



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INLaCODE, S.L. (INTEGRACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS)

Visto el Convenio Colectivo de la empresa INLaCODE, S.L. (Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos) (Código: 4104162), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 19 de septiembre de 2003 a 31 de diciembre de 2005.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el artículo 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la empresa INLaCODE, S.L. (Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos), con vigencia desde el 19 de septiembre de 2003 a 31 de diciembre de 2005.

Segundo.—Remitir el mencionado convenio al

C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la Provincia.

Sevilla a 31 de octubre de 2003.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

CONVENIO DE TRABAJO DEL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO INTEGRACIÓN LABORAL DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS, INLaCODE, S.L.

Título I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional



- 1) El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos, INLaCODE, S.L., y sus trabajadores.
- 2) Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos, INLaCODE, S.L., con sede en calle Calatrava número 10.
- 3) El cual está calificado e inscrito como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad con carácter general la integración socio laboral, fundamentalmente de personas que padecen enfermedad mental sin perjuicio de incorporar a personas con otras discapacidades, mediante el trabajo productivo.
- 4) Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos, INLaCODE, S.L., desarrolla en el mercado cualquier actividad productiva y/o de servicio de las recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas que permita el mejor cumplimiento de los fines antes expuestos, pudiendo vincular dichas actividades a programas específicos o convenios de colaboración. A título meramente ejemplificativo, pueden mencionarse las actividades de Hostelería, Comercio y Turismo, Jardinería, Agropecuaria

Artículo 2. Ámbito Territorial

El contenido de este Convenio Colectivo será de aplicación a los centros de trabajo que Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos INLaCODE, S.L., tiene en Carmona, Sevilla, así como a cualquier otro que en el futuro pueda abrir en esta provincia.

Artículo 3. Ámbito Personal

- 1) El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal laboral de Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos INLaCODE, S.L., 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.
- 2) 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 Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos INLaCODE, S.L.
 - 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.

f) El personal que, contratado laboral o administrativamente, o mediante cualquier otra fórmula por el Servicio Andaluz de Salud, por cualquier entidad pública u organismo autónomo dependiente de cualquier Administración Pública, preste servicios de asistencia, ayuda o seguimiento de los trabajadores discapacitados en el/los centro/s de trabajo de Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos INLaCODE, S.L.

Artículo 4. Partes Firmantes y Eficacia

1) 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 Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos INLaCODE, S.L. y la representación legal de los trabajadores.

2) El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectivas y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualesquiera acuerdo, pacto o práctica colectivos 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. Duración y Denuncia

1) El presente convenio colectivo, tendrá vigencia temporal para el período 19 de septiembre 2003 a 31 de diciembre de 2005, ambos inclusive, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

2) Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra dos meses antes de la expiración de su vigencia.

3) Denunciado el Convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio, se mantendrán en vigor exclusivamente las cláusulas relativas a Clasificación profesional y movilidad funcional, Jornada, Estructura Salarial y Tablas Salariales y Régimen Disciplinario.

4) Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales.

Artículo 6. Compensación y Absorción

1) El contenido del presente Convenio Colectivo compensa y absorbe las mejoras y condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual por el personal, sea cual fuere su origen o carácter, tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, por conceptos heterogéneos.

2) Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio; a tal fin, se compararán globalmente y en cómputo anual todas las condiciones resultantes de la aplicación del Convenio y las que resulten de dichas disposiciones legales y reglamentarias.

3) No absorberá las tablas salariales derivadas de subvenciones de organismos públicos o privados, sean superiores o inferiores a las recogidas en este convenio, primando las fijadas a fin de que no haya distinción salarial entre trabajadores del mismo nivel y categoría profesional en esta empresa, siendo ésta la que compense estas cantidades ya sea en exceso o en defecto.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

1) Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2) En el caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas, quedaría sin eficacia la totalidad del Convenio.

Artículo 8. Comisión Paritaria

1) Se constituye una Comisión Paritaria integrada por 4 miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes, debiendo recaer dicho nombramiento en personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

2) Serán cometidos de esta Comisión Paritaria:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.

b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de quince días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.



c) La mediación y/o conciliación o, en su caso, el arbitraje en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

d) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente Convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.

3) Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento en lo no previsto en este texto, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. A tal fin, la Comisión Paritaria podrá recabar asesoramiento especializado así como, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente.

4) En los supuestos, en los que no se alcance acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la Comisión prevista en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. En este sentido, se estará a lo regulado en el Capítulo IV del Título II del presente Convenio en materia de resolución de conflictos. El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el Capítulo IV, del Título II, de este Convenio.

