención, convenio, concierto, contrata o subcontrata.





B) Contratos por circunstancias de la producción o acumulación de tareas.

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, cuya naturaleza atienda a aumentos puntuales de la producción necesarios para atender pedidos excepcionales.

#### **Artículo 14. Contrato a tiempo parcial.**

Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal.

Los contratos a tiempo parciales se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente.

#### **Artículo 15. Período de prueba.**

La incorporación de un trabajador a la empresa, sea con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un período de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.

El personal que adquiera la condición de indefinido, tras un contrato temporal previo, no precisara período de prueba, siempre que haya superado el período de prueba previsto en cada caso.

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso será el señalado en la siguiente escala:

Personal Grupo I: Tres meses.

Personal Grupo II: Tres meses.

Personal Grupo III: Seis meses.

Personal Grupo IV: Seis meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, excepto los derivados de la posible resolución de la relación laboral que, cualquiera de las partes podrá acordar unilateralmente sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

### **Capítulo III. Clasificación profesional y ascensos.**

#### **Artículo 16. Adscripción del personal.**

Todo el personal al que se refiere el presente Convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe.





La movilidad funcional dentro del Grupo Profesional no tendrá otro límite de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica o capacitación profesional.

### **Artículo 17. Grupos Profesionales.**

El personal afectado por el presente Convenio quedará integrado en alguno de los siguientes Grupos Profesionales, atendiendo a su contenido funcional.

Grupo I: Dirección y Técnico Superior.

Grupo II: Responsable de Área y Técnico Medio.

Grupo III: Especialistas y Conductores.

Grupo IV: Peones.

El contenido de las definiciones de funciones que a continuación se describe tiene un carácter meramente enunciativo, debiendo realizar los empleados todas aquellas funciones análogas a las enumeradas para su grupo laboral, así como las tareas complementarias necesarias para la correcta finalización de los trabajos encomendados.

En función de las características y necesidades de cada unidad, podrán establecerse, dentro de los grupos profesionales, divisiones funcionales por áreas de actividad.

#### **Grupos I y II. Técnico Superior, Técnico Medio y Responsables de Áreas:**

Realizan actividades que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas diversas. Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del trabajador, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Formación académica de estudios universitarios, o en su caso, formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

**Grupo III. Especialista y Conductor:** Integran este grupo profesional los trabajadores que realizan funciones, que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

**Grupo IV. Peón:** Integran este grupo profesional los trabajadores que realizan funciones que no requieren una formación técnica o académica específica, pero superado el período de prueba cumplen todas las normas de calidad y niveles de producción mínimos establecidos para las tareas que habitualmente desempeñan.



Este grupo se subdivide en cuatro puestos de trabajo en función de la rotación laboral y disponibilidad.

**Peón T-1.** Rotaciones y disponibilidad de mañana, tarde y noche de lunes a domingos.

**Peón T-2.** Rotaciones y disponibilidad de mañana, tarde y noche de lunes a viernes.

**Peón T-3.** Rotaciones y disponibilidad de mañana y tarde de lunes a sábados.

**Peón T-4.** Rotaciones y disponibilidad de mañana y tarde de lunes a viernes.

### **Artículo 18. Ascensos.**

La empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de eficacia e igualdad, utilizando para ello pruebas de acreditación, sistemas de evaluación de desempeño, cumplimiento de requisitos etc., buscando en todo momento la idoneidad de los candidatos al puesto a cubrir.

La empresa garantizará los medios de publicidad adecuados para informar a la plantilla de cada actividad y centro de trabajo de las vacantes a cubrir, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

## **Capítulo IV. Condiciones de trabajo.**

### **Artículo 19. Principios generales de ordenación del tiempo de trabajo.**

Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con el colectivo que por sus hándicaps físicos o psíquicos encuentran mayores dificultades para su integración laboral.

En todo caso, la ordenación del tiempo de trabajo atenderá a las especiales condiciones del personal con discapacidad, a fin de procurar las fórmulas más idóneas para su integración y promoción socio-laboral.

### **Artículo 20. La jornada de trabajo.**

La jornada ordinaria anual durante el primer año de vigencia del presente Convenio será de 1.773 horas, para el segundo y tercero de 1.768.

La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos, a un período de 40 horas semanales.





Cuando por razones organizativas, técnicas u operativas de cargo de trabajo, se modifique alguna jornada laboral no establecida en el calendario laboral previsto, la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los periodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a 50 horas.

Salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 10 horas.

### **Artículo 21. Horas extraordinarias.**

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el párrafo primero del artículo anterior, así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en el párrafo cuarto del mismo artículo.

Las partes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, en la medida de lo posible, la creación de nuevos puestos de trabajo.

