

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AURECAN S.L.**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa AURECAN S.L., que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2002, por los representantes de la empresa y de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 6/2000, de 28 de abril y 13/2000, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

SEGUNDO: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, 5 de agosto de 2002.-El Delegado Provincial,

Fdo.: Manuel Alfonso Jiménez.

### **I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AURECAN, S. L.» OBJETO, AMBITOS Y ASPECTOS GENERALES**

#### **Artículo 1. Objeto y Ambito Funcional**

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre la empresa Aceites Usados Y Recuperación Energética de Andalucm, S.L (Aurecan) y sus trabajadores en los ámbitos que se señalan a continuación.

#### **Artículo 2. Ambito Territorial**

Este Convenio Colectivo electa en exclusiva al Centro de Trabajo de la empresa ubicado en Palos de la Frontera (Huelva).

#### **Artículo 3. Ambito Personal**

Este Convenio electa a todo el personal del centro de trabajo, salvo en lo relativo a la Clasificación Profesional y Régimen Salarial, aspectos estos que solo afectan



al personal cuyo puesto de trabajo esta incluido en la Clasificación Profesional y Tablas salariales especificadas mas adelante.

#### **Artículo 4. Ambito Temporal**

El convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» y finalizará el 31 de diciembre del año 2003. No obstante sus efectos económicos se aplicaran desde el 1 de enero del 2002.

#### **Artículo 5. Denuncia y Negociación**

La denuncia del presente Convenio deberá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización.

Si el Convenio es denunciado, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio dos meses antes de finalizar la vigencia del actual.

Si el Convenio no fuera denunciado por ninguna de las partes en tiempo y forma, se prorrogará por períodos anuales sucesivos.

#### **Artículo 6. Compensación y Absorción**

Cualquier mejora en las condiciones aquí establecidas, que puedan derivarse de cualquier normativa laboral presente o futura, que afecten de forma particular o sean de general aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas en su conjunto y cómputo anual resultan mejores a lo establecido en este Convenio.

#### **Artículo 7. Vinculación a la Totalidad**

A efectos de aplicación del presente Convenio, éste, constituye un todo orgánico indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas desechando el resto. Siempre deberá ser aplicado en su integridad y considerado globalmente.

Si la Autoridad Laboral no aprobase alguno de los pactos de este Convenio y este hecho desvirtuara el contenido del mismo, el acuerdo quedará sin eficacia y deberá ser considerado y acordado de nuevo por la Comisión Negociadora.

#### **Artículo 8. Comision Mixta**

Se acuerda establecer una Comisión Mixta, de carácter paritario, para interpretar y conciliar, en su caso, todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.

Esta Comisión estará compuesta por un representante de cada parte firmante y podrá contar con asesores ocasionales o permanentes para estudiar y tratar

materias de su competencia

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### **Artículo 9. Principios Generales**

La organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa.

Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la dirección de la empresa informará a la representación de los trabajadores de la modificación o implantación de nuevos sistemas de trabajo.

La organización del trabajo tiene como objetivo principal que la empresa alcance los mejores niveles de productividad posibles.

### **Artículo 10. Cambios de Puesto, Horarios y Funciones**

Los puestos de trabajo son intercambiables dentro de un mismo nivel, sin más condición que el abono de los pluses que correspondan.

La realización de trabajos de superior categoría supondrá la percepción por parte del trabajador de la diferencia entre el salario y pluses del puesto de trabajo realizado y los importes y conceptos que ya viniera percibiendo.

En la realización de funciones de categoría inferior, si el cambio es por conveniencia de la empresa, se respetarán al trabajador las percepciones de su puesto habitual.

### **Artículo 11. Ingresos y Contratación de Personal**

El ingreso de los trabajadores se efectuará con sujeción a las disposiciones legales sobre colocación, contratación y empleo, vigentes en cada momento.

La Dirección de la Empresa determinará las cualificaciones y requisitos exigibles al personal de nuevo ingreso, las pruebas de acceso y la documentación requerida para su contratación, informando de todo ello al Delegado de Personal. Se informará también al Delegado de Personal de las pruebas realizadas y de los resultados de las mismas.

Los trabajadores de nuevo ingreso, durante su período de formación y aprendizaje de los diversos puestos de trabajo, percibirán las retribuciones correspondientes al nivel 1 del sistema retributivo de la empresa.

