



CONVENIO COLECTIVO DE “PRODUCTOS MACHI, S.A.”

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito el pasado día 12 de febrero de 2004, entre la representación legal de la empresa Productos Machi, S.A. y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de marzo de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administraciones del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 6/2000, de 28 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico,

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 12 de abril de 2004.— El Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Andrés Luque García.

ACTA DE CONSTITUCIÓN

En la ciudad de Córdoba, a 8 de enero del año 2004, siendo las 9´30 horas, se reúnen en el domicilio social de la Entidad Productos Machi, S.A., los señores que a continuación se relacionan:

Por la representación empresarial:

Don Eduardo Jurado Pérez.

Don Manuel Andrés Del Rosal Martínez.

Don Eliseo Morales Sánchez.

Por la representación de los trabajadores:

Por CC.OO.

Don Francisco Ruiz Martínez.





Doña María Valle Salido López.

Doña Inés Guerrero Mesa.

Doña Tránsito García Molina.

Doña Ángela Arévalo García.

Doña Teresa Bernabeu Rodríguez.

Doña Ana María Barrero Egea.

Por U.G.T.

Don Juan Luis Mateo Benítez.

Por Sindicato Independiente.

Don Amador Martínez Díaz.

Los señores relacionados acuerdan por unanimidad lo siguiente:

1. Constituir la Comisión Negociadora para las deliberaciones del Convenio Colectivo de Productos Machi, S.A., que estará integrada por los señores ya expresados en esta Acta.

2. Dar comienzo a las liberaciones en este mismo acto y continuar las mismas, diariamente, a partir de las 14 horas sin perjuicio de poder celebrar reuniones en otros horarios cuando el desarrollo de las liberaciones así lo aconsejen.

Y sin más que tratar, se levanta la reunión siendo las 17 horas, en el lugar y fecha al principio indicados.

Hay varias firmas.

ACTA ÚNICA

En la ciudad de Córdoba, siendo las 13 horas y del día 12 de febrero de 2001, se reúnen en el domicilio de Productos Machi, S.A., los señores abajo consignados, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Productos Machi, S.A., al objeto de tratar lo siguiente.

Primer punto: Se acuerda aprobar el texto del Convenio Colectivo de Productos Machi, S.A. y Tablas Salariales.

Segundo punto: Creación de una nueva categoría profesional siendo la misma Oficial de 3ª.





Tercer punto: En un plazo máximo de 30 días siguientes a la fecha de publicación, se abonará en una sola paga las diferencias salariales que haya podido haber en las nóminas de enero 2004 y febrero de 2004.

Asimismo se acuerda, la remisión del presente documento a la Autoridad Laboral competente, con el origen de que tenga conocimiento del mismo y ordene su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, facultándose para ello a don Francisco Ruiz Martínez.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la reunión, siendo las 14 horas y 35 minutos del día al principio indicado, firmando el presente Acta las partes convenientes como prueba de conformidad.

ASISTENTES

Por la representación de los trabajadores.

Por CC.OO.:

Don Francisco Ruiz Martínez.

Doña María Valle Salido López.

Doña Inés Guerrero Mesa.

Doña Ángela Arévalo García.

Doña Tránsito García Molina.

Doña Teresa Bernabeu Rodríguez.

Doña Ana María Barrero Egea.

Por UGT.:

Don Juan Luis Mateo Benítez.

Por Sindicato Independiente:

Don Amador Martínez Díaz.

Por la Empresa:

Don Eliseo Morales Sánchez.

Don Eduardo Jurado Pérez.

Don Manuel Andrés Del Rosal Martínez.

Hay varias firmas.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE “PRODUCTOS MACHI, S.A.”

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio tendrá carácter vinculante para todos los trabajadores, pertenecientes a la empresa “Productos Machi, S.A.”.

Artículo 2. Vigencia

La duración del presente Convenio será de tres años, comenzando su vigencia el 1 de enero de 2004 y finalizando el 31 de diciembre de 2006.

En el caso de que ninguna de las partes intervinientes en este Convenio, lo denunciara con un mes de antelación a su vencimiento se entenderá prorrogado por otro año más y así sucesivamente.

Artículo 3. Denuncia

Ambas partes se comprometen, si se realiza la denuncia del Convenio, a iniciar las deliberaciones, en el plazo de un mes, a contar desde que ésta se produjera.

