



## CONSEJERÍA DE EMPLEO

### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Las Marismas de Lebrija, S.C.A. (Código Convenio: 4104472), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-06.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

**Primero.-** Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Las Marismas de Lebrija, S.C.A. (Código Convenio: 4104472), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1-1-04 al 31-12-06.

**Segundo.-** Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

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

**Cuarto.-** Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla, 17 de mayo de 2005.- El Delegado Provincial,

Antonio Rivas Sánchez.

### CONVENIO COLECTIVO 2004/05/06 DE LA EMPRESA



## **LAS MARISMAS DE LEBRIJA, S.C.A**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Sección 1ª. Ámbitos.**

##### **Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio es de aplicación en la empresa Las Marismas de Lebrija, S.C.A., tanto en sus centros de trabajo de Av. La Estación s/n. (Gasolinera), Polígono Industrial Las Marismas, en el término municipal de Lebrija (Sevilla), y Marismillas, en el término municipal de Las Cabezas de San Juan (Sevilla).

##### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

El convenio obliga a la empresa Las Marismas de Lebrija, S.C.A., en todas sus secciones; desmotadora de algodón, transformadora de tomate, flor cortada, semillero, suministros, riego, taller, herrería, técnicos agrícolas, administración, guardería, Hortícola, mantenimiento y gasolinera.

La empresa deberá tener afiliados y en alta a sus trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social o en el Régimen Especial Agrario. El incumplimiento de las obligaciones para con los trabajadores dimanantes para la aplicación de éste Convenio y la no afiliación y cotización al Régimen General de la Seguridad Social o Régimen Especial Agrario, se considerarán, en cualquier caso, faltas sancionables de acuerdo con las disposiciones del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y Título III capítulo IV del Texto Refundido de la ley de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio.

##### **Artículo 3. Ámbito personal.**

Incluye la totalidad del personal ocupado en la empresa Las Marismas de Lebrija, S.C.A.

#### **Sección 2ª. Vigencia, duración, prórroga, resolución y revisión.**

##### **Artículo 4. Vigencia y duración.**

La duración del presente Convenio será de tres años, contado desde el 1 de Enero de 2004 hasta el 31 de Diciembre de 2006, aplicándose a todos los efectos desde el 1 de Enero de 2004, cualquiera que sea la fecha en que se firme.

##### **Artículo 5. Prórroga.**





El presente Convenio será prorrogado a los tres años de conformidad con la vigente legislación, si no fuera denunciado de resolución o revisión por cualquiera de las partes contratantes, denuncia que habrá de formularse con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

### **Artículo 6. Resolución o revisión.**

Denunciado en tiempo y forma de resolución o revisión el presente Convenio, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones un mes antes de la expiración del mismo.

## **Capítulo II. Condiciones de trabajo.**

### **Artículo 7.**

Atendiendo a las funciones que desempeña, el personal se divide en los siguientes grupos, cada uno de los cuales comprende las categorías que se indican:

#### **Grupo 1º. Técnicos:**

- a) Responsable de área.
- b) Encargados.
- c) Enc. Repuesto y Flores.
- d) Responsable laboratorio.
- e) Técnico Agrícola.

#### **Grupo 2º. Administrativos:**

- a) Responsable Contabilidad.
- b) Oficial Administrativo.
- c) Auxiliar Administrativo 1ª.
- d) Auxiliar Administrativo 2ª.

#### **Grupo 3º. Especialistas de oficios varios:**

- a) Capataz.
- b) Oficial de 1ª.
- c) Oficial de 2ª.



d) Chófer.

e) Especialista.

**Grupo 4º. Personal obrero y aprendices:**

a) Peón Especialista.

b) Peón Ordinario.

c) Guarda.

**Grupo 5º. Personal eventual:**

a) Técnico ATRIA.

b) Auxiliar laboratorio.

c) Obrero cualificado.

d) Obrero manual.

e) Tractorista campaña.

f) Conductor cosechadora campaña.

