

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD “SOCIEDAD AGRARIA DE TRANSFORMACIÓN NÚMERO 2.130 - CAMPO DE NIJAR”

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Determinación De Las Partes Intervinientes.

Las partes intervinientes en el presente Convenio Colectivo son, por un lado, la representación de la Empresa “Sociedad Agraria de Transformación número 2.130- Campo de Níjar” y por otro lado, la representación del conjunto de los trabajadores, conforme han quedado acreditadas ambas representaciones en la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo, ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad para negociar y suscribir el presente Convenio Colectivo de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El presente convenio regirá las relaciones laborales que se establecen entre la empresa “Sociedad Agraria de Transformación número 2.130-Campo de Níjar” y sus trabajadores

Artículo 3. Ámbito Personal.

Las condiciones de trabajo pactadas en este convenio serán de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa “Sociedad Agraria de Transformación número 2.130- Campo de Níjar” que en la actualidad o en el futuro presten sus servicios bajo la dependencia de la misma, con independencia del lugar dónde se efectúen. Quedan excluidos, expresamente los estipulados en el artículo 1, apartado 3 y artículo 2 del Texto Refundido de la Ley, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito Territorial.

Lo preceptuado en el presente convenio se aplicará en todos los centros de trabajo dependientes de la empresa “Sociedad Agraria de Transformación número 2.130- Campo de Níjar”, situados en Almería y su provincia y en especial en los campos agrícolas de Níjar-Almería.

Artículo 5. Ámbito Temporal.

El convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente

desde el día 1 de enero de 2.008.

a-) Duración: La duración de este convenio será de cuatro años, que se extenderán desde el día 1 de enero de 2.008 hasta el 31 de diciembre de 2.011.

b-) Vigencia: El presente convenio entrará en vigor y desplegará eficaz y plenamente sus efectos al día siguiente de su publicación en el B.O.P. de Almería.

Se establece un plazo para hacer efectivos los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del convenio de un mes a partir de su entrada en vigor.

c-) Prórroga: Al finalizar el plazo de vigencia convenido, el presente convenio se entenderá tácitamente prorrogado, manteniendo su eficacia normativa, de año en año, si no se denuncia con las formalidades establecidas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por quienes están legitimados para negociar.

d-) Denuncia: La denuncia habrá de producirse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas y dentro de los seis meses previos a la finalización del vencimiento. La parte denunciante deberá comunicar la denuncia a la otra parte firmante en el plazo de diez (10) días hábiles, debiéndose constituir la comisión negociadora en el plazo improrrogable de treinta (30) días a partir de la fecha de la denuncia. Una vez que haya sido denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se mantiene la vigencia en todo el articulado del presente Convenio en tanto en cuanto no sea sustituido por otro.

e-) Revisión salarial: Las tablas salariales pactadas en el presente convenio y demás conceptos salariales o extra salariales, y cuyos efectos económicos tendrán vigencia desde el uno de enero de 2.008 hasta el treinta y uno de diciembre de 2.008, se incrementarán para los sucesivos años de vigencia del convenio en el mismo porcentaje de variación que haya experimentado el índice de precios al consumo (I.P.C.) del año inmediatamente anterior al que se revisa, siendo los efectos de la revisión salarial desde el 1 de enero de cada uno de los años sucesivos de vigencia del convenio.

Artículo 6. Unidad E Indivisibilidad Del Convenio.

Las condiciones estipuladas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. Serán consideradas globalmente, con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo profesional.

Las condiciones de trabajo pactadas, estimadas en conjunto y cómputo anual compensan en su totalidad a las que regían anteriormente en el seno de la

empresa, cualquiera que sea su origen y naturaleza, tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas voluntariamente por la Empresa, establecidas por precepto legal o cualquier otro medio, referidas a materias o aspectos regulados expresamente en este convenio.

Artículo 7. Clausula De Absorción Y Compensación.

Las condiciones de trabajo generales de este convenio absorberán y compensarán en cómputo anual con aquellas que la empresa tuviera establecidas con anterioridad a la firma del mismo y con las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o algunos conceptos retributivos.

Capítulo II. Contratación

Artículo 8. Contratos Eventuales.

Se podrá suscribir esta modalidad de contrato de conformidad con lo dispuesto por la legislación en cada momento vigente.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 9. Contrato De Obra O Servicio Determinado.

Se podrá suscribir esta modalidad de contrato de conformidad con lo dispuesto por la legislación en cada momento vigente.

Artículo 10. Contrato En Prácticas Y Formativos.

Se podrá suscribir esta modalidad de contrato de conformidad con lo dispuesto por la legislación en cada momento vigente.

Artículo 11. Contratos De Trabajo Por Tiempo Indefinido.

Se podrá suscribir esta modalidad de contrato de conformidad con lo dispuesto por la legislación en cada momento vigente.

Artículo 12. Periodo De Prueba.