Artículo 4. Absorción y Compensación

Las condiciones pactadas anteriores a este Convenio, así como las mejoras que de este pudieran emanarse son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente adoptada por la empresa (especialmente las mejoras voluntarias de sueldos y salarios que se han venido concediendo por encima del anterior Convenio), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, uso y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa, acomodándose las cantidades retributivas anteriores a las del presente Convenio.

Artículo 5. Derechos Supletorios

En todo lo no contemplado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente para cada materia.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 6. Facultades de Organización

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde exclusivamente a la



Dirección de la Empresa.

Así pues, y siempre de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, la Dirección podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización organización y división del trabajo que considere oportunos para el mejor desarrollo industrial y comercial.

Artículo 7. Plena Ocupación

La empresa, con el fin de conseguir la plena ocupación, podrá encargar otras tareas a un trabajador, cuando su trabajo habitual no saturase la jornada completa.

Todo ello, sin menoscabo de los derechos económicos y profesionales del trabajador.

Artículo 8. Ascensos

La Dirección de la Empresa, determinará los ascensos a que hubiere lugar, cuando existan vacantes o puestos a cubrir por este procedimiento.

A tal efecto, se efectuarán las correspondientes pruebas de aptitud, entre los posibles candidatos, y se valorarán los méritos, formación y antigüedad de los aspirantes al puesto, y sin discriminación de sexos.

Artículo 9. Movilidad Funcional

La Dirección de la Empresa, cuando las necesidades del trabajo así lo demanden, podrá cambiar las funciones habituales de un trabajador en el seno de la empresa.

En el caso de que las funciones encomendadas fueran de superior categoría a las que venía desempeñando, el trabajador en su puesto habitual, percibirá la compensación que le correspondiera, de acuerdo con los períodos de tiempo marcados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Movilidad Geográfica

La Dirección de la Empresa, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que así lo justifiquen, podrá desplazar a alguno o algunos de sus trabajadores a otros centros de trabajo de la empresa, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Capítulo III. Condiciones de Trabajo Sección I Contratación

Artículo 11. Contratación de los Trabajadores

La empresa realizará la contratación del personal, de acuerdo con la legislación





vigente, y con los siguientes períodos de prueba:

Personal titulado: 6 meses.

Personales Administrativos y técnicos no titulados: 3 meses.

Resto de Personal: 2 meses.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el período de prueba, NO interrumpirá el cómputo del mismo.

La empresa informará al Comité de Empresa de las contrataciones realizadas.

Artículo 12. Modalidades de Contratación

Los trabajadores que se incorporen a la plantilla podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento.

La empresa haciéndose eco de las demandas sociales y de la nueva redacción del artículo 15 apartados a) y b) del Estatuto de los Trabajadores dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre (“Boletín Oficial del Estado” de 30 de diciembre) ampliado por el apartado 10 del artículo primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (“Boletín Oficial del Estado” de 10 de julio). R.D. 2.720/98, de 18 de diciembre (“Boletín Oficial del Estado” de 8 de enero de 1999).

Artículo tercero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (“Boletín Oficial del Estado” de 10 de julio) podrá realizar los siguientes contratos:

I. Contratos por obra y servicio determinado. Dada la actividad de la empresa donde se dan períodos de mucha actividad seguidos por otros de muy baja actividad sin que exista orden estacional, de temporada, de producción o cualquier otro que la empresa pudiese prever; y al especial y rápido trato que debe darse a la mercancías percederas, las partes firmantes del presente

Convenio tienen bien identificar los trabajos, tareas o hechos con sustantividad propia dentro de la empresa que pudieran dar lugar a estos contratos y que a continuación las partes identifican, validan y enumeran:

- A. Firma de acuerdos comerciales que supongan un aumento del trabajo ordinario.
- B. Aumento en la necesidad de empaquetado y envasado.
- C. Aumento de personal en la sala de elaboración, manipulación o fabricación.
- D. Aumento de personal en la sala de manipulación de pescado.





Los Trabajadores/as, contratados por el apartado A, serán bajas por terminaciones de trabajos tal y como se recogen en el contrato de trabajo, pudiendo éstas ser escalonadas por motivos de producción y fabricación.

II. Contratos eventuales cuando las circunstancias de la producción, la acumulación de pedidos o el exceso de pedidos lo imponga, podrá realizar contratos con una duración máxima de 6 meses. En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración.

SECCIÓN II PRESTACIÓN

Artículo 13. Jornada

La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida será de 1.784 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 Empresa podrá distribuir irregularmente a lo largo del año las horas anuales, cuando las necesidades del trabajo así lo requiera.

La jornada diaria de trabajo podrá ser superior a 9 horas diarias efectivas, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen.