**Capítulo III. Organización del trabajo.**

**Artículo 8.**

Las partes que se rigen por el presente Convenio, tendrán como principio básico el respeto máximo a la condición del trabajador, serán nulos los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminación favorable o adversa en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas o demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa. El Comité de Empresa, podrá vigilar el cumplimiento de estas normas, dentro de la facultad que les reconoce el art. 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 9.**

La Empresa cuidará de la formación continua de sus trabajadores, a cuyo fin podrá acogerse a lo dispuesto en los Acuerdos Nacionales y Regionales de Formación continua y disposiciones legales que regulan la materia.



**Artículo 10.**

Las horas extraordinarias serán abonadas en la nomina de cada mes, y se pagarán con los siguientes incrementos.

|                 | 2004         | 2005        | 2006        |
|-----------------|--------------|-------------|-------------|
| Oficial de 1ª:  | I.P.C.+0,75% | I.P.C.+0,5% | I.P.C.+0,5% |
| Oficial de 2ª:  | I.P.C.+0,75% | I.P.C.+0,5% | I.P.C.+0,5% |
| Especialista:   | I.P.C.+0,75% | I.P.C.+0,5% | I.P.C.+0,5% |
| Peón ordinario: | I.P.C.+0,75% | I.P.C.+0,5% | I.P.C.+0,5% |

Estos incrementos se calcularán en base a los importes reflejados en la columna de horas extras del Anexo I del presente convenio.

Las horas extraordinarias de la categoría Obrero Manual, se verán incrementadas cada año, en el porcentaje correspondiente, para que al final del presente convenio, estén equiparadas a la de la categoría Peón Ordinario. Es decir, el 1 de Enero de 2.006, las categorías de Obrero Manual y Peón Ordinario cobrarán las horas extraordinarias al mismo precio.

**Capítulo IV. Admisión y cese del personal eventual.****Artículo 11. Ingresos y ceses del personal.**

El ingreso del personal eventual se realizará en base a las normas de funcionamiento de la bolsa de trabajo que establecerá la Empresa y que será gestionada por parte de esta y el Comité de Empresa.

La Empresa podrá acogerse a cualquier tipo de contratación bajo la legalidad vigente hasta la finalización del presente convenio. A) Tipos de contratación: Los contratos de personal fijo de plantilla, temporal, eventual, interino, para obra o servicio determinado, con el carácter de fijo discontinuo o bajo otra cualquiera modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial, se adaptarán a las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes.

Al tratarse de una empresa cooperativa agraria cuyo sector se encuentra sometido a determinadas irregularidades productivas producidas por la PAC, agentes climatológicos, etc. los contratos de duración determinada, se podrán celebrar de conformidad con la autorización concedida 15.1.b) de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

Todo aquel trabajador que sea contratado para prestar sus servicios por campaña agrícolas cuya duración sea inferior a seis meses y realice 180 peonadas

continuadas, durante tres años consecutivos, tendrá derecho a un contrato de fijo discontinuo.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad, según lo exija el volumen de actividad de cada sección, por categoría profesional y quedando facultada la empresa para el desarrollo de la movilidad funcional reconocida por las leyes. El cese en el trabajo conforme disminuya la actividad, se hará por orden inverso al de antigüedad. Se elaborarán listas para fijos discontinuos. Los censos que se utilizan para el llamamiento de fijos discontinuos serán los elaborados conforme a las previsiones de este artículo.

## **Capítulo V. Jornada laboral, horas extras y vacaciones.**

### **Artículo 12. Jornada laboral.**

La jornada laboral semanal de trabajo, será de treinta y nueve horas, tanto en jornada continua como en jornada partida, de lunes a sábado, excepto en periodos de producción, que se establecerá el sistema de 3 turnos, asimismo, se respetaran los horarios tradicionales hasta la fecha de los vigilantes.

### **Artículo 13. Horario de verano.**

El horario de verano entrará en vigor el día 1 de mayo y finalizará el 15 de septiembre y será de 7 de la mañana a las 15 horas de la tarde, de lunes a jueves, y de 7 a 14 los viernes, con un descanso de 20 minutos, que se considerará tiempo efectivo de trabajo, para todas las secciones con jornada continua, excepto en la administración, que será de 7,30 de la mañana a 15 horas de la tarde, completándose hasta las 39 horas semanales con turnos de guardias.

