

## JUNTA DE ANDALUCÍA

# CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO. DELEGACIÓN TERRITORIAL EN JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL.

**2023/310** *Acta de prórroga, modificación y tablas salariales para 2023 del Convenio colectivo de trabajo de Acodis Iniciativas, S.L.*

### Edicto

Referencia: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos  
Expediente: 23/01/0008/2023  
Código Convenio: 23001552012008

Vista el Acta de fecha 21 de diciembre de 2022, recibida en esta Delegación Territorial el día 19/01/2023, suscrita por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "ACODIS INICIATIVAS, C.E.E., S.L.", por medio de la cual se aprueba la prórroga del citado Convenio para los años 2023, 2024 y 2025, y se modifican determinados artículos del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 25, de 26 de julio), modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA extraordinario número 27, de 08 de agosto), en relación con el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto), esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.  
Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 24 de enero de 2023

El Delegado Territorial, Francisco Joaquín Martínez Garvín

**ACTA FINAL DE APROBACION DE LA PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ACODIS INICIATIVAS, S.L.**

COMISION NEGOCIADORA

Por Acodis Iniciativas, S.L.:

- Jose Angel Mengíbar Ortega.
- Francisco Pavón Puerto.
- Jesús Miguel Blanco López.
- Rubén Martínez Rubia.
- Antonio Jose Cañadas Jiménez.

Por la Representación Social:

- Juan Carlos Caballero Gálvez. CCOO.
- Miguel Angel Molina López. CCOO.
- Alberto Molina Castillo. CCOO.
- Antonio Angel Martos Montilla. UGT.
- Jose Moreno López. USO.

Asesor Empresa:

- Oscar Rodríguez Cruz

Asesores Trabajadores:

- Juan Jose Navarro Jurado. CCOO.
- Antonio Calero Mejías. CCOO.
- Eva Babiano Amelibia.USO

En Martos a, 21 de diciembre de dos mil veintidós. Siendo las 11 horas de dicho día se reúnen los al margen relacionados con el objeto de dar lectura y, en su caso, aprobar y firmar la prórroga del Convenio Colectivo de la empresa ACODIS INICIATIVAS, S.L.; cuyo texto es el resultado de la negociación que se inició con el acta del día 1 de diciembre de 2022, por la que quedó constituida la Comisión Negociadora. Todo ello, bajo la legitimación y capacidad mutuamente reconocida y otorgada por el título II y III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los comparecientes, después de dar lectura al texto definitivo emanado de la negociación, acuerdan:

Primero. Aprobar y firmar la prórroga del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ACODIS INICIATIVAS, S.L. con vigencia para los años, 2023, 2024 y 2025, en los términos establecidos en el texto que se adjunta a la presente acta, como Anexo I y Anexo II.

Segundo. Delegar en don Antonio Lara Arenas, facultándole tan ampliamente como sea menester en Derecho, para que, solidariamente, pueda efectuar todos los trámites de presentación a la Autoridad Laboral y solicitud de registro y publicación del reiterado Convenio adjunto, realizando cuantas actuaciones administrativas fueran útiles y necesarias a tal fin.

Y no habiendo más asuntos que tratar, firman los intervinientes la presente Acta en el lugar y fecha al principio indicada.

ANEXO I

Se modifican los siguientes artículos, quedando como se reproducen a continuación:

Artículo 5. Vigencia

Este acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2023 salvo en aquellas materias para las que en su articulado se establezca otro plazo de vigencia, y finalizará el 31 de diciembre de 2025.

El acuerdo así adoptado cumplirá seguidamente los mismos requisitos de registro y publicación previstos legalmente en el artículo 90 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. La jornada Laboral Anual.

La jornada ordinaria anual será la establecida en el Convenio Estatal de los CEE para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Así mismo, se establecen los días 5 de enero, 24 de agosto y 7 de diciembre, como días no laborales, para el año 2023. Para el año 2024 y 2025, se establecerán los tres días no laborales a través de la negociación colectiva de los mismos y que serán conocidos por los trabajadores al inicio del año en cuestión.