No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya de prolongarse la jornada diaria, este tiempo será compensado mediante periodos de descanso equivalentes que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. A tal fin, se podrá compensar en dicho período los excesos computados sobre la jornada media semanal. La empresa procurará que este descanso compensatorio coincida con el descanso semanal o con el periodo vacacional. El momento de disfrute de este descanso compensatorio se acordará entre la empresa y el trabajador. Si las necesidades organizativas o productivas de la empresa así lo requirieren, la Dirección podrá acordar la retribución de la hora extraordinaria a razón de 1,25 de la hora ordinaria de trabajo.

La representación legal de los trabajadores será informada mensualmente tanto de los excesos sobre el promedio de jornada como de las nuevas contrataciones que se hayan generado como consecuencia de la supresión de horas extraordinarias.

### **Artículo 22. Imposibilidad de la prestación laboral.**

Se computará a efectos de jornada ordinaria, el tiempo en que el trabajador no pudiera prestar sus servicios, pese a estar a disposición de la empresa y en su centro de trabajo, por circunstancias atmosféricas, falta de suministro eléctrico, averías graves o falta de materias primas.

### **Artículo 23. Horarios y turnos de trabajo.**

El trabajo en Grupo de la empresa Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de





Empleo núm.127-JA, se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquél que tenga una o más interrupciones superiores a 45 minutos.

Asimismo, en los supuestos de jornada continuada, la empresa podrá establecer turnos fijos o rotativos de mañana, tarde y noche cuando así lo requieran las características de la actividad.

Los horarios serán fijados por la empresa, previa comunicación al representante de los trabajadores. El establecimiento de horarios en la empresa lo será sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente Convenio. En este sentido, la empresa podrá alterar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible los horarios inicialmente fijados cuando se trate de atender necesidades productivas imprevisibles o inaplazables, respetando en todo caso los límites de jornada y el descanso entre las mismas.

En el trabajo de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, con un máximo de una hora, llamando a la empresa para comunicar la falta de relevo.

#### **Artículo 24. Uniformes.**

Las prendas de trabajo, son propiedad de la empresa, siendo obligatoria su utilización, durante las horas de trabajo.

##### **a) Personal de Limpieza.**

Semestral 2 Pantalones y 2 Camisas.

Anual 1 Cazadora.

Bianual 1 Anorak.

##### **b) Personal de Montaje.**

Semestral 2 Pantalones y 2 Camisas.

Anual 1 Cazadora.

Bianual 1 Anorak.

##### **c) Personal de Aparcamiento.**

Semestral 2 Pantalones y 2 Camisas.

Anual 1 Cazadora.



Bianual 1 Anorak.

## **Artículo 25. Descansos y fiestas.**

**Descanso en jornada continuada.** El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada tendrá derecho a un descanso durante la misma de 15 minutos.

**Descanso entre jornadas.** El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas. Sólo cuando, al cambiar de turno de trabajo rotativo, no se pueda disfrutar de dicho descanso, la empresa lo podrá reducir, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de ocho horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas con los descansos entre jornadas de los días inmediatamente siguientes.

**Descanso semanal.** Se establece un descanso semanal de día y medio. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y el domingo, aun cuando, si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana; en este último caso, se procurará la rotación del personal en lo relativo al día de descanso semanal.

**Festivos.** El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente tanto de carácter estatal, como de Comunidad Autónoma y Local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán como horas extraordinarias o bien con tiempo equivalente de descanso; la empresa procurará que el disfrute de estos descansos compensatorios se acumule a los descansos semanales y/o a los períodos de vacaciones. Serán festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Se podrá acordar un puente como descanso anual.

## **Artículo 26. Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales retribuidas, según Anexo I, tendrá una duración de 30 días naturales. Si por la fecha de ingreso en la empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional de vacaciones.

Las vacaciones anuales se disfrutarán, preferentemente, en el período comprendido entre junio y octubre, y siempre de acuerdo con las necesidades de la producción.

Los trabajadores comunicarán a la empresa los períodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 1 de mayo del mismo año. La empresa podrá reservarse, por necesidades productivas, la concesión vacacional a algunos



trabajadores de 15 días como máximo en los períodos no comprendidos en el párrafo segundo.

Cuando así lo aconsejen las circunstancias organizativas y productivas, la empresa podrá establecer el disfrute de las vacaciones anuales de forma simultánea por la totalidad de la plantilla.

Una vez publicado por la empresa el Calendario con las vacaciones anuales –que lo será antes del día 30 de mayo– los trabajadores podrán solicitar la permuta del período de disfrute. La empresa podrá negar esta petición cuando concurren acreditadas circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso dicho cambio.

Las vacaciones necesariamente se habrán de disfrutar en el año de su devengo, por tanto no podrán acumularse días de vacaciones para disfrutarlos en años posteriores; salvo por finalización de contrato no se compensarán económicamente salvo pacto expreso entre el trabajador y la empresa.