Artículo 9. Principios de Ordenación y Organización del Trabajo

1) La organización del trabajo, en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

2) La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente Convenio deberá atender al carácter de Centro Especial de Empleo y a la prevalencia del interés social y de inserción socioprofesional del minusválido sobre los estrictamente individuales.

3) En este sentido la polivalencia funcional entre actividades diversas no sólo deriva de una necesidad organizativa de la empresa, sino que constituye un elemento de formación, desarrollo e integración profesional del personal discapacitado.

4) En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas sometidas a ese carácter social del servicio, la empresa podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo oportunos que deberán respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador y su formación profesional.

5) Igualmente, la determinación de las actividades productivas y/o los servicios que se desarrollen en la Empresa deberá atender a su adecuación e idoneidad para la inserción laboral de los discapacitados, procurándose por parte de la Dirección una articulación racional de los procesos de reestructuración empresarial y de actividades así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

6) La participación de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente.

Título II. De la relación individual de trabajo

Capítulo I. Ingresos, Contratación y Período de Prueba

Artículo 10. Capacidad y Condiciones

1) 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.

2) 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 11. Contratación

1) 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/o reglamentaria y conforme a las previsiones de este Convenio.

2) La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

Artículo 12. Estabilidad en el Empleo

1) La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente justifican dicha temporalidad, procurándose, en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.

2) En este sentido, se prevé expresamente la facultad de la empresa de convertir los contratos temporales existentes al momento de entrar en vigor este Convenio



o que se suscriban durante su vigencia en contratos para el fomento de la contratación indefinida previsto en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

Artículo 13. Contratos Formativos

1) Contratos en prácticas.

La retribución de los trabajadores en prácticas será, el primer año, el 60% de la correspondiente según este Convenio a un trabajador que desempeñe sus mismas funciones o cometidos, y el 75 % en el segundo año, sin que, en ningún caso, dichos importes sean inferiores en cómputo anual y por todos los conceptos al salario mínimo interprofesional vigente.

2) Contratos para la formación.

a) El número máximo de este tipo de contratos será el previsto en la normativa estatal sobre la materia.

b) En relación con las obligaciones formativas de la empresa, se podrán asignar a un mismo tutor entre 3 y 5 trabajadores contratados para la formación, según las características y exigencias de las funciones desarrolladas.

c) La formación teórica de los contratados para la formación podrá concentrarse al principio o al final del contrato, o alternarse con el tiempo de trabajo efectivo, según las necesidades de la empresa y las características del puesto ocupado.

d) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores contratados para la formación será el Salario Mínimo Interprofesional.

e) La duración máxima de este tipo de contratos será de dos años. No obstante, podrá preverse una duración de hasta cuatro años como máximo, cuando, debido al grado de minusvalía del trabajador y demás circunstancias personales y profesionales, el trabajador no hubiera alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar dicho puesto, previo informe de los Equipos Multiprofesionales.

Artículo 14. Contratos para Obra o Servicio Determinados.

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos INLaCODE, S.L., 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.

Artículo 15. Contrato a Tiempo Parcial

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

excepción de los contratos para la formación.

2) Los contratos a tiempo parcial se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente y por lo dispuesto en el presente artículo.

3) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, y, en este último caso, se podrán efectuar hasta dos interrupciones en la jornada diaria.

4) En materia de horas complementarias se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 30% de las horas ordinarias contratadas, como máximo legal. En todo caso, pese a dicha posibilidad, la suma de las horas ordinarias y de las complementarias nunca superará, conforme a la normativa vigente, el 77% de la jornada ordinaria prevista en este Convenio. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el porcentaje máximo sobre la jornada ordinaria en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.

b) Las horas complementarias anuales podrán distribuirse o concentrarse libremente a lo largo del año o en periodos concretos.

c) Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de periodos concretos en el año, podrán transferirse aquellas horas no consumidas a periodos subsiguientes, incluso de distinto año.

d) La empresa comunicará al trabajador con 24 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

5) Podrá solicitarse la conversión temporal de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial en los supuestos de cuidado de hijos menores de cinco años y cónyuge, descendiente y/o ascendientes enfermos. En tales casos, dicha reducción de jornada no podrá ser inferior al 30% de la ordinaria y se prolongará como mínimo doce meses y como máximo treinta y seis meses, transcurridos los cuales el trabajador optará por reconvertir su contrato de nuevo en contrato a tiempo completo o mantenerlo ya permanentemente como contrato a tiempo parcial.