Aquellas secciones que por necesidades de la empresa, tengan que trabajar durante el periodo de verano en jornada partida, también se les considerará los 20 minutos de descanso como tiempo efectivo de trabajo.

### **Artículo 14. Horas extras.**

Se estará a lo establecido en el artículo 10°.

### **Artículo 15. Vacaciones.**

El personal al que se refiere este convenio, disfrutará al año de 31 días naturales de vacaciones retribuidas, de los cuales se intentará por todos los medios que todos los trabajadores disfruten 15 días entre los meses de Junio y Septiembre.

## **Capítulo VI. Condiciones económicas.**

### **Sección 1ª. Salario base.**

## Artículo 16.

Los salarios del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, serán los recogidos en el Anexo 1 para el año 2.004, más la diferencia entre el IPC real y previsto para dicho año, suponiendo por tanto un incremento global del I.P.C más 0,75 %. Los incrementos aplicables a todos los conceptos salariales previsto en el Anexo 1 del presente convenio para los siguientes ejercicios serán:

Año 2005: I.P.C. MÁS 0,50%

Año 2006: I.P.C. MÁS 0,50%

Al comienzo de cada año los conceptos previstos en el anexo I se verán incrementados porcentaje del IPC previsto por el Gobierno Español para el ejercicio económico, más el porcentaje señalado en el apartado anterior. En la primera nómina de los años 2.005, 2.006 y 2.007, de abonaran los atrasos producidos por la diferencia del IPC previsto y el IPC real del año anterior.

## Sección 2ª. Complementos salario base.

### Artículo 17. Complementos personales. Antigüedad.

Se concede al personal, por concepto de antigüedad un premio que se refleja en la siguiente tabla:

| Período | Años | %     |
|---------|------|-------|
| 1       | 3    | 1,09  |
| 2       | 4    | 1,92  |
| 3       | 5    | 2,74  |
| 4       | 6    | 3,56  |
| 5       | 7    | 4,38  |
| 6       | 8    | 5,21  |
| 7       | 9    | 6,03  |
| 8       | 10   | 6,85  |
| 9       | 11   | 7,67  |
| 10      | 12   | 8,49  |
| 11      | 13   | 9,32  |
| 12      | 14   | 10,14 |
| 13      | 15   | 10,96 |
| 14      | 16   | 11,51 |
| 15      | 17   | 12,06 |
| 16      | 18   | 12,60 |
| 17      | 19   | 13,15 |

|    |    |       |
|----|----|-------|
| 18 | 20 | 13,70 |
|----|----|-------|

## Artículo 18. De puesto de trabajo.

**A. Plus de Nocturnidad.** Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 23 horas de la noche y las 7 horas de la mañana, tendrán un suplemento del 25 % sobre el salario/día salvo que el salario/día se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza.

**B. Plus de Penosidad, Peligrosidad y Toxicidad.** Los trabajos declarados por la Autoridad Laboral como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, tendrán la bonificación establecida en el Anexo 1 por hora trabajada, quedando establecidos los siguientes puestos de trabajo con derecho a la percepción de este plus:

Penosidad: Fibrilla.

Peligrosidad y toxicidad: Caldera y Tractores de Fumigar.

**C. Pagas Extraordinarias.** Se establece para todo el personal fijo afectado por el presente Convenio las siguientes gratificaciones extraordinarias de carácter anual.

31 de marzo, una mensualidad.

31 de julio, una mensualidad.

31 de diciembre, una mensualidad.

Estas gratificaciones estarán compuestas por el salario base, más el premio de antigüedad.