Cuando el período de suspensión por maternidad coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

En caso de no disfrute de las vacaciones serán remuneradas a finales de año.

### **Artículo 27. Licencias y Permisos.**

El trabajador, previo aviso y, en su caso, justificación, podrá tener licencia con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio, vinculados al día de celebración o consecutivo a sus vacaciones anuales. Acreditado con la certificación del registro correspondiente.

b) Dos días hábiles por nacimiento/adopción de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, consecutivos incursos en el hecho causante.

Cuando, con este motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento fuera de la provincia, el permiso será de tres días. La enfermedad grave debe acreditarse mediante certificado médico.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

d) Para el personal discapacitado, la asistencia a programas de rehabilitación, previa justificación del mismo, y por el tiempo preciso para ello, con un máximo



en todo caso de diez días en un semestre.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) El trabajador tendrá tres días para atender asuntos propios, que deberá comunicar a la empresa con cinco días de antelación.

Con el concreto disfrute en la fecha solicitada por el trabajador, quedará condicionado a que no existan causas organizativas o de gestión del servicio que lo impidan, en cuyo caso la empresa lo comunicará al trabajador de forma razonada.

g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) Cuatro meses por maternidad, durante los tres meses siguientes tendrá derecho a una reducción de dos horas por lactancia.

i) A los trabajadores que ostentan cargo de representación de los trabajadores se les concederá el permiso que legalmente esté establecido.

j) Las trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en media hora. Este período podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso ambos trabajen.

### **Artículo 28. Incapacidad temporal.**

Los trabajadores en situación de IT, percibirán la prestación de acuerdo con la legislación vigente.

### **Artículo 29. Excedencias.**

El trabajador podrá solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos señalados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo trabajador discapacitado, que esté en excedencia por haber encontrado trabajo en una empresa fuera del ámbito de los Centros Especiales de Empleo, podrá reintegrarse en la empresa Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, antes de la finalización de la excedencia, previo informe médico de no adaptación en dicha empresa, comunicándole a Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, dicha reintegración, con un plazo mínimo de 30 días. Esta se producirá con un tope máximo del 2% de la plantilla





media anual discapacitada del año anterior.

## **Capítulo VI. Régimen económico. Estructura Salarial.**

### **Artículo 30. Estructura.**

La cuantía del sueldo y de los complementos salariales, son los especificados en la correspondiente tabla salarial, recogida en el Anexo I del presente convenio.

Las retribuciones mensuales serán abonadas por períodos vencidos y antes del día 15 del mes siguiente, siempre a través de entidad bancaria o financiera.

### **Artículo 31. Incrementos salariales.**

Las retribuciones para los dos primeros años de vigencia del presente convenio serán las establecidas en la tabla salarial dispuesta en el Anexo I.

El incremento salarial para el último año de vigencia del presente Convenio Colectivo será el Índice de Precios al Consumo real del año anterior, sobre todos los conceptos salariales.

### **Artículo 32. Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base establecido en el Anexo I, cuyo abono se efectuará en los días 30 de junio y 20 de diciembre, o prorrateadas en la nómina mensual.

### **Artículo 33. Complemento de nivel.**

Complemento de Nivel: Se devenga según el nivel que tenga expresamente reconocido y en la cuantía que se indica en Anexo I.

### **Artículo 34. Complemento puesto de trabajo.**

El complemento de puesto de trabajo, se devenga según el que tenga expresamente reconocido y en la cuantía que se indica en el Anexo I.

### **Artículo 35. Antigüedad.**

La empresa abonará un complemento mensual equivalente al 3% del Salario Base por cada trienio de prestación continuada de servicios para Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127- JA. Se abonará a partir del primer día del mes siguiente en que se cumplan tres años o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

### **Artículo 36. Retribución a bajo rendimiento.**



Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran, podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiendo como tal aquel en que el trabajador minusválido aún prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con el rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo Multidisciplinar correspondiente. En todo caso, la disminución del salario correspondiente a la categoría y puesto de trabajo a desempeñar no podrá exceder del porcentaje citado.

## **Capítulo VII. Extinción del contrato de trabajo.**

### **Artículo 37. Extinción del contrato.**

Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente Convenio.

En los supuestos de desistimiento unilateral por parte del trabajador, éste deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días.

### **Artículo 38. Jubilación obligatoria.**

Como política de fomento del empleo, y por necesidades del mercado de trabajo en el sector y en la provincia, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

## **Capítulo VIII. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 39. Faltas.**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y de la empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece a continuación:

#### **Graduación de las faltas:**

##### **Faltas leves:**

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

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de un mes, sin la debida justificación.