Artículo 16. Periodo de Prueba

1) 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.

2) No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior no procederá período de prueba alguno cuando el trabajador contratado haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la empresa en los dos años inmediatamente anteriores, salvo que se hubieran introducido en ese intervalo modificaciones operativas o innovaciones técnicas en el desarrollo de dichas funciones.

3) La duración del período de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, será de seis meses para los Titulados Superiores o de Grado Medio y para los mandos, y de tres meses para el resto del personal.

4) Para el personal discapacitado el período de prueba tendrá una duración máxima de tres meses.

5) Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.

6) Caso de que no se supere el período de prueba, la empresa habrá de comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho período -incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior- o, en todo caso, en el día laborable siguiente a la finalización del plazo previsto en el apartado 3 de este artículo.

7) Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo II. Clasificación Profesional, Movilidad y Ascensos

Artículo 17. Adscripción del Personal

1) Todo el personal al que se refiere el presente Convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en Grupos Profesionales que posteriormente se identificarán.

2) La movilidad funcional dentro del Grupo Profesional no tendrá otro límite que el derivado de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica o profesional habilitante.

3) El desempeño de una determinadas funciones o el desarrollo de la prestación laboral en un determinado puesto de trabajo será el factor determinante de la retribución a percibir; consecuentemente, el trabajador tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente desempeñe, con independencia del que tuviera inicialmente reconocido.





En todo caso, cuando el trabajador que por razones organizativas o productivas de la empresa tuviera que realizar prestaciones de superior categoría su remuneración será la de la categoría desempeñada circunstancialmente, así mismo si tuviera que realizar tareas de categoría profesional inferior a la que esté adscrito el trabajador conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Artículo 18. Grupos Profesionales, Niveles, Puestos de Trabajo y Categorías Profesionales.

1) El Grupo Profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de puestos de trabajo y categorías equivalentes que suponen ocupaciones, profesiones y/o actividades asociadas o relacionadas.

2) La aptitud profesional requerida para la adscripción en un determinado grupo permite la realización de las prestaciones laborales básicas incluidas en el mismo, previa realización, en su caso y si ello fuera necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

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

- Grupo I: Administración y gestión.
- Grupo II: Operarios.

4) Los Grupos Profesionales a que se refiere el apartado anterior aglutinarán las distintas profesiones, categorías u oficios que se puedan desarrollar en la empresa, atendiendo en cada caso a los puestos de trabajo existentes y que, con carácter ejemplificativo y no exhaustivo, se enumeran en Anexo.

5) Los puestos de trabajo, funciones y/o categorías que integran cada Grupo Funcional se ordenarán en Niveles, conforme a los conocimientos requeridos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

6) Con independencia del nivel que tenga reconocido, entre los cometidos que el trabajador se obliga a desarrollar quedan incluidos todos aquellos de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales, pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean ordenados.

Artículo 19. Grupo I: Administración y Gestión

Integran este Grupo todos los trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, comerciales u organizativas.

Artículo 20. Grupo II: Operarios

Pertenecen a este Grupo los empleados que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento.

Artículo 21. Niveles Profesionales

Los niveles profesionales clasifican, ordenan y aglutinan, dentro de cada Grupo funcional, aquellas categorías, puestos de trabajo y/o funciones que requieren análogos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

- Nivel A: Funciones de organización, dirección, supervisión, coordinación y planificación de actividades, así como de control de resultados. Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión.

Titulación académica de grado superior o medio o excepcionalmente 3 años de experiencia en un puesto de similares características.

- Nivel B: Funciones que implican coordinación y supervisión de tareas homogéneas relativas a un oficio o profesión; desempeño de tareas con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Titulación académica específica para la profesión u oficio, excepcionalmente experiencia equivalente.

- Nivel C: Tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del empleado con asunción de la responsabilidad de los resultados. Trabajo en equipo con funciones circunstanciales de mando o coordinación de otros trabajadores.

Formación teórica específica en el puesto de trabajo o experiencia profesional equivalente.

- Nivel D: Puestos de trabajo que implican el desempeño de tareas ejecutadas bajo instrucciones precisas pero que requieren cierto nivel de práctica y destreza con conocimientos profesionales. Podrán asumir funciones básicas de coordinación de otros operarios de igual nivel o inferior en el desarrollo de tareas simples.