Los períodos máximos para permanecer en el nivel 1 por la situación de formación y aprendizaje serán los siguientes:

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| • Puestos del nivel 2 = | 1 mes |
|-------------------------|-------|



|                         |         |
|-------------------------|---------|
| • Puestos del nivel 3 = | 2 meses |
| • Puestos del nivel 4 = | 3 meses |

## Artículo 12. Ascensos

El sistema de ascensos que se establece a continuación es aplicable, exclusivamente, para los puestos que se señalan en el sistema de Clasificación Profesional.

Cuando exista una vacante en alguno de estos puestos y siempre que resulte posible, su cobertura se realizará mediante promoción interna. A estos efectos se convocará un concurso-oposición.

Los ascensos por el sistema de concurso-oposición se registrarán por el procedimiento siguiente:

1. Convocatoria: En ella se fijarán las condiciones exigidas para tener acceso al concurso y se establecerán las bases del mismo.

2 Realización de las pruebas que se establezcan.

Estas pruebas estarán ajustadas a las exigencias del puesto a cubrir.

3. De entre los candidatos que hayan superado las pruebas se elegirá el candidato que cubrirá la vacante ofertada.

4. Se establece una comisión de ascensos que estará formada por las siguientes personas:

Presidente: El Director de la empresa o persona en quien delegue.

Secretario: El responsable del departamento al que este adscrito el puesto a cubrir.

Vocal: El Delegado de Personal.

Durante el período de formación y aprendizaje del nuevo puesto la persona ascendida seguirá percibiendo las retribuciones de su puesto anterior. Los periodos máximos para permanecer con esta retribución serán los siguientes:

|                         |         |
|-------------------------|---------|
| • Puestos del nivel 2 = | 1 mes   |
| • Puestos del nivel 3 = | 2 meses |
| • Puestos del nivel 4 = | 3 meses |



## CLASIFICACION PROFESIONAL

### **Artículo 13. Consideraciones Generales**

El sistema de clasificación recoge todos los puestos que pueden existir en la empresa, tanto de forma continuada como temporal, lo que no supone que todas las categorías o puestos deban existir o estar cubiertos en un momento dado. Su cobertura en cada caso dependerá de las necesidades de la empresa y de los sistemas de contratación utilizados, siempre de acuerdo con los criterios de la dirección y de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

Si durante la vigencia del convenio la empresa creara puestos nuevos, inicialmente no clasificados, la Comisión Mixta acordará su clasificación de conformidad con las descripciones de niveles establecidas a continuación.

### **Artículo 14. Descripción de los Niveles**

**NIVEL 1.- Criterios generales.-** Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención no exenta de responsabilidad. No precisan una formación específica pero necesitan un período de aprendizaje y adaptación al puesto.

**Formación.-** Conocimiento adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a los impartidos en los módulos de Garantía Social o FP I.

**Puestos de Trabajo:**

**No cualificado.-** Realiza todo tipo de actividades manuales, utiliza máquinas sencillas que requieren un mínimo adiestramiento, tareas de carga y descarga, limpieza, recados, encargos, transporte, recogida de correspondencia y otras tareas subalternas y de peonaje.

**NIVEL 2.- Criterios generales.-** Tareas que aunque se ejecutan con instrucciones concretas requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas, existe un cierto grado de iniciativa en la forma de realizar el trabajo, pero la responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

**Formación.-** Conocimientos equivalentes a FP II o adquiridos en el desempeño de su profesión durante un período limitado de tiempo.

**Puestos de trabajo:**

- Analista de Laboratorio.

Los días en los que el responsable del Laboratorio se encuentre fuera del centro y el ocupante de este puesto actúe como único responsable del servicio, percibirá el salario correspondiente al nivel 3. El pago se realizará en el concepto «Diferencia por puesto»

NIVEL 3.- Criterios generales.- Tareas realizadas de forma autónoma, con instrucciones generales que requieren iniciativa por parte del trabajador y criterios profesionales en la toma de decisiones y forma de ejecución, implica responsabilidad de los trabajos realizados con una supervisión cercana pero no siempre presente.

Formación.- Conocimientos equivalentes a FP II o adquiridos en el desempeño de su profesión durante un período limitado de tiempo.

Puestos de trabajo:

- Ayudante de Operación
- Oficial Administrativo.

NIVEL 4.- Trabajos ejecutados con total autonomía y responsabilidad, realizados siguiendo pautas generales de operación y criterios profesionales. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones.

