

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EQUITACIÓN Y CAZA, S.A.**

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Equitación y Caza, S.A. (Código Convenio 4103162), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2004.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), 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 (C.M.A.C.).

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 Equitación y Caza, S.A., con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2004.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. 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 a 1 de marzo de 2005.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Convenio Colectivo 2004

Acta final

Por la empresa:

— Don José Rodríguez Pineda.

Asesor: Don Carlos Carmona Román.



Representación de los trabajadores:

— Don Luis Cepeda Domínguez.

— Don Manuel Gil Barroso.

— Don Manuel Fuentes Naranjo.

En la ciudad de Sevilla, siendo las 13.00 horas del día 5 de septiembre de 2004, se reúnen las personas reseñadas al margen como componentes de la Mesa Negociadora del Convenio

Colectivo de la Empresa Equitación y Caza, Sociedad Anónima, en el local de la Empresa, sito en Avenida Monte Sierra, 29. Sevilla.

Abierta la sesión se procede a dar lectura completa del texto articulado y sus anexos correspondientes, con pronunciamiento favorable a su firma por parte de todos los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio de referencia, al corresponder, en su integridad, con los acuerdos adoptados en el curso de las deliberaciones mantenidas.

Así lo convienen y ratifican en la presente Acta Final, como prueba de conformidad, siendo las 14.00 horas en el lugar y fecha arriba indicados.

Acuerdos:

Primero.—Las partes consideran que el Convenio Colectivo debe servir como instrumento válido para la normalización de las relaciones laborales en la empresa, por ello entienden que el cumplimiento del texto pactado es el medio más adecuado para la satisfacción de los intereses de ambas, y que el mismo, debe ser interpretado y aplicado según las reglas de la buena fe.

Segundo.—Las partes firman el presente acuerdo por quintuplicado ejemplar y acuerdan delegar en don Carlos Carmona Román, las gestiones necesarias para la presentación del presente Convenio ante la Autoridad Laboral, facultándole para la firma de cuantos documentos fueren necesarios a tal efecto.

Y no teniendo otros asuntos que tratar, se cierra la reunión siendo las 15.00 horas de la fecha antes reseñada, y para que así conste y surta los efectos oportunos, firman de conformidad.—

La empresa.—Los trabajadores. (Siguen firmas.)

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EQUITACIÓN Y CAZA, S.A.**

### Título I. Ámbitos y Disposiciones Generales





## **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará a la totalidad de las actividades que desempeñen los trabajadores en la Empresa Equitación y Caza, S.A.

## **Artículo 2. Ámbito Personal**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación con carácter general a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa Equitación y Caza, S.A., incluidos en el Anexo I.

## **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente Convenio, cualquiera que sea la fecha de su registro, depósito y publicación por la Autoridad Laboral, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006.

Si cualquiera de las partes no lo denunciara con un mes de antelación a su vencimiento, la aplicabilidad del convenio se entenderá prorrogada por años naturales; en este supuesto los salarios tendrán un incremento igual al índice de precios al consumo (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Estadística al 31 de diciembre, sirviendo las nuevas tablas actualizadas como punto de partida para las nuevas negociaciones.

## **Artículo 4. Aumento y Revisión Salarial**

El aumento salarial para el año 2004, será del tres por ciento sobre todos los conceptos económicos del año anterior, y se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004.

En el caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) definitivo del ejercicio 2004 resultase al 31 de Diciembre superior al porcentaje aplicado, se procederá a una revisión salarial con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de 2004 y a su abono en el plazo no superior a un mes desde la fecha de publicación del mismo.

## **Artículo 5. Vinculación a lo Pactado**

El Convenio obliga a todas las personas incluidas en su ámbito durante todo el tiempo de su vigencia. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

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

Todas las condiciones pactadas en este Convenio son compensadas en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras, de cualquier índole, que vengán disfrutando los trabajadores, cuando éstas superen la cuantía total del Convenio y

se considerarán absorbibles desde la entrada en vigor del mismo.

## Título II. Categorías Profesionales

### **Artículo 7. Grupos Profesionales**

Dadas las diferencias funcionales entre el personal de los diferentes departamentos de la empresa, la clasificación profesional y funcional de todo el personal bajo los mismos criterios daría lugar a agravios comparativos en materia de retribuciones, categorías profesionales y tareas, por lo que se establecen tres grupos profesionales diferenciados:

1º) Grupo profesional de «Operarios Productores»: En este grupo se incluirá todo el personal afectado por este acuerdo, que desempeñe funciones de fabricación de productos, ya sea mediante operaciones manuales o mediante la manipulación de maquinaria. Bajo esta denominación se agrupará a los trabajadores actuales de los Talleres de Moda, Caza y Aeronáutica.