**D. Primas por responsabilidad.** Se establece una Prima de Responsabilidad consistente en el pago 8,40 euros día trabajado o 205,23 euros mensuales, para el año 2004, en el caso de trabajadores que su actividad vaya acompañada de responsabilidad de tipo económico o sobre trabajadores de la empresa y cuya labor lleve implícita una capacitación profesional para el puesto. La aplicación y criterios de este concepto salarial será fijado conjuntamente por los representantes de la empresa y de los trabajadores.

**E. Plus de clasificación** Así mismo, se establece un Plus de Clasificación de 5,94 euros día trabajado, para el ejercicio 2004, para todos aquellos trabajadores responsables de clasificar y seleccionar las mercancías entregadas por los agricultores y la asunción de determinadas responsabilidades sobre personal a su

cargo. La aplicación y criterios de este concepto salarial serán fijados conjuntamente por los representantes de la empresa y de los trabajadores.

### **Artículo 19. Desplazamientos.**

Con respecto a los desplazamientos efectuados por los trabajadores, serán abonados por la Empresa a 0,1683 euros/km con carácter general para el ejercicio 2.004, no obstante, cuando el desplazamiento se realice por carreteras y caminos del Sector B-XII y parcelas de Marismillas, el importe del desplazamiento será de 0,180 euros/km.

### **Sección 3ª. Otras mejoras.**

### **Artículo 20. Complemento en caso de accidente laboral.**

Los trabajadores fijos que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad Común, percibirán un complemento consistente en la cantidad necesaria hasta completar el 100% de su salario. Este complemento solo se cobrará previa conformidad de la comisión que se creará entre Empresa y Comité para evaluar cada caso.

### **Artículo 21. Ayuda escolar.**

La ayuda escolar, se seguirá retribuyendo como en años anteriores a los trabajadores fijos, abonándose ésta en el mes de Octubre y con los siguientes importes para el ejercicio 2.004:

|                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| Guardería          | 74,47 euros/hijo  |
| Preescolar         | 74,47 euros/hijo  |
| Primaria           | 74,47 euros/hijo  |
| Secundaria         | 96,76 euros/hijo  |
| Bachiller-Modulo   | 96,76 euros/hijo  |
| Modulo G. Superior | 112,11 euros/hijo |
| Universidad        | 112,11 euros/hijo |

### **Artículo 22. Plan de pensiones.**

Se acuerda incrementar la cuota de aportación por parte de la Empresa, que al 31 de diciembre de 2003 era de 31,65 euros, en 40 euros por persona y mes, quedando por tanto la aportación de la empresa como promotor del Plan de Pensiones Las Marismas de Lebrija, SCA en 71,65 euros mensuales o 859,80 euros anuales para el ejercicio 2004. La aportación de los trabajadores como partícipes del Plan de Pensiones para el mismo ejercicio quedará en 32,52 euros mensuales

o 390,24 euros anuales.

Tendrán derecho a su inclusión en el Fondo de Pensiones sistema de empleo Las Marismas de Lebrija, SCA todos los trabajadores fijos que hayan cumplido al menos 1 año de antigüedad.

Tanto la aportación de la empresa como promotora del plan de pensiones así como la aportación de los trabajadores como partícipes, serán incrementadas cada año de conformidad con lo pactado en el art. 16 del presente convenio.

### **Artículo 23. Póliza de vida.**

La empresa suscribirá para el personal fijo una póliza de vida con un capital mínimo por trabajador de 61.303 euros en caso de fallecimiento, invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez, producida por cualquier causa, de 122.606 euros en caso de fallecimiento, invalidez total o absoluta y gran invalidez, por accidente, y 183.915 euros en caso de fallecimiento, invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez, en caso de accidente de circulación.

### **Artículo 24. Aclaración (suspensión de determinados artículos del presente convenio).**

En el supuesto de modificación sustancial de las cotizaciones a la Seguridad Social derivadas de un cambio de Régimen o cualquier otra circunstancia, que pueda derivar en un incremento en las bases y por tanto en la futura protección social de los trabajadores fijos afectados por el presente convenio, lo pactado en los artículos 20, 22 y 23 quedarán automáticamente sin efecto a partir de la fecha en que se produzca dicha modificación.