- b) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los compañeros de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) Descuido en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tenga repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.
- e) Falta de higiene, limpieza o aseo personal.
- f) Desobediencia o falta de respeto leve a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes o público, así como la discusión con ellos o la incorrección en el trato.
- g) No notificar, en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- h) Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

### **Faltas graves:**

#### **Se consideran faltas graves:**

- a) La tercera falta leve cometida en un período de 30 días.
- b) Las de puntualidad cuando excedan de 3 veces al mes.
- c) Ausencia de dos días al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.
- d) Abandono injustificado del puesto de trabajo.
- e) Falta de presentación a la Mutua Patronal, cuando sea requerido para ello o a no someterse a las pruebas médicas indicadas.
- f) No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un grave riesgo para el trabajador o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.
- g) Falta de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.







- h) Desobediencia o falta de respeto a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes y público en general, así como la discusión con ellos o incorrección en el trato.
- i) Cualquier otro incumplimiento que constituya trasgresión grave de los deberes contractuales del trabajador.
- j) En relación al personal con discapacidad, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.
- k) No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que se tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del modo de evitarlo.
- l) Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- m) Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- n) Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.
- ñ) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

### **Faltas muy graves.**

#### **Se consideran faltas muy graves:**

- a) La tercera falta grave cometida en un período de 60 días.
- b) Más de 6 faltas de puntualidad en un período de 6 meses, o de 10 en un año.
- c) Ausencia al trabajo de más de 2 días durante el período de un mes, o de 6 días durante el período de 4 meses sin causa justificada.
- d) El estado de embriaguez o consumo de estupefacientes durante la jornada laboral.
- e) Provocar una avería o accidente intencionadamente.
- f) La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
- g) Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros o



usuarios y público en general.

h) El acoso sexual.

i) En general, los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la empresa.

l) Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

m) No observar las medidas de seguridad y salud laboral existentes en la empresa.

n) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias del trabajo.

ñ) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

o) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

#### **Artículo 40. Sanciones.**

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

**1. Faltas leves:** Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

**2. Faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.

**3. Faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 3 meses, y despido.

#### **Artículo 41. Procedimiento sancionador.**

El procedimiento sancionador se iniciará con el pliego de cargos que se entregará al trabajador, con copia a la representación de los trabajadores (comité de empresa o delegados de personal) en caso de faltas muy graves.

El trabajador podrá formular los descargos que considere oportunos en un plazo



de 4 días hábiles para las faltas leves y de 5 días hábiles para las faltas graves y muy graves. Finalizado este plazo con o sin descargos formulados, la empresa resolverá imponiendo la sanción que proceda en su caso sobreseyendo los hechos imputados.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Las sanciones se anotarán en el expediente personal del empleado.

Las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los cinco años desde la fecha de su cumplimiento, las de las faltas graves a los tres años y las de las leves a los tres meses, dejando de producir desde dicha cancelación, ulteriores efectos.

## **Capítulo IX. Prevención de riesgos laborales.**

### **Artículo 42. Vigilancia de la salud.**

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria al respecto.

La vigilancia de la salud y otras actividades preventivas no asumidas por la entidad o trabajadores deberá cubrirse mediante un servicio de prevención ajeno.

### **Artículo 43. Política preventiva.**

Dadas las características de la empresa, y los objetivos que le son propios, Acodis Iniciativas, S.L., Centro Especial de Empleo núm. 127-JA, asume el compromiso de promover las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los términos y con el alcance legalmente previsto. A tal fin, articulará las medidas oportunas de carácter técnico, formativo e informativo para velar por la seguridad en el trabajo.

El Delegado de Prevención de Acodis Iniciativas, S.L. Centro Especial de Empleo num. 127-JA será el delegado de personal cuando la plantilla no supere el número de treinta trabajadores.

Cuando supere los treinta y un trabajadores, habrá un delegado de prevención que será elegido por la representación legal de los trabajadores.





## Anexo I

Lo no reflejado en el convenio estará a lo dispuesto en la normativa legal reglamentaria.

Tablas salariales, en euros, para el año 2007

G. COTIZACIÓN	CATG. PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DE NIVEL	P. EXTRAS	R. VACACIONES	COMP. PUESTO DE TRABAJO
GRUPO I	Dirección Tit. Superior	900	130	900	1.030	125
GRUPO II	Tit. Medio Resp. Área	800	100	800	900	125
GRUPO III	Especialistas Conductores	570,60	70	570,60	735,70	254
GRUPO IV	Peón T-1	570,60	60	570,60	725,70	254
	Peón T-2	570,60	60	570,60	725,70	204
	Peón T-3	570,60	60	570,60	725,70	154
	Peon T-4	570,60	60	570,60	725,70	66

Jaén, a 06 de junio de 2007.-El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.