En aquellos centros en los que los clientes estén proporcionando algún descanso adicional, se seguirá respetando mientras el cliente así lo haga, y contará como tiempo efectivo de trabajo. En caso de que el cliente suprima alguno o parte de ellos, la modificación se aplicará en el momento en que se produzca esta modificación.

Los permisos retribuidos, recogidos en el artículo 31, del presente convenio colectivo, computarán a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo en el cómputo anual.

La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos, a un periodo de 38,5 horas semanales de promedio, por lo que podrá haber semanas de más de 38,5 horas y semanas de menos de 38,5 horas. Aunque nunca sobrepasando las 45 horas semanales.

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

Artículo 24. Modulación.

Independientemente del calendario previsto inicialmente, los días laborables y/o de descanso establecidos en el mismo, podrán verse alterados de forma que se deje de trabajar en días laborables y se deba trabajar en los días de descanso. Este sistema se denomina: modulaciones.

A tales efectos, cuando por razones organizativas, técnicas o productivas deba efectuarse una modulación, podrá establecerse la misma en los términos que para cada situación se determinen, previa notificación a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa por

parte del Departamento de RRHH, la cual deberá realizarse con al menos 8 horas de antelación, salvo en casos de fuerza mayor (incendios, inundaciones, cortes de energía, etc.) que no existirá preaviso alguno. El número máximo de modulaciones será de 10 por persona y año natural. A excepción de los Operarios de Calidad que trabajan en las instalaciones de nuestros clientes, los cuales tendrán un máximo de 13 modulaciones.

No obstante, el preaviso citado, en cuanto a las modulaciones en turno de noche, el preaviso será de 16 horas de antelación y, de no ser posible la misma, se realizará en todo caso en la franja horaria comprendida entre las 13:00 y 14:00 horas del día en que se produzca la modulación, dándose traslado de ello a la representación legal de los trabajadores.

En cuanto a la modulación anticipada, ésta será motivada por cambios en las planificaciones de los clientes o proveedores.

Las horas dejadas de trabajar o trabajadas de más, como consecuencia de la modulación realizada, serán regularizadas mediante recuperación o descanso en el plazo máximo de finalización del año siguiente.

Los trabajadores que se vean afectados por las citadas modulaciones percibirán por cada una de ellas y precisamente en el mes en que se produzca su realización o su recuperación de las horas dejadas de trabajar, un importe de 16,28 € por la recuperación de una jornada completa o la parte proporcional, en función de las horas recuperadas.

#### Artículo 26. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas tendrá una duración de 25 días laborales. Si por la fecha de ingreso en la empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará la parte proporcional de vacaciones.

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.

El periodo preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 15 de octubre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio, producción u organización lo permitan, podrá tomar sus días de vacaciones en los restantes días del año.

La Empresa podrá reservarse, por necesidades productivas, la concesión vacacional a algunos o la totalidad de los trabajadores, de 12 días como máximo.

Así mismo, si algún trabajador/a, previa justificación y acreditación, solicitase el disfrute del periodo vacacional de forma continuada, o sea, los 25 días, la empresa podrá concederlo o no, en base a las circunstancias de producción u organización del trabajo, y siempre teniendo en cuenta que si la Empresa, por necesidades productivas, mantuviera o promoviera algún periodo vacacional de forma colectiva para algunos trabajadores o la totalidad de ellos, tal y como se indica en el párrafo anterior, éstos días de vacaciones, que sobrepasen los 25 días de vacaciones estipulados, deberán ser recuperados por el trabajador. En el caso de no ser posible su recuperación, se descontarán en las nóminas del año siguiente.

Tendrán preferencia en la concesión de los periodos vacacionales, y por el siguiente orden, los matrimonios en los que ambos trabajen en Acodis Iniciativas S.L., seguido de los trabajadores con hijos/as en edad escolar. A partir de aquí, sí coincide la solicitud de vacaciones de varios trabajadores en el mismo periodo, su concesión se realizará por sorteo.

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

La empresa solicitará a los trabajadores las preferencias para el disfrute de las vacaciones, reservándose el derecho de concederlas o no, en función de los criterios marcados a tal efecto, y que serán conocidos por todos los trabajadores, antes de recoger sus preferencias.

El Comité de Empresa será informado de los criterios marcados por la empresa para el disfrute de las vacaciones, y se le notificarán los cuadrantes de vacaciones una vez elaborados.