Formación.- Conocimiento equivalentes a FP II o módulos de Ciclo Formativo Superior, completado con un período de aprendizaje específico para el puesto y una amplia experiencia en el desempeño de puestos similares dentro de la propia empresa.

Puestos de trabajo:

- Operador Especialista de Cogeneración

#### Artículo 15. Tabla De Clasificación

| NIVEL | CATEGORIA                   |
|-------|-----------------------------|
| 1     | No cualificado              |
| 2     | Especialista                |
| 3     | Profesional                 |
| 4     | Profesional muy cualificado |

SISTEMA DE RETRIBUCIONES, CONCEPTOS Y TABLAS SALARIALES



## Artículo 16. Salario de Clasificación

Corresponde a las retribuciones percibidas por el desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con la clasificación profesional y nivel establecido. Incluye, si existiera, peligrosidad y toxicidad, bocadillo, trabajo nocturno y tamos para los puestos que trabajan en este régimen horario.

Este concepto se abonará en 14 pagas al año. En las 12 pagas mensuales con esta denominación, en la nómina del mes de junio como «Paga extra de verano» y en la del mes de noviembre como «Paga extra de Navidad»

Importes para el año 2002 en EUROS (Salario Bruto Anual):

| Nivel | Salario de Clasificación |
|-------|--------------------------|
| 1     | 7.815,00                 |
| 2     | 8.745,00                 |
| 3     | 11.630,00                |
| 4     | 15.488,00                |

## Artículo 17. Disponibilidad

Se devenga este concepto por estar disponible para cubrir los turnos que puedan quedar vacantes en los cuadrantes motivado por la falta de algún compañero y por acudir al centro en situaciones de averías que puedan paralizar la actividad productiva o provocar averías o daños graves.

Por este concepto se devengarán 1.527,00 EUROS.- brutos anuales, pagados en 12 pagas.

Con independencia de recibir el importe fijado para este concepto, se aplicaran los descansos compensatorios y/o abonos que puedan corresponder por la realización de las jornadas extraordinarias.

En el seno de la Comisión Mixta podrán establecerse criterios y sistemas para la aplicación practica de esta disponibilidad.

## Artículo 18. Compensación Transporte

Se abonará por día efectivamente trabajado.

- El importe por este concepto será de 1,80 EUROS por día trabajado.

## Artículo 19. Incentivos

Los sistemas de incentivación del personal que se establecen en este convenio tienen por objetivo mejorar los niveles de productividad y eficacia.

Resulta por tanto condición indispensable para devengar los correspondientes incentivos, que la empresa genere beneficios, si por cualquier razón estos no existieran no se generan incentivos.

Se establece un sistema de Incentivos que se aplicará a todo el personal incluido en el Convenio a efectos económicos.

El incentivo se cobrará mensualmente, realizándose una regularización a final de año tal y como se describe a continuación.

- Incentivos mensuales

Los incentivos mensuales se cobrarán de acuerdo con la siguiente tabla, donde se establecen los mínimos de exportación para cada uno de los incentivos.

Euros./mes 55,44 - 104,73 - 166,33

Exportación Kw / mes 6.250.000 - 6.500.000 - 6.750.000

Estos incentivos se percibirán de forma proporcional a los días trabajados, correspondiendo el 100% a las personas que hayan trabajado el total de los días previstos en su calendario laboral o cuadrante de tamos y proporcionalmente a lo anterior a los que hayan faltado al trabajo algún día.

- Regularización de Incentivos por exportación energética

Si en el cómputo anual de exportación se alcanzan como mínimo los valores recogidos en la siguiente tabla, se cobrará como incentivo adicional de final de año la diferencia entre los importes fijados en la siguiente tabla y lo realmente cobrado como incentivo a lo largo del año.

Euros. / año 665,32 - 1.256,72 - 1.995,96

Exportación Kw / año 75.000.000 - 78.000.000 - 81.000.000

Estos incentivos se percibirán de forma proporcional a los días trabajados, correspondiendo el 100% a las personas que hayan trabajado el total de los días previstos en su calendario laboral o cuadrante de turnos y proporcionalmente a lo anterior a los que hayan faltado al trabajo algún día

- Incentivo por producción de aceite

El incentivo por producción de aceite se cobrará a final de año, en función del cómputo global de producción de aceite, siempre y cuando se haya alcanzado un

mínimo de exportación anual de 72. 000. 000 kw / año.