Cumplidos los correspondientes requisitos para la formalización de los contratos de trabajo, los trabajadores habrán de superar el periodo de prueba y este deberá de concertarse siempre por escrito en el contrato de trabajo.

a-) La duración del período de prueba queda establecido en los siguientes términos:



1	Grupo Profesional I	6 meses
2	Grupo Profesional II	5 meses
3	Grupo Profesional III	2 meses
4	Grupo Profesional IV	1 mes

b-) La situación de incapacidad temporal y la del permiso por maternidad que sobrevenga durante el período de prueba interrumpirá su cómputo, el cual se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva en el trabajo.

c-) Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

d-) Cuando el trabajador haya de realizar, aunque con la misma categoría profesional o puesto de trabajo, funciones propias a su categoría pero distintas a las desempeñadas con anterioridad en la empresa, bajo otro contrato, el periodo de prueba previsto en aquél no computará a los efectos de la superación de las experiencias inherentes a esas diferentes funciones no realizadas en los contratos anteriores.

e-) Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento en la relación laboral, el contrato producirá plenos efectos.

Capítulo III. Organización Del Trabajo Y Formación Profesional

Artículo 13. Norma General.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quién deberá hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes.

La Dirección de la Empresa, en cada momento, podrá adaptar sus sistemas de organización, racionalización y modernización que considere oportunos de acuerdo con las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla, para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos.

Corresponde a la Dirección de la Empresa asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 14. Plantilla.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio que la Empresa tiene encomendado. La Empresa creará o suprimirá puestos de trabajo dentro de las necesidades de mejora de su explotación, todo ello, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 15. Prestación De Trabajo.

El trabajador está obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomiendan y ello al nivel de la categoría profesional que ostente.

Para una correcta ejecución que el trabajador está obligado a realizar, tiene que cumplir los siguientes deberes básicos:

a-) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

b-) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.

c-) Cumplir las órdenes e instrucciones emanadas del representante legal de la empresa o persona a quien esta delegue, como jefe de servicios y capataz, en el ejercicio regular de las facultades de dirección dentro de sus competencias laborales.

d-) Contribuir a la mejora de la productividad con la mayor diligencia y colaboración en las tareas encomendadas por la Dirección de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades.

Artículo 16. Rendimiento.

1.- Se procederá a la determinación del rendimiento normal a desarrollar en cada puesto de trabajo.

2.- Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Empresa corresponden a un rendimiento normal.

3.- Para la determinación de rendimiento, saturación de trabajo en los puestos y fijación, en su caso, de incentivos, la Empresa podrá efectuar la medición de los trabajos en todos aquellos casos que sea viable, teniéndose en cuenta tanto los factores cuantitativos como cualitativos.

Artículo 17. Dedicación Plena Al Trabajo.

Cuando sea posible la realización dentro de la jornada laboral de funciones correspondientes a varios puntos de trabajo de análoga o inferior categoría, podrán ser aquellas encomendadas a un sólo trabajador hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, medida necesaria para obtener una óptima

productividad de todo el personal.

Artículo 18. Ejercicio De Mando.

El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguiente, deberá lograr el rendimiento y la eficacia del personal del servicio a sus órdenes, ejerciendo su autoridad de forma humana, educada y eficiente.

Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación del personal a sus órdenes para conseguir la elevación de su nivel técnico y profesional y velar por la seguridad del mismo.

Artículo 19. Ropa De Trabajo.

La Empresa entregará a su personal especificado en el Grupo 3 (personal de oficio), de este Convenio, las prendas de trabajo que se especifican a continuación, y que deben de ser utilizadas, exclusivamente, en los trabajos desarrollados en la Empresa y dentro de la jornada laboral de estos trabajadores:

Invierno:

- 1 chaquetón para la lluvia.
- 1 pantalón.
- 1 camisa.
- 1 chaqueta.
- 1 par de botas para el agua.
- 1 par de botas de seguridad.

Verano:

- 1 pantalón.
- 1 camisa.

Estas prendas de vestir llevarán el anagrama de la Empresa. Dichas prendas de trabajo se renovarán previa entrega de la ropa deteriorada.

Capítulo IV. Clasificación Profesional

Artículo 20. Principios Generales Y Aspectos Básicos.

- 1.- A los efectos del presente Convenio se considera sistema de clasificación

profesional la ordenación por la que, sobre la base de criterios técnicos y organizativos se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la Empresa. Dicha ordenación se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, habilidades, criterios, tareas, competencias, funciones y misiones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo, a su vez, para la consiguiente fijación de la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2.- A los efectos del presente Convenio, y de conformidad con cuanto establece el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por grupo profesional el que agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 21. Clasificación Según La Función A Desarrollar.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican a continuación, serán clasificados en grupos profesionales.

Teniendo en cuenta las tareas y funciones que agrupan a los grupos profesionales se pueden definir y realizar unas divisiones orgánicas funcionales y que son:

Grupo 1º.- Personal titulado, técnico y mandos.

Grupo 2º.- Personal administrativo.

Grupo 3º.- Personal de oficios.

Grupo 4º.- Personal subalterno.

Artículo 22. Categorías Profesionales.

Los grupos profesionales señalados en el artículo anterior están formados por las categorías profesionales siguientes:

1º. Personal titulado, técnico y mandos:

-Titulado de Grado Superior.

-Titulado de Grado Medio.

-Encargado de obras.

2º. Personal administrativo:

-Jefe de administración.

-Oficial 1ª administrativo.

-Oficial 2ª administrativo.

-Auxiliar administrativo.

3º. Personal de oficio:

-Capataz de oficio.

-Profesional de oficio de 1ª.