### **Artículo 25. Comisión de revisión de categorías.**

Se creará una comisión permanente que se encargará de revisar todas las solicitudes de subidas de categorías, que estará formada por dos miembros del Comité de Empresa y dos por parte de la Empresa. Dicha comisión se reunirá todos los primeros días laborables de los meses pares.

## **Capítulo VII. Licencias y reducciones de jornada.**

### **Artículo 26.**

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso, salvo causa de fuerza mayor y justificación, podrán ausentarse del trabajo por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos. 3 días naturales

en caso de nacimiento de hijos.

- 2 días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave del padre o madre, de uno u otro cónyuge, abuelos, hermanos o hijos. Se entenderá que existe enfermedad grave siempre que el familiar haya sido sometido a operación quirúrgica, reduciéndose a la mitad en caso que la intervención quirúrgica sea de carácter ambulatoria.

- 1 día por traslado de domicilio.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entiende comprendida en este caso la asistencia como testigo en una causa criminal, previa citación del órgano Jurisdiccional competente.

La empresa tiene la obligación de otorgar este permiso cuando concurren alguna de las circunstancias señaladas, pero, será obligación de los trabajadores afectados por el presente convenio el preaviso sobre el tiempo de ausencia, el motivo y la justificación de la misma con anterioridad al hecho causante.

No obstante, si la causa es grave e inminente, la justificación de la ausencia se podrá realizar el primer día de la incorporación al trabajo.

El permiso deberá ser disfrutado en las fechas en las que se produzca la necesidad que lo justifica, no pudiendo ser trasladado en caso que coincida con días no laborables, a días hábiles.

## **Artículo 27.**

En los supuestos de parto, la suspensión de trabajo con reserva de puesto para la mujer trabajadora, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple, hasta dieciocho semanas. Este periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa. Durante el primer año

tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### **Artículo 28.**

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Esta reducción de la jornada no supone pérdida de salario.

## **Capítulo VIII. Faltas y sanciones.**

### **Artículo 29.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, según su importancia, trascendencia e intención, en leve grave o muy grave.

#### **Se consideraran leves las siguientes:**

- 1) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de éstos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa por la función especial del trabajador en la misma, en cuyo caso se clasificará de grave.
- 3) No preavisar la ausencia al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 4) El abandono, por breve tiempo, del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 5) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 6) Las discusiones con los compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
- 7) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada siempre y cuando de la ausencia no se deriven perjuicios para la empresa, en cuyo caso se clasificará como.

#### **Se consideran como faltas graves las siguientes:**

- 1) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.

- 2) La inasistencia al trabajo sin causa justificada de dos días durante el periodo de un mes, salvo que dichas inasistencias produzcan graves perjuicios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
- 3) Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sea estando de servicio.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente, siempre que no se deriven graves consecuencias de dicha simulación, en cuyo caso se considerará como muy grave.
- 5) La desobediencia a sus responsables.
- 6) El descuido importante en la conservación de los géneros, artículos, materiales, maquinaria y herramientas de trabajo.
- 7) Las discusiones con los compañeros/as, cuando de las mismas se deriven graves perjuicios para la empresa.
- 8) La no utilización de los Equipos de Protección Individual y la inobservancia de las medidas de seguridad establecidas para el puesto de trabajo, siempre y cuando el trabajador haya sido debidamente informado al respecto de los riesgos.
- 9) La reincidencia de más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción por escrito.

**Se clasificarán como faltas muy graves las siguientes:**

- 1) Tres faltas de asistencia injustificada durante un mes. Más de tres en seis meses y más de seis en un año.
- 2) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- 3) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4) Robo, hurto o malversación dentro de la empresa.
- 5) La embriaguez o consumo de drogas durante el servicio, o fuera de él, si siendo habitual, repercute negativamente en su rendimiento.
- 6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
- 7) Revelar a elementos ajenos a la dirección de la empresa datos de reserva obligada.
- 8) Los malos tratos de palabra u obra, o falta de respeto o consideración a los

responsables o sus familiares, así como a los compañeros/as subordinados.