- Nivel E: Funciones básicas de la profesión u oficio con autonomía y bajo supervisión. No requiere formación académica específica. El trabajador podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipo o solo, siempre que por las características de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.

- Nivel F: Funciones básicas de la profesión u oficio, bajo supervisión y con alto

grado de dependencia. No requiere formación académica específica ni experiencia previa, sin perjuicio de periodos de adaptación.

2) La clasificación de los puestos de trabajo, categorías y/o funciones en niveles profesionales será competencia de la Empresa, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores, con base en la valoración de los factores formativos, de autonomía, responsabilidad y complejidad.

3) La concurrencia de alguno de los factores que describen o caracterizan a cualquiera de los niveles, incluida la titulación académica, no supone derecho a consolidación de los mismos, ni a equiparación retributiva, si previamente no hay un expreso reconocimiento por parte de la Empresa de dicho nivel por integrar la totalidad de sus elementos o factores definidores.

4) En todo caso, la conservación de un determinado nivel quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores, actitudes y/o aptitudes que hayan justificado su reconocimiento inicial.

5) La enumeración de niveles que se contienen en el presente convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la empresa no estará obligada a tener cubiertos todos los niveles descritos.

Artículos 22. Ascensos

1) La empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de eficacia, eficiencia e integración socio-profesional del personal disminuido. En este sentido, y siempre en la medida en que lo permitan las necesidades técnicas, organizativas y productivas, se articularán los criterios de ascenso y desarrollo profesional.

2) El personal del Grupo I, así como aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de funciones de mando, serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa.

3) El ascenso de Nivel Profesional se realizará sobre la base de la evaluación del desempeño y, en la medida de lo posible, con la ayuda de pruebas de aptitud de carácter práctico. La empresa, conforme a las circunstancias y condiciones concurrentes en cada caso, articulará los procesos selectivos y de promoción que considere oportunos a tal fin.

4) Nunca se consolidará un Nivel Profesional por el mero desempeño de las funciones y cometidos que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso y siempre que se desarrollen la globalidad de los cometidos que caracterizan el Nivel en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicho Nivel.

Capítulo III. Condiciones de Trabajo

Sección 1.ª Jornada.

Artículo 23. Principios Generales de Ordenación del Tiempo de Trabajo

1) 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 aquellos colectivos que por sus hándicaps físicos o psíquicos encuentran mayores dificultades para su integración laboral.

2) La viabilidad de las propuestas para la reducción y reordenación de la jornada laboral pasa, en todo caso, por un recíproco esfuerzo que permita el mantenimiento de eficiencia y la aplicación de criterios flexibles en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo.

3) A tal fin, las partes se comprometen al análisis y estudio de aquellas medidas de reordenación del tiempo de trabajo que permitan un mejor aprovechamiento de la reducción de jornada y garantizar su viabilidad.

4) Igualmente, al margen de la aplicación de lo previsto en este Convenio, la Empresa efectuará los estudios técnicos que considere oportunos para analizar, valorar y optimizar las posibilidades de creación neta de empleo derivadas de la implantación de la jornada de 35 horas semanales.

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

Artículo 24. Configuración de la Jornada Anual Ordinaria

1) La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.740 horas efectivas, salvo para el año 2004 que será de 1.747,80 horas.

2) A los efectos de determinación de la jornada ordinaria anual para los años 2003, 2004 y 2005, no se computará como tal el tiempo en que el trabajador se encuentre en la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera o de cualquier otro tipo, así como en tiempos de descanso dentro de la jornada.

3) Se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que concurren causas organizativas, técnicas y/o productivas, con respecto en todo caso de la jornada anual, así como de los descansos entre jornadas. A tal fin, 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 45 horas.

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

5) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 25. Horas Extraordinarias

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

2) El personal con capacidad disminuida no realizará horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

3) Respecto al personal no discapacitado, y de acuerdo con los principios expuestos, 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.

4) 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 podrán compensar en dichos periodos los excesos computados sobre la jornada media diaria/semanal. La empresa procurará que estos descansos compensatorios coincidan con los descansos semanales o con las vacaciones.

El momento de disfrute de estos descansos compensatorios se comunicará al trabajador preferentemente con una antelación de 15 días. El momento de disfrute de estos descansos, se acordará entre trabajador y empresa. Si las necesidades organizativas o productivas de la Empresa así lo requirieran, la Dirección podrá acordar la retribución de las horas extraordinarias con un recargo del 20% sobre la retribución de la hora ordinaria, tomando como base de cálculo el salario base anual y el Complemento de Nivel Profesional percibido en los 365 días anteriores, dividido por la jornada anual.