-Profesional de oficio de 2ª.

-Peón especialista.

-Peón.

4º. Personal subalterno:

-Vigilante.

-Limpiadora.

Artículo 23. Grupos Profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio de Empresa se clasificará en razón a la función desempeñada en los grupos profesionales que a continuación se establecen:

Grupo 1.- Personal Titulado, Técnico Y Mandos

Personal Titulado De Grado Superior Con Jefatura

A.) Criterios Generales.- Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluye también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas de la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, a partir de directrices muy amplias directamente emanadas de la Junta Rectora, a través de su Presidente, Estatutos y Reglamentos a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de las más alta complejidad, en incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y

responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

B.) Formación.- Titulación con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de Grado Superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo se incluyen las categorías profesionales de Jefe de Departamento o los de Jefatura de Servicio.

Personal Titulado De Grado Medio

A) Criterios Generales.- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores, tareas complejas, pero homogéneas, como la realización de los trabajos de control informático del funcionamiento de los sondeos y reelevadores, toma y registro de datos, pequeñas reparaciones, las cuales tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica, conocimientos suficientes como para dirigir alguna de las ramas de la Empresa, o bien para colaborar directamente con un titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndole.

B) Formación.- Titulación o conocimiento adquiridas en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de Grado Medio, completada de una formación específica en el puesto de trabajo.

Encargado General

A) Criterios Generales.- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. Poseen una capacidad y conocimientos adecuados, y además delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección y control de algunas de las ramas de la explotación.

B) Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, o Formación Profesional de

Segundo Grado, completada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo 2. Personal Administrativo

Jefe De Administración

A.) Criterios Generales.- Son los que a las órdenes de la Dirección, dirigen los cometidos asignados a su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, teniendo delegada bajo su mando y responsabilidad y control de

alguna de las ramas de la explotación.

B.) Formación.- Titulación equivalentes a estudios universitarios de Grado Medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Oficial 1ª Administrativo

A). Criterios Generales.- Son los que a las órdenes inmediatas de su Jefe, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación, realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad y demás trabajos propios de oficinas.

B). Formación.- Titulación equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Segundo Grado, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Oficial 2ª Administrativo

A) Criterios Generales.- Son los empleados que, con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior, y a las órdenes del Jefe de Administración u Oficial de 1ª desarrolla trabajos de mediana responsabilidad o que requiera menor iniciativa correspondiente al Negociado a que pertenezca.

B) Formación.- Titulación equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Primer Grado, o conocimiento adquiridas en el desempeño de su profesión.

Auxiliar administrativo

A)Criterios Generales.- Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanógrafos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargas, trabajos de ordenador a nivel de usuario, anotar el consumo señalado por los contadores de los abonados en los registros de la Empresa, realizando el conjunto de operaciones de restas y similares, que, con arreglo a las normas y costumbres propias de la Organización de la Empresa, son necesarias y oportunas para proceder a la posterior facturación de suministros, debiendo de dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de contadores, y demás trabajos auxiliares.

B) Formación.- Titulación equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, o

Formación Profesional de Primer Grado, o conocimientos adquiridos en el desarrollo de su profesión.

Grupo 3. Personal de oficio

Capataz

A) Criterios Generales.- Son aquellos obreros de superior categoría que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del personal de oficio, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como la perfecta ejecución del trabajo. Dentro de sus tareas habituales se incluyen también:

- La coordinación y aplicación de las medidas necesarias en materia de seguridad y salud, exigibles para la realización de los diferentes trabajos.
- La ordenación y disposición de las señales de tráfico cuando se realicen trabajos en las inmediaciones de una vía circulatoria.
- La realización de operaciones de verificación, control y ensayo en instalaciones de: sondeos, reelevadoras y balsas.
- La utilización de soldadura eléctrica para pequeñas reparaciones.

B) Formación.- Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con formación específica en el puesto de trabajo o algunas de las titulaciones, como Bachillerato Unificado Polivalente, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad.

Profesional de oficio de 1º

A) Criterios Generales.- Tareas de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que las desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores.

Estos trabajadores son los que teniendo conocimiento de su oficio y actuando a las órdenes del Encargado, Jefe de Servicio, Capataz, o Dirección de la Empresa, le corresponde realizar las funciones principales de conservación y mantenimiento de las instalaciones, con conocimiento completo de los trabajos de taller, así como de las instalaciones de producción, regulación y distribución.

Conduciendo toda clase de vehículos y desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes a otro personal de igual o inferior categoría.

Dentro de las tareas habituales se incluyen:

- La reparación de averías en los tramos de tubería de la red.
- La vigilancia, control y toma de datos de las instalaciones de: sondeo, reelevadoras y balsas.
- La realización de trabajos de entretenimiento en las bombas de las reelevadoras.
- El manejo de los puentes grúas de las instalaciones.
- Conservación de los cuadros eléctricos y el sistema de automatismos de la red.

B) Formación.- Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con formación específica en el puesto de trabajo, o algunas de las titulaciones como Formación Profesional de 1º Grado, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad.

Personal de oficio de 2ª

A) Criterios Generales.- Es el trabajador que con corrección y eficacia realiza tareas de carácter general o específico de conservación y mantenimiento, con conocimiento suficiente de los trabajos de taller, así como de las instalaciones de producción, regulación y distribución.