2º) Grupo profesional de «Operarios de Almacenes»:

Grupo en el que se incluirá a todo el personal, afectado por este acuerdo, que desempeñe funciones de recepción de materias primas, de mercancías, almacenamiento y expedición de las mismas. Bajo esta denominación se agrupará a los trabajadores actuales de Almacén de Productos Acabados y Almacén de Materias

Primas.

3º) Grupo profesional de «Administración»: Quedan incluidos dentro de este grupo los empleados administrativos, que realicen funciones propias de oficina, contables, archivos o análogas.

Dentro de cada grupo profesional se establecen las siguientes categorías profesionales:

— Operarios Productores:

Jefe de Sección

Maestro Artesano

Costurera Experta

Oficial de Primera

Oficial de Segunda



Oficial de Tercera

Aprendiz de Oficial

— Operarios de Almacenes:

Jefe de Sección

Oficial de Almacén

Almacenero

Auxiliar de almacenero

Limpiadora

— Personal de Administración:

Oficial Administrativo

Administrativo

Auxiliar Administrativo

### **Título III. Tiempo de Trabajo**

#### **Artículo 8. Jornada Laboral**

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo al año serán mil ochocientas (1800 horas/año)

#### **Artículo 9. Jornada Semanal**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que, en ningún caso podrá superar las diez horas de trabajo efectivo al día.

La prestación del trabajo será de forma irregular a lo largo del año para aquellos sectores de la Empresa que necesiten seguir este sistema de trabajo y así se pacte.

#### **Artículo 10. Calendario de Trabajo**

El horario de trabajo para cada departamento de la empresa, será el siguiente:

A) Taller de moda, de caza, construcciones aeronáuticas y almacén de materias primas:





Con carácter general, se establece una jornada de 8 horas diarias realizadas de lunes a viernes con las siguientes excepciones:

- Los días 21 y 22 de septiembre, 5 y 6 de octubre, 9 y 10 de noviembre, 1 y 2 de diciembre, se establece una jornada de 10 horas diarias por recuperación de puentes.
- Del 2 al 20 de agosto, ambos inclusive: período fijo de vacaciones anuales.

De esta distribución resulta un saldo de 32 horas a compensar con 4 días de descanso, para cada trabajador de la sección, quedando distribuidos en cuatro puentes a lo largo del año que corresponderán a los siguientes días laborables: 26 de abril, 11 de junio, 11 de octubre y 7 de diciembre.

No obstante, para mayor comprensión y lectura, el anterior calendario queda adjunto al presente convenio como Anexo II.

#### B) Almacén de productos acabados:

Con carácter general, se establece una jornada de 8 horas diarias realizadas de lunes a viernes con las siguientes excepciones:

- Los días 21 y 22 de septiembre, 5 y 6 de octubre, 9 y 10 de noviembre, 1 y 2 de diciembre, se establece una jornada de 10 horas diarias por recuperación de puentes.
- Del 28 de junio al 18 de julio, ambos inclusive: período fijo de vacaciones anuales.

De esta distribución resulta un saldo de 32 horas que la empresa podrá administrar en cuanto a su ejecución, si bien las jornadas de trabajo no podrán exceder de 10 horas diarias.

No obstante, para mayor comprensión y lectura, el anterior calendario queda adjunto al presente convenio como Anexo III.

#### C) Administración:

Los trabajadores pertenecientes a este departamento mantendrán durante toda la vigencia del presente convenio una jornada ordinaria de 8 horas diarias. Se acompaña calendario señalándolo como Anexo IV.

### **Artículo 11. Horario de Trabajo**

Los horarios de trabajo para el año 2004, en las distintas secciones, quedan establecidos con arreglo al siguiente detalle:



A) Taller de moda, de C.A.S.A. y almacén de materias primas:

— En jornada de 8 horas: de 7.00 a 15.00.

— En jornada de 10 horas: de 7.00 a 15.00 y de 16.00 a 18.00.

— En las jornadas anteriores quedan incluidos 15 minutos de descanso que se consideran como tiempo efectivo de trabajo.