5) 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 26. Imposibilidad de la Prestación Laboral

En ningún caso computará a efectos de jornada ordinaria, sin perjuicio de su retribución como hora ordinaria, el tiempo en que el trabajador no pudiera prestar sus servicios, pese a estar a disposición de la empresa, por circunstancias atmosféricas, falta de suministro eléctrico, averías graves o falta de materias primas, siempre que esto último no sea imputable a imprevisión o falta de planificación del empresario. En este sentido, cuando el trabajador recupere esa diferencia horaria percibirá una retribución complementaria por dicho tiempo, pero siempre en cuantía equivalente a hora ordinaria de trabajo.

Artículo 27. Horarios y Turnos de Trabajo

1) El trabajo en Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos INIaCODE, S.L., se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquel que tenga una o más interrupciones superiores a 45 minutos.

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

3) Los horarios serán fijados por la Empresa. 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.

4) Serán de jornada reducida el jueves de Feria así como los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 28. Descansos y Fiestas

1) Descanso en jornada continuada. El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada tendrá derecho a un descanso durante la misma de 20 minutos.

2) Descanso entre jornadas. El descanso mínimo entre jornadas será de doce 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.

3) Descanso semanal. Se establece un descanso semanal de dos días. Se procurará que el descanso semanal coincida con el 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.

4) 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. Asimismo, 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, se compensarán con tiempo equivalente de descanso los festivos trabajados; la Empresa procurará que el disfrute de estos descansos compensatorios se acumule a los descansos semanales y/o a los periodos de vacaciones.

Artículo 29. Vacaciones

1) El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de treinta días naturales; cuando, por la fecha de ingreso en la empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional de vacaciones.

2) Las vacaciones anuales se disfrutarán, preferentemente, en los periodos comprendidos entre junio-agosto y octubre-noviembre, pudiendo hacerse de forma continuada o fraccionándose en sendos periodos con una duración mínima de quince días, no obstante lo anterior, se podrán disfrutar los treinta días de vacaciones de forma continuada si las circunstancias técnicas, organizativas y productivas lo permiten.

3) Los trabajadores comunicarán a la Empresa los periodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 20 de mayo del año en curso. Caso de que concurren para un determinado período más peticiones de las que organizativa y operativamente se puedan atender, se procederá a la designación por sorteo, tendrá preferencia quien no las hubiera disfrutado en ese mismo período el año anterior.

4) 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.

5) Una vez publicado por la empresa el calendario con las vacaciones anuales, que lo será antes de dos meses del disfrute de las mismas, 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.

6) En ningún caso, podrán acumularse las vacaciones anuales a las de años posteriores ni compensarse económicamente, salvo por finalización de contrato.

Sección 2.ª Licencias, Permisos y Suspensión del contrato.

Artículo 30. Licencias

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.

b) Cuatro días, como máximo, por año académico, cuando el trabajador curse con regularidad estudios oficiales, debiendo acreditarse la matriculación en un centro oficial. Los permisos se solicitarán con, al menos tres días de antelación, debiendo acompañar certificación del Centro relativa a las fechas de exámenes.

c) Dos días hábiles por nacimiento de hijo.

d) Tres días hábiles por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, consecutivos o incursos en el hecho causante. Se entenderá por enfermedad grave aquéllas que requieran el ingreso hospitalario por período superior a los tres días.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia, el permiso podrá ser de hasta cuatro días.

El permiso será de cuatro días en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho.

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

En el supuesto de que, por este motivo, el trabajador perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

f) 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 días en un semestre.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) Tres días naturales retribuidos al año, por asuntos propios sin perjuicio del cumplimiento de la jornada laboral pactada, que se solicitarán por escrito. La Dirección de la empresa se reserva el derecho de conceder dichos días de libre disposición atendiendo tanto al número de trabajadores que coincidan en solicitar un mismo día como a las necesidades del servicio en ese determinado momento.