Conduciendo toda clase de vehículos y desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de inferior categoría.

Dentro de sus tareas habituales se incluyen:

- La limpieza, mantenimiento, conservación y reparación de las tomas de riego.
- Programación para el arranque de las bombas en modo reloj.
- Limpieza y acondicionamiento de los locales y equipos.

B) Formación.- Experiencia adquirida en el desempeño de su profesión, completada con formación específica en el puesto de trabajo, o algunas de las titulaciones como Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad.

Peón Especialista

A) Criterios Generales.- Es el trabajador que con corrección y eficacia realiza tareas de carácter general o específico en talleres, instalaciones de producción, regulación o distribución y conduce toda clase de vehículos.

Puede actuar dependiendo de un superior, al igual que también puede tener a su cargo personal de categoría inferior

B) Formación.- Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completada con una formación específica, o algunas de las titulaciones como Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad.

Peón

A)Criterios Generales.- Es el trabajador mayor de 18 años que para el desempeño de sus funciones, sólo aporta su esfuerzo físico, conduce toda clase de vehículos y realiza labores auxiliares o elementales para la que no precisa práctica previa ni conocimiento de especialidad alguna, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

B) Formación.- Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

Grupo IV. Personal Subalterno

Vigilante

A) Criterios Generales.- Es el trabajador mayor de 18 años que desarrolla su actividad de vigilancia de los recintos, instalaciones y materiales de la Empresa.

B) Formación.- Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

A) Criterios Generales.- Es el trabajador o trabajadora que tiene por misión la limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

B) Formación.- Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificación de Escolaridad o similar.

Capítulo V. Régimen Salarial

Artículo 24.

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes y que se especifican a continuación:

a) Salario base.

b) Complemento de asistencia al trabajo.

c) Complemento a la producción.

d) Complemento por plena dedicación. (Este complemento por plena dedicación se abonará a las categorías profesionales que se especifican en el Anexo de la Tabla de Niveles y Remuneración del presente Convenio.

e) Gratificación Extraordinaria de Beneficios.

f) Gratificación Extraordinaria de Marzo.

g) Gratificación Extraordinaria de Junio.

h) Gratificación Extraordinaria de Navidad.

i) Antigüedad

Artículo 25. El Salario Base

Para las distintas categorías profesionales reguladas por el presente Convenio, con jornada ordinaria de trabajo, es el que figura en la Tabla de Salarios anexa al presente Convenio.

Artículo 26. Complemento De Asistencia Al Trabajo.

Con este fin se establece para todos los trabajadores a jornada completa, cualquiera que sea su categoría profesional, un complemento de asistencia al trabajo de 76'72 euros mensuales (por mes completo de trabajo).

En caso de jornadas parciales el complemento se abonará proporcionalmente a la jornada realizada.

El citado complemento lo percibirá íntegro el trabajador cuando no haya perdido ninguna de las jornadas laborales del mes del devengo.

Dicho complemento se abonará en la cantidad de 20'61 euros, o su parte proporcional caso de jornada parcial, si el trabajador hubiera perdido sin justificar una jornada laboral en el mes del devengo.

Si la pérdida de jornadas laborales injustificadas en el mes del devengo fueran dos percibirá la cantidad de 6'87 euros, o su parte proporcional caso de jornada parcial.

Y si la pérdida de jornadas laborales injustificadas en el mes del devengo fueran tres o más no percibirá nada por este complemento de asistencia al trabajo.

Si el trabajador se encontrara en algún proceso de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad o accidente, percibirá este complemento de asistencia al

trabajo, considerándose estas ausencias a su jornada laboral como causas justificadas, pero que el trabajador lo deberá de acreditar ante la Empresa con el correspondiente parte de baja por I.T.

Durante el período de vacaciones el trabajador no percibirá este complemento de asistencia al trabajo.

Artículo 27. Complemento A La Producción

El complemento a la producción se establece para todos los trabajadores a jornada completa, cualquiera que sea su categoría profesional, en una cantidad de 90'29 euros mensuales (por mes completo de trabajo).

En caso de jornadas parciales el complemento se abonará proporcionalmente a la jornada realizada.

Este complemento lo percibirá el trabajador cuando realice una actividad normal de trabajo durante el mes de su devengo, pero si la Dirección de la Empresa comprueba de una forma fehaciente, que su rendimiento y producción han sido más bajos que el normal, podrá, según su criterio reducir dicho complemento, o inclusive suprimirlo durante el mes de que se trate, pero en caso contrario, si la Dirección de la Empresa comprueba que el rendimiento y producción del trabajador durante el mes ha sido superior al normal podrá aumentar este complemento a la producción a su criterio.

Este complemento no se devengará en períodos de I.T. ni en vacaciones.

Artículo 28. Complemento Por Plena Dedicación

Este complemento por plena dedicación se abonará exclusivamente a los trabajadores contratados a tiempo completo con categoría de titulado de grado superior con jefatura, titulado de grado medio jefe de servicios, encargado general de obras, jefe administrativo y capataz de oficio. Su importe es de una cantidad mensual de 139'94 euros. Este complemento no será abonado durante el período vacacional.