Cuando el período vacacional fijado en el calendario correspondiente coincida en el tiempo con una I.T. derivada de embarazo, el parto, la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas a la I.T., o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan tales vacaciones.

En los casos de I.T. por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, se aplicará lo que dicte la normativa vigente en ese momento.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Tendrá consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el artículo 22. Así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en mismo artículo.

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

No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya que prolongarse la jornada diaria, este tiempo será compensado mediante una de las dos opciones siguientes:

a) Disfrutando de 1 día libre por cada 6 horas de exceso de calendario acumuladas. Por tanto, si un trabajador acumula 8 horas de exceso de calendario en un día, con 6 horas disfrutará de un día libre y quedarán 2 horas en la bolsa de horas correspondiente.

b) Disfrutando de 1 día libre por cada 8 horas de exceso de calendario acumuladas más el abono en ese día libre de la cantidad correspondiente a dos horas ordinarias. Por tanto, si un trabajador acumula 8 horas de exceso de calendario en un día, con esas 8 horas

disfrutará de un día libre y se le abonará en la nómina la cantidad equivalente a 2 horas ordinarias, como compensación.

En aquellos supuestos en que la realización de horas extraordinarias se materialice en una jornada de trabajo completa, a efectos retributivos se computarán 8 horas.

La empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, así como de los posibles acuerdos entre trabajador y empresa.

#### Artículo 31. Licencias y Permisos.

Con carácter general y para todas las personas trabajadoras regulados por este Convenio colectivo general, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales continuados, en caso de matrimonio o unión de hecho acreditado mediante certificación del registro público competente.

b) Tres días laborables en caso de nacimiento de hijo. Así mismo se concederán dos días naturales adicionales para los casos de nacimiento por cesárea.

c) En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

- 3 días laborables en caso de cónyuge, hijos y padres.

- 2 días laborables en caso de otros parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. En ambos supuestos, cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km. fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará dos días naturales.

Si el hecho causante que origina el derecho a la licencia retribuida regulada en el presente apartado se produce cuando el trabajador hubiera completado al menos el 70% de su jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

e) Un día laborable por boda de un hijo o un hermano.

f) Siete días por fallecimiento de hijo o cónyuge; tres días por fallecimiento de padres o hermanos y dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado. Cuando la persona empleada necesite hacer un desplazamiento superior a 250 km fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.

g) Para cualquier otro permiso o licencia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

h) Los trabajadores dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia.

Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Salvo que se especifique lo contrario, en todos los supuestos las ausencias se conceden como días laborables y empezarán a computar el mismo día del hecho causante, salvo que el hecho causante se produzca en día no laborable para el trabajador en cuyo caso la licencia empezará a computar el primer día laborable tras que se produzca el hecho que la genera.

El disfrute de estos, será ininterrumpido a salvo del supuesto de hospitalización contemplado en el apartado 1c) en el que el disfrute podrá ser discontinuo hasta completar el número máximo de días mientras persista el hecho causante.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, así como aquellos con contrato de duración determinada disfrutarán de igual número de días de ausencias justificadas, por las causas definidas en este artículo, que quienes tengan contrato indefinido y a tiempo completo.

Todos los permisos regulados en este artículo se mantendrán en su duración siempre y cuando se haga efectivo el hecho causante.

A los efectos de las ausencias justificadas reguladas en el presente artículo, toda referencia hecha al vínculo matrimonial se entenderá igualmente hecha a las personas trabajadoras que estén unidos por una relación de afectividad análoga a la conyugal siempre que constituyan una pareja de hecho debidamente inscrita en el registro competente que determine la legislación aplicable al respecto

El trabajador/a con relación laboral de carácter especial regulada en el Real Decreto 1368/1985, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración hasta 20 días en un año por el tiempo necesario en cada uno de estos días.

Artículo 34. Complementos en los supuestos de incapacidad temporal.