Artículo 31. Excedencias

- 1) Las excedencias se clasifican en voluntarias y forzosas y se regulan por lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.
- 2) Concretamente, los trabajadores con al menos un año de antigüedad tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 2 años y máximo de 5 años.
- 3) Al término de la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiese personal en situación de excedencia forzosa que interesase el reingreso.
- 4) El reingreso deberá solicitarse con antelación mínima de un mes a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia.
- 5) Caso de no existir plaza vacante en la categoría del excedente, podrá éste solicitar, en tanto se produzca aquélla, plaza de categoría distinta, dentro de su Grupo Profesional, si la hubiese y fuere compatible su ejercicio con las aptitudes del solicitante y con las necesidades organizativas de la Empresa.
- 6) En todo caso, al excedente que solicitare su reingreso y no pudiese reincorporarse inmediatamente por no existir plazas vacantes, se le comunicará tal circunstancia, así como, en su momento, el hecho de existir vacante, otorgándosele un plazo de un mes para cubrir la misma reintegrándose al servicio activo.
- 7) El trabajador al que le sea diagnosticada alcoholemia o drogodependencia, sin perjuicio de la sanción que en su caso pudiera corresponder de haberse detectado en su puesto de trabajo y en tanto no proceda -atendidas las circunstancias del caso- el despido, podrá pasar a esta situación de excedencia en tanto acredite su sometimiento a un proceso de cura y/o desintoxicación en un centro oficial especializado. Durante dicho período, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo por un período de cinco meses, pudiendo reincorporarse al mismo una vez acredite mediante certificación médica su curación/ desintoxicación, y así se compruebe por los servicios médicos de empresa. Esta excedencia sólo podrá otorgarse una vez por trabajador.
- 8) La reincorporación del trabajador excedente determinará, en su caso, el cese del trabajador interino contratado para su sustitución.

Sección 3.ª Régimen económico.

Estructura salarial

Artículo 32. Salario base





1) El salario base es la parte de retribución abonada a los trabajadores por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada.

2) La cuantía del salario base será la establecida en la tabla salarial del anexo I que será revisada anualmente.

A) Pagas extraordinarias.

1) Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del Salario Base cuyo abono se efectuará con la nómina de junio y diciembre.

2) De mutuo acuerdo, empresa y trabajador podrán establecer el pago prorrateado de dichas pagas en las nóminas mensuales.

B) Complementos salariales.

1) Complemento de nivel: Se devengará según nivel que se tenga expresamente reconocido en la cuantía que se indica en anexo.

2) Nocturnidad: El desarrollo de la jornada laboral entre las 22.00 y las 6.00 horas dará derecho a un complemento de 20% adicional de salario base o importe lineal por cada hora trabajada en dicha franja horaria.

No obstante, no se devengará este complemento cuando el trabajador haya sido contratado expresamente para el desempeño de sus funciones en horario nocturno.

3) Complemento por rendimiento: Se abonará un incentivo variable con periodicidad mensual atendiendo a las siguientes circunstancias:

- Iniciativa.
- Coordinación y trabajo en equipo.
- Disposición y actitud.
- Conducta.
- Nivel de absentismo.

Corresponderá a la Dirección la determinación y valoración de estos criterios que darán como resultado una calificación del rendimiento como normal, bueno o muy bueno.

La cuantificación anual de este incentivo será:





	Rendimiento normal	Rendimiento bueno	Rendimiento muy bueno
Nivel	normal	bueno	muy bueno
A	-	2.103,60 euros	-
B	1.442,40 euros	2.704,56 euros	3.005,04 euros
C	631,08 euros	1.226,04 euros	1.803,00 euros
D	721,20 euros	901,56 euros	1.803,00 euros
E	540,96 euros	1.262,16 euros	1.502,52 euros

4) Los complementos que se regulan en el presente artículo no tendrán en ningún caso carácter consolidable, pudiendo compensarse o absorberse con cualquier otra mejora o concepto salarial homogéneo o heterogéneo que viniera impuestos por norma legal, reglamentaria o convencional de aplicación.

D) Retribución a bajo rendimiento.

1) Se podrán suscribir contratos de trabajo a bajo rendimiento con personal minusválido, cuyas condiciones y circunstancias personales no les permiten alcanzar el 75% de lo que sería el rendimiento normal en jornada de trabajo ordinaria.

2) En estos supuestos, la retribución por los distintos conceptos será proporcional al rendimiento pactado, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 75% de la retribución correspondiente a un rendimiento normal.

E) Liquidación del salario y anticipos.

1) Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por periodos vencidos antes del día 5 del mes siguiente.

2) La empresa podrá abonar los salarios en efectivo, mediante cheque, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

F) Indemnizaciones, dietas y suplidos.

Se considerarán percepciones económicas no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral por los conceptos y cuantías que a continuación se detallan:

1) El personal que realice desplazamientos durante su jornada de trabajo por



orden de la empresa, cuando utilice coche propio, percibirá una compensación de 0,17 euro por kilómetro. No obstante, será preferente el uso de medio de transporte público cuyo importe correrá de cuenta de la empresa.