B) Almacén de productos acabados:

En jornada de 8 horas:

— Desde el 1 de enero al 31 de mayo: de 9.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.00.

— Desde el 1 de junio al 30 de septiembre: de 7.00 a 15.00.

— Desde el 1 de octubre al 31 de diciembre: de 9.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.00.

En jornada de 10 horas: de 7.00 a 15.00 y de 16.00 a 18.00.

Todos los viernes del año de 7 a 15 horas.

Para la jornada de 10 horas quedan incluidos 15 minutos máximo de descanso, que se consideran como tiempo de trabajo efectivo.

C) Administración:

— Desde el 1 de enero al 15 de junio: de 9.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.00.

— Desde el 16 de junio al 14 de septiembre: de 7.00 a 15.00.

— Desde el 15 de septiembre hasta 31 de diciembre: de 9.00 a 14.00 y de 15.00 a 18.00.

Para la jornada superior a 6 horas continuadas quedan incluidos 15 minutos máximo de descanso, que se consideran como tiempo de trabajo efectivo.

## **Artículo 12. Vacaciones Anuales**

La duración de las vacaciones anuales es de 30 días naturales, o lo que es lo mismo: 22 días laborables y 8 días no laborables.

Taller de moda, de C.A.S.A. y almacén de materias primas:

Un primer periodo de 19 días naturales (14 días laborables y 5 días no laborables), que será el comprendido entre los días 2 al 20 de agosto.



El resto (8 días laborables) de las vacaciones serán de libre disposición por el trabajador.

Almacén de productos acabados.

Un primer periodo de 21 días naturales (15 días laborables y 6 días no laborables), que será el comprendido entre los días 28 de junio y 18 de julio.

El resto (7 días) de las vacaciones serán de libre disposición por el trabajador.

En el supuesto que la elección de las vacaciones coincidiera con alguno de los periodos establecidos como puntas en la carga de trabajo de cada departamento, las partes consideran que el disfrute de las mismas no puede interrumpir la marcha normal del trabajo, por ello el número máximo de personas por departamento que pueden disfrutar de las vacaciones en el mismo periodo de tiempo es el que se refleja en el Anexo IV de este convenio.

La disposición de estos periodos está sujeta a la comunicación formal, con al menos una semana de antelación, a la Dirección de la Empresa; en los casos en que existan más solicitudes de disfrute de vacaciones para los periodos punta de producción que personas que puedan disfrutarla se estará al criterio de mayor antigüedad en la solicitud para conceder el permiso.

### **Artículo 13. Licencias y Permisos Retribuidos**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dos días que pueden ser alternos, en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de:

Cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, o hermanos del trabajador o de su cónyuge, sobrinos hijos de hermanos y hermanos de los padres del trabajador.

Estos dos días podrán ampliarse a tres cuando medie la necesidad de desplazamiento al efecto superior a cien kilómetros.

b) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres carnales, un día.

c) Por matrimonio del trabajador, quince días.

d) Por alumbramiento de esposa o de la mujer con quien conviva, dos días, que podrán ampliarse a dos días más en caso de gravedad o, si el hecho ocurre fuera de la localidad.

e) Por traslado de domicilio, 1 día.







f) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Las trabajadoras o trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer u hombre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

i) La mujer que esté embarazada tiene derecho con ocasión del parto a un periodo de suspensión de la actividad laboral de dieciséis semanas, aquél se podrá ampliar hasta 18 semanas, en caso de parto múltiple.

j) En caso de muerte del empresario, cónyuges, padres, hermanos, hijos, abuelos, podrá cerrar la Empresa ese día con obligación de abonar el salario correspondiente a ese día a los trabajadores. El día será recuperable si los trabajadores de mutuo acuerdo así lo decidieran.

k) El total de horas para consulta de médico será de dieciséis horas anuales, que se podrán utilizar tanto para consulta médica de medicina general como para consulta de médico especialista.

En caso de rehabilitación por accidente de trabajo no se pone límite.

#### **Título IV. Condiciones Salariales**

##### **Artículo 14. Retribuciones**

El salario se compondrá de los siguientes conceptos:

- Salario Base
- Antigüedad
- Plus de Calidad y Cantidad en el Trabajo.
- Gratificaciones Extraordinarias
- Plus de Puntualidad y Asistencia
- Plus extrasalarial de Transporte y Desplazamiento.





— Plus de Exceso de Jornada

— Prima de Responsabilidad.