Por Incapacidad temporal en caso de enfermedad:

Para trabajadores indefinidos o con contrato temporal, sea cual sea la duración:

a) Del día 1 al 3, la Empresa abonará el 100% del salario líquido solo en el primer proceso de incapacidad temporal por enfermedad dentro del mismo año natural. En los sucesivos procesos, que puedan darse dentro del mismo año natural, la empresa no abonará nada en esos 3 primeros días.

b) Del 4 al 20 y del 21 en adelante: Los trabajadores en situación de IT, percibirán la prestación de acuerdo con la legislación vigente, independientemente del tipo de contrato que tengan.

Por incapacidad temporal en caso de accidente, se procederá según la normativa vigente en ese momento.

#### Artículo 35. 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 o Centro Especial de Empleo, no relacionada con el sector de la automoción, 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.

1. El trabajador o trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

El tiempo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, no computará a efectos de antigüedad en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador está obligado a comunicar su deseo de ampliar su excedencia o la reincorporación a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de 30 días al vencimiento de la fecha de la excedencia. En el caso contrario, la Empresa, se reserva el derecho de reincorporación o no.

2. Todo trabajador o trabajadora con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se incorpore al empleo ordinario tendrá derecho a un año de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo con derecho a reincorporarse si hubiera vacante en la categoría que ostentaba en la empresa cuando se resuelva la relación laboral con la empresa ordinaria.

#### Artículo 38. Incrementos salariales.

Las retribuciones salariales para el año 2023 serán las establecidas en la tabla salarial dispuesta en el Anexo II. Tabla que será revisable con carácter anual.

Las subidas del SMI se aplicarán de forma lineal y en la misma cuantía en €, a todas las categorías profesionales, sin que causen merma en sus complementos.

Para el periodo de vigencia del Convenio, o sea, desde el 2023 hasta el 2025, la empresa garantizará una subida salarial mínima de un 9%, quedando incluidas en este porcentaje las posibles subidas del SMI futuras, o sea, las posibles subidas del SMI computarían para llegar o completar este 9%.



Artículo 40. Plus de 4º turno.

Se establece un plus de 4º turno para aquellos trabajadores, a jornada completa, que de conformidad con lo establecido en el Artículo 23 estén adscritos a alguno de los tipos de Calendario de 4º turno y durante el tiempo que lo estén, y cuya cuantía será de 130 € brutos mensuales, sin inclusión en las pagas extraordinarias.

Para el caso de que no se esté durante todo el mes prestando servicios en régimen de cuarto turno, el importe citado se proporcionará de acuerdo con el periodo a tal situación. El personal con contrato a tiempo parcial devengará el citado plus en los mismos términos, pero en la parte proporcional correspondiente a la jornada de trabajo que realice.

Artículo 41. Plus Líder Equipo Autónomo Producción (Plus de LEAP).

Los trabajadores que ejerzan la coordinación de otros miembros de un equipo autónomo de producción, en calidad de líder del mismo, por decisión de la empresa y libre aceptación del trabajador de que se trate, alternando las funciones propias del puesto de trabajo que ocupe con lo referente a la organización y distribución de las tareas, programación de pausas, emisión de propuestas de mejora, registro de datos relativos a unidades producidas, rechazos, paradas de máquinas, averías, etc., así como el control de las operaciones inherentes al proceso productivo, suministro de componentes y/o evacuación de producto terminado, etc., percibirán la cantidad de 120 € mensuales. Para el caso de que no se esté durante todo el mes desempeñando las funciones de líder, el importe citado se proporcionará de acuerdo con el periodo a tal situación. Esta cantidad incluye la remuneración del tiempo necesario para cumplimentar la documentación del turno una vez finalizado éste.

Este plus no será consolidable en el tiempo, sólo se cobrará cuando se realicen estas funciones y si no se realizan por mes completo, se percibirá la parte proporcional al tiempo realizado.

Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias transversales comunes al sector.

Además, tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Apoyo al Coordinador de Turno en la coordinación y supervisión de personal y material.
- Aseguramiento de la calidad del producto.
- Cumplir y hacer cumplir los métodos establecidos.
- Detectar e informar de cualquier incidencia que afecte al personal o a la producción.
- Asegurar y mantener las cadencias de producción.
- Dominio de herramientas informáticas. (Hojas de cálculo, Excel, Word, etc.
- Etc....

Artículo 44. Antigüedad.