La distribución irregular y la ampliación de jornada serán notificadas previamente al Comité de Empresa.

Como norma general el descanso entre jornada y jornada, será de un mínimo de 12 horas.

Artículo 14. Horario

El horario será establecido por la Dirección de la Empresa, anualmente, previo conocimiento de la representación de los trabajadores.

La jornada podrá ser distribuida en jornada partida o en turnos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de la empresa y de conformidad con las normas legales establecidas.

El Calendario Laboral se dará a conocer en el tablón de anuncios.

Artículo 15. Horas Extraordinarias





Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que excedan de las 1.784 horas anuales.

El valor de la hora extraordinaria, será igual al de la hora ordinaria.

Todas las horas extras se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La cuantificación, a estos efectos, de la hora ordinaria será la cantidad resultante de dividir al sueldo base que exista entre las horas anuales de trabajo previstas en el Convenio.

Artículo 16. Horas Estructurales

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales, aquellas que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otra circunstancia derivadas de la naturaleza perecedera de las materiales que producen.

Estas horas estructurales no podrán exceder de 80 al año.

La composición de estas horas se efectuará de la misma forma que se establece en el artículo 15º del presente Convenio.

Artículo 17. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de un período anual de vacaciones que será de 30 días naturales ó 22 días laborables.

No obstante, aquellos trabajadores que no hubieran completado el año natural de trabajo, disfrutarán de un período vacacional en proporción al tiempo trabajado.

Cuando en el período vacacional, un trabajador/a cae en proceso de I.T. o A.T. con anterioridad a su inicio de vacaciones o una vez este haya empezando el disfrute de las mismas, dicho trabajador/a NO tendrá derecho al nuevo disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de, al menos, 15 días naturales de vacaciones ininterrumpidas.

De acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, el período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 18. Permisos

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, previa solicitud por





escrito en los casos y condiciones establecidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Se adjunta al final de este Convenio, como Anexo II, el árbol de los grados de consanguinidad y afinidad a efectos de permisos retribuidos.

Capítulo IV. Mejoras Sociales

Artículo 19. Prendas de Trabajo

La empresa entregará al personal ropa de trabajo adecuada a las características del puesto de trabajo que desempeñe (batas o monos, calzado, etc.), todo ello de acuerdo con la normativa de Seguridad e Higiene para este tipo de industria.

Las prendas de trabajo y los equipos de protección individual (EPI's) serán propiedad de la empresa, quedando obligados los trabajadores a devolverlas a su cese o el serle entregadas otras.

Las prendas o los equipos de protección individual (EPS's), se sustituirán por otras nuevas cuando éstas estén deterioradas o por cualquier otra causa justificada. El trabajador/a, estará obligado a utilizarlas en el puesto de trabajo, haciendo uso correcto de las mismas y manteniéndolas en buen estado de conservación y limpieza.

Artículo 20. Dietas y Gastos de Viaje

Al trabajador que, por necesidades de la empresa se vea obligado a hacer un desplazamiento fuera de la localidad en que reside la misma, se le abonará el importe del viaje en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear, y percibirá los gastos de alojamiento, desayuno, almuerzo y cena, previa justificación y hasta un máximo de las cuantías siguientes:

Alojamiento y Desayuno:	30 euros
Almuerzo:	14 euros
Cena:	14 euros

Artículo 21. Baja por Enfermedad o Accidente

En caso de baja por enfermedad común y accidente no laboral se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

En el caso de accidente laboral, la empresa complementará al trabajador hasta el 100% de su salario base.

Capítulo V. Derechos y Garantías Sindicales

Artículo 22. Derechos y Garantías

Los derechos sindicales y garantías de los trabajadores y sus representantes, en cada momento, se ajustarán a la normativa legal vigente sobre estas materias.

Artículo 23. Tablón de Anuncios

La empresa tendrá a disposición de los representantes de los trabajadores, un tablón de anuncios en el centro de trabajo, en lugar visible, con la finalidad de informar sobre temas sindicales y profesionales.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá ser puesta, simultáneamente, en conocimiento de la empresa, con identificación de su pertenencia al Comité de Empresa. En caso contrario, será retirada del mismo.

Artículo 24. Cuota Sindical

A petición expresa de los trabajadores que así lo deseen, la empresa descontará la cuota sindical de su recibo de salarios, entregando la empresa esta cuantía a la Central Sindical que designe cada trabajador.