2) En caso de que el trabajador haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo desplazamientos que impliquen la necesidad de comer fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 8,41 euros por comida o cena, y de 27,05 euros cuando se trate de dieta completa por pernoctar fuera de su residencia, sujeto en todo caso a la oportuna justificación mediante la factura correspondiente.

3) La empresa facilitará a los trabajadores las herramientas e instrumentos que precisen para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de sus funciones, tanto de uso individual como de uso colectivo.

4) Igualmente, la empresa proporcionará, en su caso, las prendas de trabajo que se relacionan en el Anexo II con la periodicidad que se indica en el mismo.

5) El trabajador cuyas funciones requieran la utilización de prendas de seguridad será dotado de las mismas y vendrá obligado a su correcta utilización.

Capítulo IV. Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 33. Extinción del Contrato

1) 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.

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

Capítulo V. Régimen Disciplinario

Artículo 34. Faltas

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga desconocimiento o incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente Convenio.

Artículo 35. Clasificación de las Faltas

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad intrínseca de la falta cometida, a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que se hubiese causado a la empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y en su caso la reincidencia.



Artículo 36. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguiente:

- 1) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de un mes, sin la debida justificación.
- 2) Ausencia de un día al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.
- 3) Descuidos 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.
- 4) Faltas de higiene, limpieza o aseo personal.
- 5) 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.
- 6) No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 7) Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

Artículo 37. Faltas Graves

Se consideran faltas graves:

- 1) La tercera falta leve cometida en un periodo de treinta días.
- 2) Las de puntualidad cuando excedan de tres veces al mes.
- 3) Ausencia de dos días al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada.
- 4) Abandono injustificado del puesto de trabajo.
- 5) Falta de presentación al Servicio Médico de la Empresa o de la Mutua Patronal, cuando sea requerido para ello o a no someterse a las pruebas médicas indicadas, salvo causa justificada.
- 6) 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.

- 7) Faltas de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.
- 8) 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.
- 9) Cualquier otro incumplimiento que constituya trasgresión grave de los deberes contractuales del trabajador.
- 10) En relación con el personal con capacidad disminuida, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.
- 11) 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.
- 12) Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
- 13) Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la Empresa.
- 14) Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva o enfermedad mental.
- 15) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados y la situación familiar del trabajador, que pueda afectar a la Seguridad Social, así como el retraso injustificado en la entrega a la empresa de los partes de baja y/o confirmación por incapacidad temporal por cualquier contingencia.

Artículo 38. Faltas muy Graves

- 1) La tercera falta grave cometida en un periodo de sesenta días.
- 2) Más de seis faltas de puntualidad en un periodo de seis meses, o de diez en un año.
- 3) Ausencia al trabajo de más de dos días durante el periodo de un mes, o de seis días durante el periodo de cuatro meses sin causa justificada.
- 4) El estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.





- 5) Provocar una avería o accidente intencionadamente.
- 6) La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
- 7) Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros o usuarios y público en general, incluido el acoso sexual.
- 8) En general, los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- 9) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- 10) Competencia desleal a la Empresa mediante la compatibilización durante la vigencia de la relación laboral con otras actividades profesionales personalmente o a través de terceras personas.
- 11) Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.
- 12) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados y la situación familiar del trabajador, que pueda afectar a la Seguridad Social, así como el retraso injustificado en la entrega a la empresa y de los partes de baja y/o confirmación por incapacidad temporal por cualquier contingencia, cuando por este comportamiento se pudieran derivar eventuales responsabilidades sancionatorias para la empresa.

Artículo 39. Sanciones

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

- 1) Faltas leves: Amonestación o apercibimiento y suspensión de empleo y sueldo de un día.
- 2) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.
- 3) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a tres meses, y despido.

Artículo 40. Procedimiento Sancionador

Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al interesado, a los representantes legales de los trabajadores. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando el trabajador a quien se



impute la infracción sea representante de los trabajadores.

En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta.

No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

La anotación en el expediente personal de cada trabajador de faltas leves será anulada a los tres meses de la notificación de la sanción, al año cuando se trate de faltas graves, y a los dos años en caso de faltas muy graves.

Título III. De los derechos Sindicales

Capítulo I

Artículo 41. Crédito Horario

En cuanto a las competencias, garantías y prerrogativas de la representación unitaria de los trabajador y en su caso de la representación sindical se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, expresamente se autoriza la posibilidad de acumulación del crédito horario de los representantes unitarios, sin posibilidad de sobrepasar el límite máximo mensual.