La Empresa reconocerá y abonará mensualmente a partir del 1 de enero de 2023, a todos los trabajadores, la antigüedad que hubieran generado desde el inicio de su contratación y se seguirá generando cada tres años, durante la vigencia del Convenio. Esta cantidad para percibir por el trabajador aparecerá en nómina con el concepto de Antigüedad y se corresponderá con el 3% del salario base.

Capítulo VIII. Faltas y sanciones

Artículo 52. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) 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/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- c) Tres faltas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días.
- d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- e) La falta injustificada de un día, dentro de un periodo de 30 días
- f) La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa.

Artículo 53. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) Cualquiera actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.
- c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 54. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- a) Cualquiera actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de las personas usuarias.
- d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- f) El abuso de autoridad.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 55. Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

c) Faltas muy graves:

- Amonestación de despido.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
- Despido.

Artículo 56. Prescripción.

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

Disposición Adicional Quinta:

Subrogación de trabajadores.

1. Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo mediante cualquiera de las modalidades de contratación, las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública, privada, por concurso, adjudicación o cualquier otro tipo de transmisión, sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma jurídica y tanto en régimen de relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del convenio, se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de los trabajadores que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad con una antigüedad mínima en el mismo de tres meses, en los términos que se detallan en este artículo.

La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de los trabajadores, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa aun cuando ello implicará la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad o minusvalía.

La subrogación se producirá respecto del siguiente personal:

- a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los tres últimos meses, sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.
- b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de excedencia, si hubieran estado adscritos a la misma al menos tres meses.
- c) Trabajadores/as que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

A fin de instrumentar la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante, al menos una semana antes de finalizar su servicio, la siguiente documentación:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
  - Fotocopia de las tres últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.
  - Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.
  - Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los tres meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.
  - Parte de IT y/o confirmación del mismo.
  - Días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas.
  - Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, si los ha tramitado la saliente.
  - Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.
2. En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.
3. A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios, directa y personalmente, en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.
4. Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de empleo podrá asumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de trabajadores sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de empleo permita y, todo ello, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo. No obstante, con carácter excepcional, mientras ese centro especial de empleo mantenga la adjudicación de la citada contrata podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de los trabajadores de la empresa saliente.
5. Con la sola excepción de lo previsto en los párrafos anteriores, en todos los demás supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, -así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la

contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

6. Acreditación documental. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

7. El plazo de entrega será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

8. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, siempre que la actividad subrogada lo permita.

9. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

10. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se

adjudicase el servicio a otra empresa.

11. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación de un servicio con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

12. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio, pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

13. La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrata ajenas a la que es objeto de subrogación.

14. Se creará, en el seno de la comisión paritaria de este convenio colectivo, la comisión para la propuesta del tratamiento a contemplar para situaciones derivadas de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina jurisprudencial.

**ANEXO II**

Se aprueba la aplicación de la siguiente tabla salarial para el año 2023 y que entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2023.

<b>TABLA SALARIAL 2023</b>				
<b>GRUPO DE COTIZACIÓN</b>	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>		<b>SALARIO BASE (ACODIS)</b>	<b>COMPLEMENTO DE PUESTO</b>
GRUPO II	TITULADO NIVEL 3	DIRECTOR DE AREA O DEPARTAMENTO	1.115,15	735
	TITULADO NIVEL 2	TÉCNICO PREVENCIÓN	1.115,15	375
GRUPO III	TITULADO NIVEL 1	SUPERVISOR	1.010,41	350
		COORDINADOR DE TURNO	1.010,41	300
		TÉCNICO MEDIO	1.010,41	250
		RESPONSABLE DE CALIDAD	1.010,41	250
	TÉCNICO	AUDITOR DE CALIDAD	1.000,00	105
		ADMINISTRATIVO	1.000,00	85
		MANTENIMIENTO	1.000,00	85
	TÉCNICO AUXILIAR	LOGÍSTICOS	1.000,00	85
CONDUCTORES		1.000,00	35	
GRUPO IV	OPERARIO/AUXILIAR	AUXILIAR AREA O DEPARTAMENTO	1.000,00	0
		OPERARIO	1.000,00	0

Jaén, 24 de enero de 2023.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.