Capítulo VI. Seguridad E Higiene en el Trabajo

Artículo 25. Seguridad en el Trabajo

La empresa y los trabajadores, vendrán obligados al exacto cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, de las normas emanadas del Comité de Seguridad y Salud, y de los Planes de Seguridad, especialmente las que se refiere a los locales de producción de frío, máquinas, aparatos y almacenes frigoríficos.

Artículo 26. Higiene del Personal

Los trabajadores de la empresa que intervengan en la elaboración y manipulación de productos alimenticios, observarán escrupulosamente cuantas medidas higiénicas y sanitarias señale la empresa.

Asimismo, la empresa determinará las normas que deban observar todas las personas que sin tener contacto directo acceden a los locales en los que se realicen las funciones señaladas en el párrafo anterior.

Artículo 27. Protección de la Dignidad de los Trabajadores/as

El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de trabajadoras/es.



Comprenden una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseada por ella.

Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento del comité de empresa, el comité como la comisión paritaria de este Convenio asesorará de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos.

En todo momento, se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

Capítulo VII. Condiciones Económicas

Artículo 28. Estructura Salarial

La estructura salarial estará constituida por los conceptos que se relacionan a continuación:

Personales:

Sueldo Base.

Asistencia.

Los niveles retribuidos estarán fijados en cómputo anual y su distribución de cobro durante el año, será fijada en el anexo.

Percepciones de puesto de trabajo:

Productividad.

Los complementos de puesto de trabajo no son consolidables.

Artículo 29. Sueldo Base

Será el que figura para cada categoría en la tabla salarial que se refleja en el Anexo I.

Artículo 30. Asistencia

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un plus de asistencia de 4,00 euros por día de trabajo efectivo.

En el caso de que el trabajador no asistiera al trabajo, o sufriera un retraso en la incorporación a su puesto, perderá el plus correspondiente a dicho día.

Artículo 31. Pagas Extras





El trabajador recibirá su salario en 12 pagas anuales, por lo tanto las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre las recibirá mensualmente prorrateadas en su nómina.

Artículo 32. Antigüedad Consolidada

Se mantiene abolido con carácter definitivo el concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retribuidos, que hasta el Convenio de 1991 a 1994 se venía aplicando y que desapareció en el anterior Convenio de 1995 a 1997.

Los trabajadores que vinieran percibiendo este concepto lo mantendrán invariable y por tiempo indefinido como un complemento "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido ni por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador.

Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejarán en los recibos oficiales de salario con la denominación de Antigüedad.

Artículo 33. Productividad

La Dirección de la Empresa fijará los criterios para el establecimiento de un plus de productividad para los distintos departamentos.

Durante este año 2004, el plus no será inferior a 3,19 euros, día efectivo de trabajo.

Artículo 34. Incentivos

La Dirección de la Empresa podrá, en concepto de incentivos, pagar una cantidad variable por este concepto.

Artículo 35. Plus de Nocturnidad

El personal sometido al sistema de trabajo nocturno percibirá, en concepto de Plus, la cantidad de 0,88 euros, por hora efectiva de trabajo.

Artículo 36. Plus de Penosidad para el Trabajo en Cámaras de Congelación.

El personal destinado a trabajar en cámaras de congelación que realice trabajos excepcionalmente penosos percibirá en concepto de Plus, la cantidad de 0,36 euros, por hora efectiva de trabajo dentro de las cámaras.

Capítulo VIII. Faltas y Sanciones

Artículo 37. Normas Generales





1.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan por costumbre, en las disposiciones legales o en el presente Convenio.

2.- La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva.

La imposición de sanciones por falta GRAVE Y MUY GRAVE, será comunicada a los representantes de los trabajadores.

3.- Las faltas cometidas por el personal se clasifican según su importancia, trascendencia o intencionalidad en: Leves, graves y muy graves.

Artículo 38. Clasificación de las Faltas

Clasificación de las Faltas Leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

1.- De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de 30 días naturales, sin causa justificada.

2.- No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.- Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de 30 días naturales.

4.- El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

5.- Pequeños descuidos en la conversación del material.

6.- La falta incidental de aseo o limpieza personal.

7.- No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los 10 días de producido.

8.- Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.

9.- Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.

10.- Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

11.- Aquellas otras de análoga naturaleza.