9) La disminución reiterada y continuada en el rendimiento de la labor.

10) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses.

### **Procedimiento sancionador:**

De toda sanción, se dará traslado al trabajador por escrito, quien deberá firmar el enterado de la comunicación o acusar recibo. En dicha comunicación se hará constar la fecha de la sanción y los hechos que la motivan y se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

### **Sanciones:**

Se impondrá las siguientes sanciones en función de la gravedad de las mismas:

**a) Por falta leve:** Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

**b) Por faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

**c) Por faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días; inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso de categoría y despido.

### **Prescripciones:**

Se estará a lo dispuesto, según su graduación, a los plazos establecidos por el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo IX. Seguridad e higiene.**

### **Artículo 30.**

En cuanto a las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo, se estará sujeto a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa que la desarrolla.

En Lebrija a 10 de junio de 2004 se firma este Convenio de mutuo acuerdo entre Las Marismas de Lebrija, S.C.A., y el Comité de Empresa.- Fdo.: Ramón Valencia Matos, Presidente del Comité.- Fdo.: Jesús Valencia Matos, Presidente.

# Anexo 1

## Resumen de condiciones económicas para el ejercicio 2004

- INCREMENTO SALARIAL AÑO 2004 = IPC REAL + 0,75%
- INCREMENTO TRANSITORIO AÑO 2004 = IPC PREVISTO + 0,75% (2,75%)

### TABLA DE SALARIO CON APLICACIÓN DEL INCREMENTO TRANSITORIO

|                               | Salario<br>euros/mes | Salario<br>ptas./mes | Noctur.<br>euros/ho. | Incentiv.<br>euros/ho. | Tóxico<br>euros/ho. | Despla.<br>euros/km |
|-------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|---------------------|---------------------|
| Grupo 2º ADMINISTRAT          |                      |                      |                      |                        |                     |                     |
| b) Responsables de Área       | 1.903,66             | 316.742              |                      | 11.2880                |                     | 0,1683              |
| c) Encargado/a Almacén        | 1.530,03             | 254.575              |                      | 9,1509                 |                     | 0,1683              |
| d) Encargado/a Taller         | 1.530,03             | 254.575              |                      | 9,1509                 |                     | 0,1683              |
| e) Encargado/a Mant. Fábrica  | 1.530,03             | 254.575              |                      | 9,1509                 |                     | 0,1683              |
| f) Encargado/a Desmotadora    | 1.530,03             | 254.575              |                      | 9,1509                 |                     | 0,1683              |
| g) Encargado/a Flores         | 1.530,03             | 254.575              |                      |                        |                     | 0,1683              |
| h) Técnico Agrícola flores    | 1.530,03             | 254.575              |                      | 9,1509                 |                     | 0,1683              |
| i) Encargado/a Herrería       | 1.530,03             | 254.575              |                      | 9,1509                 |                     | 0,1683              |
| j) Encargado Repuestos-taller | 1.530,03             | 254.575              |                      |                        |                     | 0,1683              |
| k) Encargado/a Laboratorio    | 1.205,20             | 200.528              | 1,7330               | 7,4301                 |                     | 0,1683              |
| l) Técnico Agrícola           | 1.170,65             | 189.566              | 1,7330               | 7,4301                 |                     | 0,1683              |
| Grupo 2º ADMINISTRAT          |                      |                      |                      |                        |                     |                     |
| a) Responsable/a contabilidad | 1.530,03             | 254.575              |                      | 9,1509                 |                     | 0,1683              |
| b) Responsable/a facturación  | 1.530,03             | 254.575              |                      | 9,1509                 |                     | 0,1683              |
| c) Auxiliar Administrativo 1º | 1.022,26             | 170.089              |                      | 6,2124                 |                     | 0,1683              |
| d) Auxiliar Administrativo 2º | 41,93                | 6.977                |                      | 6,2124                 |                     | 0,1683              |
| Grupo 3º ESP.OFIC.VARI        |                      |                      |                      |                        |                     |                     |
| a) Capataz                    | 1.352,223            | 224.990              |                      | 8,2487                 |                     | 0,1683              |
| b) Chofer                     | 1.121,17             | 186.546              |                      |                        |                     | 0,1683              |
| c) Oficial 1º                 | 1.085,01             | 180.530              | 1,5646               | 6,8337                 | 0,6364              | 0,1683              |
| d) Oficial 2º                 | 1.062,83             | 176.839              | 1,5359               | 6,5231                 | 0,6364              | 0,1683              |
| e) Especialista mantenimiento | 1.018,30             | 169.432              | 1,4714               | 6,2124                 | 0,6364              | 0,1683              |
| Grupo 4º.- PERS.OBRERO        |                      |                      |                      |                        |                     |                     |
| a) Peón Especialista          | 971,39               | 161.625              | 1,4153               | 6,2124                 | 0,6364              | 0,1683              |
| b) Peon Ordinario             | 789,29               | 131.328              | 1,3769               | 6,2124                 | 0,6364              | 0,1683              |
| c) Guarda                     | 1.012,22             | 168.419              |                      | 6,2124                 | 0,6364              | 0,1683              |
| Grupo 5º PER.EVENTUAL         |                      |                      |                      |                        |                     |                     |
| a) Técnico Agrícola Atria     | 1.093,98             | 182.023              |                      | 6,2124                 |                     | 0,1683              |
| b) Auxiliar Laboratorio       | 41,93                | 6.977                | 1,34                 | 6,2124                 | 0,6364              | 0,1683              |
| c) Obrero Cualificado         | 44,70                | 7.437                | 1,43                 | 6,2124                 | 0,6364              | 0,1683              |
| d) Tractorista campaña        | 5.8494               | 973                  | 1,2919               | 5,8494                 |                     | 0,1683              |
| e) Conductor cosechadora cam  | 6,6997               | 1.114                |                      | 6,6997                 |                     | 0,1683              |
| f) Obrero Manual              | 41,93                | 6.977                | 1,34                 | 5,38                   | 0,6364              | 0,1683              |
| Grupo 6º PER.GASOLINERA       |                      |                      |                      |                        |                     |                     |
| a) Encargado                  | 27,2341              | 4.531                | 8,6036               | 4,7391                 | 248,50              |                     |
| b) Expendedor-vendedor        | 27,2341              | 4.531                | 6,2783               | 4,7391                 | 248,50              |                     |