Artículo 29. Gratificaciones Extraordinarias

La Empresa abonará a su personal anualmente por este concepto cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base de este Convenio.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas en las siguientes fechas:

PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS: El día 15 de Febrero.

GRATIFICACIÓN EXTRA DE MARZO: El día 31 de Marzo.

GRATIFICACIÓN EXTRA DE JUNIO: El día 30 de Junio.

GRATIFICACIÓN EXTRA DE NAVIDAD: El día 22 de

Diciembre.

1. El importe de la Participación en Beneficios será proporcional al tiempo trabajado durante el año a que corresponda, o sea, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior.
2. El importe de la Gratificación Extra de Marzo, será proporcional al tiempo trabajado durante el 1 de Abril del año anterior al 31 de Marzo.
3. El importe de la Gratificación Extra de Junio, será proporcional al tiempo trabajado durante el 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio.
4. El importe de la Gratificación Extra de Navidad será proporcional al tiempo trabajado durante el 1 de Enero al 31 de Diciembre del mismo año.

El importe de estas cuatro Gratificaciones Extraordinarias serán abonadas en las fechas indicadas, o bien, a criterio de la empresa podrán prorratearse todas o alguna de ellas mensualmente.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá dichas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado durante el período de devengo de cada una de ellas.

Artículo 30. Plus De Disponibilidad

Debido al carácter público del servicio que presta esta Empresa, se establece un Plus de Disponibilidad que percibirá el trabajador que sea designado por la

Empresa durante ese mes, como compensación económica por estar inmediatamente localizado y disponible para el trabajo que se le pueda encomendar fuera de su jornada laboral diaria, en prevención de posibles averías que pudieran surgir durante las restantes horas del día.

Los trabajadores designados para la realización de estos servicios recibirán las siguientes compensaciones económicas:

- a) Para el turno de guardias: 233'24 euros mensuales.
- b) Para el turno de auxiliar de guardia: 152'65 euros mensuales.

Esta Disponibilidad se conceptúa a semejanza de las guardias localizadas, considerándose como aquella que se organizan cuando las necesidades asistenciales de la actividad laboral empresarial no exija la presencia física de

algunos de los trabajadores relacionados en el

Grupo 3º Personal de Oficio de este Convenio, sino que exista una situación de disponibilidad de sus servicios que haga posible su presencia en el centro de trabajo, dentro de un lapso de tiempo más breve posible, cuando sea requerido por la Empresa.

Esta disponibilidad obligará tan sólo a los trabajadores que realmente la perciban y exclusivamente durante el período de tiempo que dure la guardia, obligando al trabajador a estar localizable.

La Empresa facilitará a estos trabajadores los medios técnicos adecuados para que estén localizados. Si dentro de ésta guardia localizada el trabajador tuviese que realizar algunos trabajos por averías u otras tareas, estas horas de trabajo se abonarán como horas extraordinarias en la cuantía establecida en el artículo 31 del presente Convenio.

Artículo 31. Antigüedad

Para un mejor entendimiento del acuerdo alcanzado interesa a las partes transcribir los siguientes antecedentes:

El complemento por antigüedad quedó abolido en virtud del convenio colectivo de empresa del año 1.995, respetándose los derechos adquiridos de aquéllos trabajadores que viniesen percibiendo dicho complemento a fecha 31 de diciembre de 1.994. Igualmente en el artículo 12 del convenio colectivo de 1.998, y bajo la rúbrica de “Antigüedad Consolidada”, en su apartado 2, se decía:

“Que al quedar abolido definitivamente el concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta 31-12-1994 se venían contemplando y aplicando, es por lo que ambas partes llegan al siguiente compromiso:

Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes que vienen percibiendo por el complemento personal de antigüedad.

Estos importes que vienen percibiendo por el complemento personal de antigüedad se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con la Empresa. Dicho complemento “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “Antigüedad Consolidada”. El importe de esta “Antigüedad Consolidada” lo percibirán estos trabajadores en cada una de las pagas mensuales y gratificaciones extraordinarias como un derecho individual adquirido.”

Esta previsión anterior del convenio de 1.998 se ha venido repitiendo en todos y cada uno de los convenios colectivos suscritos con posterioridad, figurando, por ejemplo, como artículo 40 del convenio del año 2004.

Las partes firmantes del convenio convienen en restablecer con efectos de 1 de enero de 2008 el complemento por antigüedad para todos los trabajadores afectados por el convenio, con las siguientes precisiones:

Uno. El período a computar para la acreditación de este complemento por antigüedad, y sin que en ningún caso supere el tope máximo de dieciocho años, será la suma de los siguientes períodos:

1. el comprendido entre la fecha de ingreso en la empresa y el día 31 de diciembre de 1.994 (fecha de abolición anterior) o, en su caso, la posterior a ésta en la que se completó el tramo temporal correspondiente en curso de adquisición para la consolidación del derecho de un nuevo porcentaje de este complemento; más
2. el acreditado desde 1 de enero de 2.008.

De esta forma el período comprendido desde la abolición anterior operada en virtud del convenio de 1.995 hasta 31 de diciembre de 2.007 no se tendrá en ningún caso en cuenta a efectos del cálculo de este complemento por antigüedad. De esta forma, y a estos exclusivos efectos, el tiempo de servicio será el resultante de añadir el tiempo acreditado a la fecha de la abolición o de la adquisición del nuevo tramo temporal que como derecho individual se reconocía en el clausulado del convenio de 1.995 más el tiempo de servicio acreditado desde 1 de enero de 2.008.