Clasificación de Faltas Graves. Son faltas graves las siguientes:

- 1.- De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de 30 días naturales.
- 2.- Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de 30 días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en 60 días naturales, o tres faltas en 180 días naturales.
- 3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
- 4.- Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
- 5.- No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- 6.- Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma ficha o tarjeta de control.
- 7.- Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.
- 8.- La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
- 9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o Centro de Trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
- 10.- La reincidencia de las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distintas naturaleza, dentro de un trimestre.
- 11.- La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado siempre que ello ocasione perjuicio graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
- 12.- La omisión, a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.
- 13.- Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, o los que originen perjuicios a la Empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
- 14.- Incumplimiento de los artículos 25 y 26 del presente Convenio.



15.- La embriaguez ocasional.

16.- Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

Clasificación de las Faltas Muy Graves. Son faltas muy graves las siguientes:

1.- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se consideran en tal situación, más de 8 faltas no justificadas de puntualidad en un período de 30 días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de 180 días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo 3 días, sin causa justificada, durante un período de 30 días.

2.- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Entre otros, se concederán casos de indisciplina o desobediencia:

2.1.- Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la Empresa.

2.2.- Causar accidentes grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

2.3.- Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de Seguridad e Higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3.- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

4.- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras se considera trasgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo negándose a dar cuenta del contenido del mismo, cuando se solicite por personal responsable de la Empresa.

5.- La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

6.- La embriaguez o toxicomanía habitual.

7.- Abusos o acoso sexual.

8.- El cometer dos o más faltas graves.

9.- El incumplimiento de una medida de Seguridad, cuando de esta actitud se derive peligro aunque sea leve para la persona o sus compañeros.

Artículo 39. Sanciones

Las sanciones a aplicar serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- 1.- Amonestación privada, verbal o escrita.
- 2.- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 30 días.

c) Por faltas muy graves:

- 1.- Suspensión de empleo y sueldo de 7 a 30 días.
- 2.- Inhabilitación por un período no superior a dos años para ascender de categoría.
- 3.- Despido con pérdida de todos sus derechos de la Empresa.

Capítulo IX. Absentismo

Artículo 40. Ausencias al Puesto de Trabajo

En el caso de ausencia de un trabajador a su puesto de trabajo y siempre que esta ausencia no se justifique a la Dirección (según los casos regulados en el Estatuto de los Trabajadores) en el plazo más breve posible, la Empresa tendrá la potestad de descontar por cada hora de ausencia al trabajo el valor de una hora calculada sobre la retribución total anual del trabajador en cuestión.

Disposiciones Adicionales

PRIMERA: REVISIÓN SALARIAL.

Las tablas salariales del 2004 fijadas en este Convenio, se han incrementado en el I.P.C. real del año 2003, más 2 puntos. Igualmente, las tablas salariales para el año 2005 experimentarán el incremento del I.P.C. real del año 2004, más 2 puntos y para el año 2006 el I.P.C. real del año 2005 más 2 puntos.

SEGUNDA: COMISIÓN PARITARIA.



Para velar por la correcta interpretación del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2004

NIVELES	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	PLUS PRODUCT. DÍA/EFFECT.	PLUS ASIST. DÍA/EFFECT.	PLUS NOCT. HORA	PLUS PENOS. HORA
1	Titulado Superior	15.358,23	3,19	4,00	0,88	0,36
2	Titulado Medio	13.016,08	3,19	4,00	0,88	0,36
3	Jefe Administrativo	11.550,97	3,19	4,00	0,88	0,36
4	Oficial 1ª Administrativo	10.613,43	3,19	4,00	0,88	0,36
5	Oficial 2ª Administrativo	10.223,65	3,19	4,00	0,88	0,36
6	Oficial 3ª Administrativo	9.867,13	3,19	4,00	0,88	0,36
7	Auxiliar Administrativo	9.504,99	3,19	4,00	0,88	0,36
7	Ayudante	9.504,99	3,19	4,00	0,88	0,36
8	Subalternos	9.144,97	3,19	4,00	0,88	0,36
9	Encargado	10.628,21	3,19	4,00	0,88	0,36
10	Oficial 1ª	10.151,27	3,19	4,00	0,88	0,36
11	Conductor Repartidor	9.985,51	3,19	4,00	0,88	0,36
11	Oficial 2ª	9.985,51	3,19	4,00	0,88	0,36
12	Oficial 3ª	9.822,31	3,19	4,00	0,88	0,36
13	Peones	9.152,45	3,19	4,00	0,88	0,36
14	Aprendiz 18 años (S.M.I.)	6.447,00	0,00	0,00	0,00	0,00
14	Aprendiz 16 y 17 años (S.M.I.)	6.447,00	0,00	0,00	0,00	0,00

ANEXO I GRADOS DE CONSAGUINIDAD Y AFINIDAD