%Aceite 70%-74,9%: - 75%-79,9%:- 80%-84,9%:-

85%-89,9%:- 90% o más.

Euros./año 73,92:- 147,85:- 517,47:- 665,32:- 1.034,94

Con iguales consideraciones respecto a los días efectivamente trabajados que en los puntos anteriores.

- Otros

Se abonará por igual importe a todos los trabajadores incluidos en el Convenio a efectos económicos con independencia de su nivel de clasificación. Sin embargo queda a facultad de la Dirección discriminar los objetivos por tamos si lo cree procedente, basándose en motivos justificados.

Las paradas decididas por la Dirección por motivos estratégicos (bajo precio de la energía o falta de aceite) no se consideraran a efecto de los incentivos.

Si en el año natural se sobrepasan tres cambios de los elementos de bomba de cada motor, los importes establecidos en las tablas anteriores se disminuirán en un 25% por cada cambio adicional a los establecidos Los importes abonados de más durante el período serán detraídos de los incentivos del año siguiente, salvo en los casos de pruebas de nuevos materiales.

Estos incentivos serán validos para el año 2002, siendo revisables los tramos de exportación de energía eléctrica en el año 2003.

En caso de utilizar marpol como combustible, este se contabilizará como aceite para el cómputo anual de prima por producción de aceite.

### **Artículo 20. Diferencia por Superior**

CATEGORIA.- Se devengará durante los períodos en los que por necesidades del servicio un trabajador desempeñe un puesto de nivel superior al suyo. Se calculará por la diferencia, en computo diario/horario, entre los precios del «Salario de Clasificación» que venga percibiendo una persona y el «Salario de Clasificación» correspondiente al nivel del puesto de superior categoría desempeñado.

No se abonará esta diferencia en los períodos de aprendizaje previos a un posible ascenso.

### **INCREMENTOS SALARIALES Y GARANTIAS**



## **Artículo 20. Incrementos y Garantías**

PARA EL AÑO 2002 Y SIGUIENTES

Una vez conocido el índice de precios al consumo real del año 2002, se realizará una revisión de las tablas salariales de este Convenio para garantizar hasta el IPC real de 2002 más 0,75 puntos. El pago de los atrasos si hubiere lugar, se realizará en los tres meses siguientes por partes iguales.

El 1 de enero del 2003 se incrementarán los conceptos salariales en el índice de precios al consumo previsto por el gobierno para el año 2003.

Una vez conocido el índice de precios al consumo real del año 2003, se realizará una revisión de hasta el IPC real de 2003 más 0,5% puntos. El pago de los atrasos si los hubiere, se realizará en los tres meses siguientes por partes iguales.

REGIMEN DE TRABAJO

## **Artículo 21. Jornada de Trabajo**

Durante la vigencia del presente convenio la jornada real de horas efectivas de trabajo será de 1768 horas por año.

Las jornadas de correturnos (CT) serán de 2 por año y se utilizarán igual que hasta la fecha.

## **Artículo 22. Régimen de Trabajo a Turnos Continuos Rotativos**

Se mantendrán los cuadrantes actuales cuyo modelo se incluye como ANEXO 1 de este Convenio.

Durante el mes de diciembre de cada año se establecerá el calendario laboral para el año siguiente y en los cuadrantes de turno vendrán fijados, los descansos compensatorios de festivos y las vacaciones anuales. Las fechas de las vacaciones fijadas en los cuadrantes, se pactarán con la Dirección de la Empresa.

Las jornadas de correturnos (CT) necesarias para completar en cada año la jornada anual establecida quedan en situación de disponibilidad para la empresa y la Dirección determinará en cada caso las funciones a realizar.

## **Artículo 23. Horas Extraordinarias y Descansos Compensatorios**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan la jornada anual pactada.

Todas las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa.

Se consideran 2 tipos de horas extraordinarias

1.- Las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El precio de estas horas extraordinarias será el siguiente:

| Nivel del puesto | Importe H.E.en Euros |
|------------------|----------------------|
| 1                | 6,25                 |
| 2                | 7,00                 |
| 3                | 11,12                |
| 4                | 14,16                |

2.- Las restantes horas extraordinarias.

Estas serán compensadas mediante descanso durante los 4 meses siguientes a su realización.