Dos. El complemento por antigüedad consistirá en la aplicación de un porcentaje del 5% al sueldo base, por cada trienio acreditado, con el límite de seis, aplicándose en consecuencia la siguiente escala:

- 1 trienio, 5%
- 2 trienios, 10%
- 3 trienios, 15%
- 4 trienios, 20%
- 5 trienios, 25%
- 6 trienios, 30%

Tres. El complemento por antigüedad comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de cumplimiento de cada trienio.

Artículo 32. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, aquellas horas de trabajo que excedan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Las horas extraordinarias se compensarán por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la Empresa. Las horas, compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

También pueden ser compensados en la cantidad fija de 11'45 euros por hora trabajada.

Para la realización de horas extraordinarias será necesaria la opinión favorable del Jefe de Servicio o Capataz y con la aprobación y visto bueno del representante legal de la Empresa.

Se considerarán como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador los siguientes:

- a.) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- b.) Averías o daños extraordinarios que requieran separación urgente, u otras análogas que, por su transcendencia en el funcionamiento del servicio sean inaplazables.
- c.) Ausencias imprevistas, cambio de turno si lo hubiese, por periodos de punta de producción.
- d.) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio, siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Capítulo VI. Régimen De Trabajo

Artículo 33. Jornada De Trabajo

La duración de la jornada ordinaria de trabajo semanal, a la que corresponden las retribuciones que figuran en el presente Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Las 40 horas semanales de trabajo efectivo serán distribuidas de lunes a viernes, siendo la jornada laboral de 8 horas, desde las 8 horas hasta las 14 horas y desde

las 16 horas hasta las 18 horas.

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.

La Junta Rectora de la “Sociedad Agraria de Transformación nº 2.130 - Campo de Níjar” podrá acordar el establecimiento de horarios distintos y flexibles para cubrir de una manera más eficaz el servicio que presta o las necesidades que puedan presentarse, o a otras circunstancias de carácter imperativo, que así lo demandaran, respetando en todo caso, la legalidad vigente en materia de horarios y descansos.

Si existiese desacuerdo entre las partes, el punto contradictorio se someterá al Dictamen de la Comisión Paritaria.

La jornada de trabajo para los trabajadores afectados por el presente Convenio podrá ser establecida en régimen de turnos cuando las necesidades del servicio lo requiera, previo acuerdo entre Empresa y sus trabajadores.

Artículo 34. Calendario Laboral

Anualmente, dentro del primer trimestre del año, se elaborará por la Empresa el calendario laboral, previo acuerdo con sus trabajadores a quienes entregará una copia una vez firmado por ambas partes, exponiéndose en un lugar visible del centro de trabajo, o en la oficina de la Empresa. El citado calendario laboral deberá contener como mínimo lo siguiente:

- Horario de trabajo diario.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Disfrute de los días de vacaciones para los trabajadores.

Artículo 35. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales, por cada año completo de servicio, o a los días que proporcionalmente le correspondan, si el periodo de trabajo hubiese sido menor.

Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, distribuyéndose en la época de menor actividad laboral.

El período de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores, dentro de los primeros tres meses de cada año. Al establecerse

dicho calendario se procurará atender las peticiones que eleven los trabajadores, rigiendo no obstante, con carácter subsidiario, lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los

Trabajadores y demás legislación vigente. Cada trabajador deberá conocer su período de vacaciones con una anterioridad de dos meses al comienzo de su disfrute.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, las partes de común acuerdo podrán fraccionar los treinta días de vacaciones en dos períodos de 15 días.

En caso de vacaciones programadas y el trabajador sufre una incapacidad laboral transitoria, tanto de enfermedad como accidente, que le imposibilite el inicio del disfrute de las mismas, el trabajador tendrá derecho a coger su período de vacaciones en otra fecha, pero dentro del año correspondiente a esas vacaciones.

Las vacaciones programadas sólo podrán ser suspendidas o variadas por necesidades del servicio y previa justificación de las mismas por la Empresa.

La retribución correspondiente al período de vacaciones estará constituida por el salario base, de conformidad con la tabla salarial anexa al presente Convenio, más el importe del complemento de antigüedad consolidada, para aquellos trabajadores que la estuvieran percibiendo.

Artículo 36. Descanso Semanal, Fiestas Y Permisos

RETRIBUIDOS.

a) Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

b) Días festivos.

Los días festivos, con carácter retribuido y no recuperable son los aprobados en el Calendario Oficial. En total 14 días anuales, 12 días festivos más dos días de fiestas locales al año.

c) Permisos retribuidos.

La Empresa, previo aviso y justificación por parte del trabajador afectado, le concederá permiso retribuido, por algunos de los motivos y por el tiempo

especificado a continuación:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Muerte del cónyuge o persona con quien conviva, padres o hijos: tres días de licencia.
3. Muerte de abuelos, nietos o hermanos: dos días de licencia.
4. Muerte de padres, hijos o hermanos políticos: dos días de licencia.
5. Enfermedad grave del cónyuge o personas con quien conviva, padre, hijos o hermanos: dos días de licencia.
6. Nacimiento de hijo: tres días de licencia, si ocurriese enfermedad grave, se aumentará a dos días más.
7. Matrimonio de hijos, padres o hermanos: un día de licencia.
8. Por traslado del domicilio habitual: un día.
9. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
10. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de cursos oficiales.