## Fondo de pensiones:

Aportación promotor:  $71,65 \times 12 / 15 = 57,32$



Aportación trabajador  $32.52 \times 12 / 15 = 26,02$

Lebrija, junio de 2004.- Fdo.: Ramón Valencia Matos, Presidente del Comité de Empresa.- Fdo.: Jesús Valencia Matos, Presidente de Las Marisma de Lebrija, S.C.A.

En Lebrija a 26 de agosto de 2004.

### **Reunidos:**

**Por la Empresa:** D. Jesús Valencia Matos, en calidad de Presidente de Las Marismas de Lebrija, S.C.A.

**Por la representación de los trabajadores:** D. Ramón Valencia Matos, en calidad de Presidente del Comité de Empresa.

Como anexo a la negociación del Convenio Colectivo firmado con fecha 1/6/2004 y con el objeto de avanzar en la estabilidad de la plantilla de trabajadores actualmente con contrato en vigor en Las Marismas de Lebrija, S.C.A., se adoptan los siguientes acuerdos:

1º Realizar contratos indefinidos a los siguientes trabajadores y con las siguientes categorías profesionales, respetándose las condiciones económicas de su nueva situación desde el día 1/1/2004:

Dolores Jiménez Alcón, Grupo 4º.- a) Peón Especialista

Juana Ruiz Romero, Grupo 4º.- a) Peón Especialista

Antonio M.Bardallo Ruiz, Grupo 2º.-l) Técnico agrícola

José María López Rueda, Grupo 2º.-l) Técnico agrícola

Ernesto Ruiz Sánchez, Grupo 3º.-d) Oficial 2ª

2º Contratar como fijos discontinuos con la categoría profesional de Obrero Cualificado a los siguientes trabajadores:

Manuel Romero Tinajero

José Rivas Muñoz

Juan Ruiz Herrera

Mª Ángeles Naranjo Ganfornina

Rafael Venegas Gil



José M. Castell Cárdenas

Antonio González Román

Alberto Martínez León

Andrés Romero Vidal

Francisco Marín Vela

3º Promocionar de categoría a los siguientes trabajadores con las condiciones recogidas en el Convenio Colectivo con carácter retroactivo desde el día 1/1/2004:

| Nombre                  | Categoría Actual | Promoción         |
|-------------------------|------------------|-------------------|
| Andrés Gordillo Jarana  | Peón Ordinario   | Peón Especialista |
| José Herrera Tejero     | Peón Ordinario   | Peón Especialista |
| Ángel Lorca Montero     | Peón Ordinario   | Peón Especialista |
| José Piñero García      | Peón Ordinario   | Peón Especialista |
| Andrés Tejero Dorantes  | Peón Ordinario   | Peón Especialista |
| José M. Saravia Zalamea | Peón Ordinario   | Peón Especialista |

4º Como excepción al convenio colectivo y como compensación a la imposibilidad de someterse a jornada intensiva en el periodo estival por coincidir con las respectivas campañas productivas de tomate y algodón, se acuerda que los trabajadores que a continuación se relacionan disfruten de jornada intensiva durante el resto del año:

Manuel Caro Bernabé

Fco. de Paula Vargas Herrera

Jose Antonio López Vargas.

Francisco Romero Vela

José Manuel Saravia Zalamea

Juan Pérez Sánchez

Pascual Leal del Ojo Cala



Manuel Jiménez Baeza

Antonio Pan Bardallo

Esta medida será válida para cada trabajador siempre que el mismo esté asignado a las secciones de mantenimiento de la Fábrica de Tomate y Desmotadora. Si por cualquier circunstancia fuera modificado el organigrama y como consecuencia cualquiera de éstos trabajadores tuviera que ser asignado a otro puesto en cualquiera de las secciones de la empresa, dicho trabajador tendría que someterse al horario estipulado para dicha sección.

5º Cálculo del salario/día de las categorías de Obrero Manual y Obrero cualificado con objeto de respetar los límites establecidos por el Convenio Provincial de Faenas Agrícolas y Forestales de la Provincia de Sevilla, con efecto desde 1/7/2004.

#### **Obrero Manual:**

Precio día Convenio Campo 35.39

Horas efectivas de trabajo: x 6 días x 6:30 horas

Horas efectivas de trabajo Cooperativa: 5 días x 7:43 horas

Salario 5 días (39 horas semanales) 41,93

#### **Obrero Cualificado:**

Precio día Convenio Campo 37.73

Horas efectivas de trabajo: x 6 días x 6:30 horas (6,50)

Horas efectivas de trabajo Cooperativa: 5 días x 7: 43 horas (7,70)

Salario 5 días (39 horas semanales) 44,70

Lebrija, agosto de 2004.

### **Anexo III**

Se constituye una Comisión paritaria para las funciones de vigilancia, cumplimiento e interpretación del Convenio Colectivo. La Comisión paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la parte empresarial, todos ellos de la Comisión deliberadora.

La Comisión paritaria tomará sus acuerdos en reunión conjunta y resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos





deberán ser aprobados por ambas representaciones Enviando a los interesados el escrito de resolución en un plazo de cinco días desde la celebración de la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo, se enviará en idéntico plazo, acta de la reunión a los interesados, pudiendo reclamar ante la jurisdicción laboral competente, si alguna parte de la Comisión así lo estimase.

La convocatoria de la reunión de la Comisión paritaria podrá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de un asesor o asesora, que podrá ser ajeno a la empresa, teniendo voz pero no voto.

El domicilio de la Comisión paritaria se establece en Las Marismas de Lebrija, S.C.A., sito en P.I. Las Marismas, parc. 1029.