Si por razones de trabajo no se pudieran disfrutar, en el período señalado, los descansos compensatorios a los que se tenga derecho, se abonarán los mismos según los importes señalados en la tabla anterior.

#### **Artículo 24. Vacaciones**

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todos los trabajadores.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico por lo que la Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas oportunas para que los trabajadores puedan disfrutar de su período vacacional en el preceptivo año natural y podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores.

Para el personal en régimen de turnos las vacaciones vendrán reflejadas en el calendario y cuadrante anual.

El personal a jornada normal deberá conocer las fechas de sus vacaciones con una antelación de tres meses a su período vacacional y al menos 15 días deberán estar comprendidos en época estival (junto a septiembre).

REGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 25. Principios**



Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas cometidas y se les aplicaran las sanciones previstas mas adelante.

Las faltas se clasificaran en leves, graves o muy graves.

La falta sea cual fuere su calificación será comunicada por escrito al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será comunicada a la representación de los trabajadores.

## **Artículo 26. Graduación de las Faltas**

1. Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos. En los puestos a turno la falta se considerará grave.

b) No cumplimentar los documentos de control de marcha y similares de acuerdo con las normas establecidas.

c) No comunicar con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad para realizar dicha comunicación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material o herramientas a su cargo o del fuera responsable si se producen deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia al trabajo de uno a cuatro días durante el período de un mes.

c) No comunicar con la puntualidad debida los datos que tengan incidencia en la



Seguridad Social o Agencia Tributaria. La omisión maliciosa y el falseamiento de dichos datos se considerarán falta muy grave.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas especialmente las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia y negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves para la empresa, causen averías a las instalaciones, máquinas y, en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral..

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiere existido la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra o de obra proferidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiera mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se consideraran como faltas muy graves.

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días consecutivos o cuatro alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La no utilización reiterada de los medios de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), l) y m) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

### **Artículo 27. Sanciones**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.



- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, o despido disciplinario.

### **Artículo 28. Cancelación**

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedaran canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Palos de la Frontera, 22 de mayo de 2002





CUADRANTE 2.002

ENERO

Calendar grid for January with names: F. DOMINGUEZ, JORGE SANCHEZ, PEDRO GARCIA, J.L. ALVARIÑO, JESUS JIMENEZ

FEBRERO

Calendar grid for February with names: F. DOMINGUEZ, JORGE SANCHEZ, PEDRO GARCIA, J.L. ALVARIÑO, JESUS JIMENEZ

MARZO

Calendar grid for March with names: F. DOMINGUEZ, JORGE SANCHEZ, PEDRO GARCIA, J.L. ALVARIÑO, JESUS JIMENEZ

ABRIL

Calendar grid for April with names: F. DOMINGUEZ, JORGE SANCHEZ, PEDRO GARCIA, J.L. ALVARIÑO, JESUS JIMENEZ

MAYO

Calendar grid for May with names: F. DOMINGUEZ, JORGE SANCHEZ, PEDRO GARCIA, J.L. ALVARIÑO, JESUS JIMENEZ

JUNIO

Calendar grid for June with names: PEDRO GARCIA, JESUS JIMENEZ, JORGE SANCHEZ, J.L. ALVARIÑO, F. DOMINGUEZ

JULIO

Calendar grid for July with names: PEDRO GARCIA, JORGE SANCHEZ, J.L. ALVARIÑO, JESUS JIMENEZ, F. DOMINGUEZ

AGOSTO

Calendar grid for August with names: PEDRO GARCIA, JORGE SANCHEZ, JESUS JIMENEZ, F. DOMINGUEZ, J.L. ALVARIÑO

SEPTIEMBRE

Calendar grid for September with names: PEDRO GARCIA, F. DOMINGUEZ, JESUS JIMENEZ, JORGE SANCHEZ, J.L. ALVARIÑO

OCTUBRE

Calendar grid for October with names: PEDRO GARCIA, F. DOMINGUEZ, JESUS JIMENEZ, JORGE SANCHEZ, J.A. ALVARIÑO

NOVIEMBRE

Calendar grid for November with names: PEDRO GARCIA, F. DOMINGUEZ, JESUS JIMENEZ, JORGE SANCHEZ, J.A. ALVARIÑO

DICIEMBRE

Calendar grid for December with names: PEDRO GARCIA, F. DOMINGUEZ, JESUS JIMENEZ, JORGE SANCHEZ, J.A. ALVARIÑO

Número 3689