Artículo 37. Absentismo

En los casos de ausencia al trabajo, sin causa justificada por el trabajador, no devengará jornal alguno, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que determine la legislación vigente.

Artículo 38. Bolsa De Vacaciones

Por este concepto se abonará, a todas las categorías profesionales que figuran en el Anexo del presente Convenio, la cantidad de 100'57 Euros por cada año completo de servicio. En caso de jornadas parciales esta cantidad se abonará proporcionalmente a la jornada realizada. Dicho importe se hará efectivo al comienzo del disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores de nueva contratación, o que cesen durante la vigencia del presente Convenio, percibirán ésta cantidad a prorrata del tiempo trabajado durante el año.

Percepciones No Salariales

Artículo 39. Plus Transporte

Para todo el personal afectado por el presente Convenio, y en consideración al coste de transporte y desplazamiento, desde su domicilio al centro de trabajo asignado, la Empresa pagará a todos sus trabajadores la cantidad de 99'31 euros mensuales (por mes completo de trabajo), que sólo se devengará en los días y meses efectivamente trabajados, y por ser un plus de carácter compensatorio e indemnizatorio del transporte y desplazamiento, no está sujeto a cotización a la Seguridad Social. En caso de trabajadores a tiempo parcial que no presten servicios todos los días laborables, esta cantidad se abonará proporcionalmente a los días de asistencia en relación con los días laborables del mes realizados por un trabajador a jornada completa.

La Empresa facilitará al personal que realice las tareas de distribución, conducción de aguas, limpieza, conservación y reparación de tuberías, canales y acequias, los medios mecánicos adecuados para hacer estos trabajos, dentro de su jornada laboral.

Artículo 40. Salario Hora Individual

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 17 de Agosto de 1.973, sobre ordenación del salario y Orden Ministerial de 22 de Noviembre de 1.973 que lo desarrolla, la determinación del salario hora individual se hará mediante la aplicación de la formula siguiente:

$$S.H.I.= (S+AC) \times (365+B+M+J+N)$$

$$365 - (D+F+V) \times 6,66 \text{ horas}$$

En dicha fórmula:

S.H.I. = Salario hora individual.

S = Salario o sueldo fijado en este Convenio.

AC = Antigüedad consolidada.

365 = Días del año.

B = 30 días de Gratificación - Extra de Beneficios.

M = 30 días de Gratificación - Extra de Marzo.

J = 30 días de Gratificación - Extra de Junio.

N = 30 días de Gratificación - Extra de Navidad.

D = Domingos del año (52 domingos)

F = Días festivos durante el año (14 festivos).

V = 30 días de vacaciones (26 días hábiles de vacaciones)

6,66 horas = Horas de jornada diaria, calculadas a razón de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 41. Gratificación Extra De Septiembre

- Consolidada (Complemento ad personam)

Los importes que cada trabajador viniese percibiendo por este concepto a fecha 31 de diciembre de 2.007 como complemento retributivo “ad personam” se mantendrán y consolidarán, actualizándose cada año en idéntica variación proporcional que la experimentada por el I.P.C. del año anterior. Con efectos de 1 de enero de 2.008 su importe se verá ya actualizado aplicando un incremento del 4’2%.

Dicho complemento “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salario del mes de Septiembre con la denominación de “Gratificación Extra Consolidada”, como un derecho individual adquirido.

El importe de este complemento “ad personam” también puede ser prorrateado mensualmente, según criterio o costumbre de la Empresa.

Artículo 42. Bajas Por Incapacidad Temporal

Enfermedad común o accidente laboral.

1.- Cuando por hallarse enfermo no pueda un empleado asistir al trabajo, deberá dentro de las dos primeras horas de su jornada, ponerlo en conocimiento de la Empresa. El incumplimiento de dicha obligación, de la que sólo quedará eximido por causa de fuerza mayor, debidamente justificada facultará a la Empresa par considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

2.- El trabajador que se encuentre en baja por Incapacidad

Temporal deberá de obtener la baja de su médico de cabecera o de la Mutua correspondiente y remitirla a la Empresa para que esta la envíe al organismo correspondiente para su tramitación. En caso de accidente laboral el plazo en que deberá de presentar el parte de baja en la Empresa será dentro de las 24 horas y en el caso de baja por enfermedad el plazo será dentro de las 48 horas.

La no presentación de los partes de baja, dentro de estos plazos, facultará a sí mismo a considerar la ausencia como injustificada.

Artículo 43. Mejora De La Prestación Por Incapacidad Temporal, Derivada

De Accidente De Trabajo

En caso de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, la Empresa abonará al trabajador que se encuentre en tal situación la diferencia que exista entre el total de su salario especificado en la Tabla de Niveles y remuneraciones del presente convenio, y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social.