El disfrute del crédito horario será preavisado con un mínimo de 48 horas, salvo casos de acreditada urgencia o necesidad.

Título IV. De las relaciones colectivas de trabajo

Capítulo I. Previsión y Ayudas Sociales

Artículo 42. Fallecimiento

La empresa abonará de una sola vez, por este orden de prelación, al cónyuge, descendiente o ascendiente del trabajador que cause baja por fallecimiento, y lleve más de diez años de servicio activo, la cantidad de 12 mensualidades de sueldo base.

Artículo 43. Seguro de Accidente Laboral

La empresa concertará un seguro de accidente laboral para todo el personal en activo que garantice una indemnización de 24.040,48 euros, en caso de muerte o



invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez.

La responsabilidad de la Empresa se limitará a la suscripción de la póliza y al correspondiente pago de las primas.

Artículo 44. Formación Profesional

La empresa promoverá, en la medida que lo aconsejen y permitan las circunstancias organizativas, económicas, técnicas y productivas, las acciones formativas oportunas para el reciclaje y perfeccionamiento profesional de su plantilla.

En este sentido, los programas formativos que se articulen se desarrollarán preferentemente dentro de la jornada laboral. Cuando ello no sea posible, la Empresa compensará económicamente a los trabajadores que asistan a dichos cursos fuera de su horario de trabajo, salvo que los mismos tengan carácter voluntario.

Capítulo II. Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 45. Vigilancia de la Salud

- 1) En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria al respecto.
- 2) Anualmente se efectuará un reconocimiento médico suficiente, de acuerdo con las normas vigentes, pudiendo, en su caso, arbitrarse reconocimientos extraordinarios en aquellos casos en que ello fuera conveniente o necesario.
- 3) La revisión médica se efectuará, preferentemente, en horario de trabajo; caso de que ello no fuera posible, el tiempo empleado tendrá la consideración de tiempo de presencia retribuido.
- 4) El trabajador podrá, en todo momento, interesar copia de su expediente médico.

Artículo 46. Política Preventiva

Dadas las características de la Empresa, y los objetivos que le son propios, Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos, INlaCODE, S.L., 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.

Anexo I



**Tablas salariales. Año 2003****Grupo de Administración y Gestión**

Nivel	Salario Base	Complemento de Nivel	C. Rendimiento Normal	C. Rendimiento Bueno	C. Rendimiento Excelente
A	12.360 euros	2.890 euros	1.200 euros	2.100 euros	
B	10.648 euros	1.280 euros	700 euros	1.050 euros	1.700 euros
C	9.645 euros	649 euros	649 euros	950 euros	1.500 euros
D	7.789 euros	500 euros	500 euros	700 euros	1.300 euros
E	6.582 euros	450 euros	450 euros	500 euros	850 euros
F	6.000 euros	300 euros	300 euros	350 euros	400 euros

Grupo de Operarios.

Nivel	Salario Base	Complemento de Nivel	C. Rendimiento Normal	C. Rendimiento Bueno	C. Rendimiento Excelente
A	12.360 euros	2.890 euros	1.200 euros	2.100 euros	-
B	10.648 euros	1.280 euros	700 euros	1.050 euros	1.700 euros
C	9.645 euros	649 euros	649 euros	950 euros	1.500 euros
D	7.789 euros	500 euros	500 euros	700 euros	1.300 euros
E	6.582 euros	450 euros	450 euros	500 euros	850 euros
F	6.000 euros	300 euros	300 euros	350 euros	400 euros

Anexo II

	1 Muda	Periodicidad	Calzado	Periodicidad
Hostelería	- Cocineros: Uniformes	Semestral	Zuecos	Semestral
	- Pinche cocina: Uniforme			
	- Maître: Traje de chaqueta			
	- Camareros: Pantalón y polo			
	- Limpieza: Uniformes			
Jardinería	Opcional:		Botas	Semestral
Agropecuaria	- Mono de trabajo	Semestral		
	- Pantalón y chaqueta			
	- Pantalón y camisa agua		Botas de Anual	
	- Pantalón y polo			
	- Chubasquero		Botas de protección	Anual
		Anual		
Comercio	- Falda y camisa	Anual		Anual



Inacode, S.L. (Integración Laboral de Colectivos Desfavorecidos)

BOP 273, 25 de noviembre del 2003

Página 28 de 28