Artículo 44. Póliza De Accidentes

A partir de la firma del presente Convenio y durante toda la vigencia del mismo, en tanto el trabajador preste servicios en la Empresa, esta concertará a su cargo, y para todos los trabajadores afectos al mismo, un seguro de accidentes laborales con entidad aseguradora por un importe de 15.000 euros (quince mil euros) como indemnización para cada uno de las siguientes contingencias:

- 1.- Fallecimiento.
- 2.- Invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta.
- 3.- Invalidez en grado de gran invalidez.

En caso de fallecimiento la indemnización la percibirán sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales.

La Empresa formalizará dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura a partir de los 60 días a dicha publicación.

El importe del capital asegurado permanecerá invariable durante los años de vigencia del presente Convenio.

Artículo 45. Reconocimiento Médico

Todo el personal sujeto al presente Convenio, se someterá antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año. La negativa a someterse al reconocimiento médico supondrá falta muy grave.

Los gastos que ocasione tal revisión serán a cuenta de la Empresa.

Capítulo VII. Régimen Disciplinario

Artículo 46. Régimen De Faltas Y Sanciones

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

Artículo 47. Clasificación De Las Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 48. Faltas Leves

Son faltas leves las siguientes:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- 2.- No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 4.- Falta de aseo y limpieza personal.
- 5.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 6.- Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
- 7.- No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la Empresa con sus trabajadores.
- 8.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando a ser por breve tiempo.
- 9.- No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 49. Faltas Graves

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometida durante un período de treinta días.
- 2.- No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.
- 3.- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de

servicio.

4.- La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.

5.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquel.

6.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de este.

7.- La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como muy grave.

8.- Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

9.- La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio vistiendo el uniforme de la Empresa.

10.- La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

11.- Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 48, se causase perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.

12.- Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada centro de trabajo.

13.- Si existiese reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 48.

14.- La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la Empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

15.- La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su Empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

16.- La falta de puntualidad, sin debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.



17.- Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 48 produjera escándalo notorio.

18.- La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 50. Faltas Muy Graves

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2.- La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

3.- El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4.- El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa o de terceros relacionados con ella.

6.- La condena por un delito de robo, hurto o malversación cometidas fuera de la Empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para esta desconfianza respecto de su autor, y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

7.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

8.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

9.- Revelar a elementos ajenos a la Empresa datos de reserva obligada.

10.- Realizar trabajos particulares durante la jornada.

11.- Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la Empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.

12.- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.



- 13.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la Empresa o a sus clientes.
- 14.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
- 15.- Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
- 16.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 17.- Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
- 18.- Acoso sexual.
- 19.- Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 48, y, en las segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo 49.
- 20.- Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 49 se causase perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.
- 21.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre, y habiendo sido comunicada al trabajador mediante escrito.

Artículo 51. Régimen De Sanciones Y Procedimiento Sancionador

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la Empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de su centro de trabajo. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la Empresa lo que en su defensa estima oportuno. Si la Empresa no modificara por escrito su decisión, esta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que se imponga.

Artículo 52. Graduación De Las Sanciones

Las sanciones que la Empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- a.) Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b.) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c.) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 53. Prescripción

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

Artículo 54.- Acumulación De Faltas

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

- 1.- Faltas leves: tres meses.
- 2.- Faltas graves: seis meses.
- 3.- Faltas muy graves: un año.

Capítulo VIII. Comisión Paritaria Y Resolución De Conflictos

Artículo 55. Comisión Paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria con la representación de un miembro por parte de la Empresa, y otro miembro por parte de los trabajadores, actuando como asesor laboral el letrado Don Jose María Campos Casquet.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso, por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Funciones.- La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a.) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

b.) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c.) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar la conciliación, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

d.) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente

Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de siete días sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- 1.- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- 2.- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- 3.- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 56. Sistema De Resolución De Conflictos Colectivos Laborales En Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Capítulo IX. Cláusulas Finales

Artículo 57. Prelación De Normas

El presente Convenio Colectivo prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario, acuerdo marco y otras disposiciones de carácter laboral, que sólo regirán en aquellos aspectos que no previstos en el presente

Convenio o que no se opongan a lo expresamente pactado en el mismo.

Todo ello por cuanto el presente Convenio constituye una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre y cuando no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

Artículo 58. Paz Laboral

Los trabajadores se comprometen a no hacer cualquier tipo de presión, reivindicación o huelga durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Don Juan Espinosa Barón.

Don Jaime Ruiz Amescua.

Don Antonio Andujar Cañadas.

Doña Lidia Espinosa Hernández.

Anexo. Tabla de niveles y sueldo base - año 2008

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE MENSUAL
TÍTULO DE GRADO SUPERIOR CON JEFATURA	1.397'42
TÍTULO DE GRADO MEDIO JEFE DE SERVICIOS	1.264'22

ENCARGADO GENERAL DE OBRAS	1.132'61
JEFE ADMINISTRATIVO	1.242'72
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.110'33
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	972'92
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	675'67
CAPATAZ DE OFICIO	948'15
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	800'29
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	635'59
PEÓN ESPECIALISTA	601'23
PEÓN	587'49
VIGILANTE	572'60
LIMPIADORA	561'15

TRABAJADOR EN FORMACIÓN S.M.I.

Don Juan Espinosa Barón.

Don Jaime Ruiz Amescua.

Don Antonio Andujar Cañadas.

Doña Lidia Espinosa Hernández.