— Plus de Ayuda Escolar

### **Artículo 15. Salario Base**

Se denomina salario base el que para cada categoría profesional figura en cómputos mensual y anual (catorce mensualidades) en las tablas salariales que se acompañan como Anexo I.

El salario base para los aprendices con contrato de formación será el Salario Mínimo Interprofesional vigente.

### **Artículo 16. Antigüedad**

Atendiendo al tiempo de permanencia en la empresa desde la fecha de su ingreso, todos los trabajadores tendrán derecho, por cada tres años de trabajo, a percibir trienios del cinco por ciento del salario base, hasta el tope máximo de doce trienios en concepto de plus de antigüedad.

### **Artículo 17. Plus de Cantidad y Calidad en el Trabajo**

Se establecerá un sistema de medición del trabajo que dará lugar a un Plus de Cantidad y Calidad en el Trabajo con el fin de favorecer a aquellos trabajadores que desarrollen el mismo con diligencia y controlar el proceso productivo de aquellos que desarrollen eficientemente su trabajo y todo ello, con la finalidad de mejorar la competitividad de la Empresa.

Este concepto salarial se aplicará a los trabajadores que pertenezcan al grupo profesional de Operarios Productores.

### **Artículo 18. Gratificaciones Extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales compuestas de treinta días de salario base más la antigüedad, que se abonarán, como máximo, los días 15 de julio y 15 de diciembre.

### **Artículo 19. Plus de Puntualidad y Asistencia**

Se establece una retribución complementaria, denominada «plus de puntualidad y asistencia», cuyo importe se detalla en el Anexo I, para cada categoría excepto para los Jefes de Sección de Operarios Productores, y se devengará cada día efectivamente trabajado en toda la jornada ordinaria, llegando con puntualidad a su puesto de trabajo, en cada incorporación que haya durante dicha jornada. De tal plus, se deducirá el cincuenta por ciento del total mensual por cada falta, salvo





las faltas justificadas contempladas en el artículo 13 del presente convenio.

En caso de ir al médico y asistir al trabajo se deducirá la cantidad señalada como plus de puntualidad en el Anexo I, cada día que concurra dicha circunstancia.

### **Artículo 20. Plus Extrasalarial de Transportes y Distancia**

Es la cantidad que percibirá el trabajador para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer desde su domicilio hasta el centro de trabajo.

Su cuantía queda fijada en el Anexo I por día efectivo de trabajo para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, excepto para los Jefes de Sección del grupo de Operarios Productores.

Dado el carácter compensatorio de gastos de este plus, no se computará para el abono de vacaciones, pagas extraordinarias, ni para el cálculo de la antigüedad ni horas extraordinarias.

### **Artículo 21. Prima de Responsabilidad**

Este complemento corresponde a una característica del puesto de trabajo. Su percepción deriva exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable. Es devengado por los Jefes de Sección de cada grupo profesional o sección, debido a la mayor carga de responsabilidad en el ejercicio de su actividad.

Su cuantía queda determinada como sigue:

— Jefe de Sección de Taller: 293,84 euros mes.

— Jefe de Sección del Almacén de Materias Primas:

293,84.euros mes.

### **Artículo 22. Plus de Ayuda Escolar**

Aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio tengan hijos en edad escolar cursando estudios de Primaria y/o E.S.O., recibirán en concepto de suplido de Ayuda Escolar, una cantidad compensatoria de los gastos ocasionados por la compra de libros escolares de obligado uso, equivalente al cincuenta por ciento del valor de los mismos.

Para tener derecho a dicho abono, será necesaria la presentación del pago de la matrícula correspondiente así como la factura de la compra de los libros, estableciéndose como fecha tope de recepción de solicitudes, el día 31 de octubre.

Dicho suplido de naturaleza extrasalarial se abonará en la nómina de haberes correspondiente al mes de Noviembre.

### **Artículo 23. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración de la jornada anual ordinaria.

Ambas partes acuerdan la realización de horas extraordinarias necesarias en los periodos puntas de producción, ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad. La prestación del número de horas extraordinarias pactado es obligatoria.

Por la necesidad de garantizar en todo momento la rapidez de respuesta a los pedidos de los clientes, cuyo volumen no es posible anticipar con la suficiente exactitud, la prestación del número de horas extraordinarias que la empresa precise para cumplir el plan de producción ha de ser obligatoria para todos los trabajadores (salvo excepción expresa), de la sección afectada.

Este número de horas extraordinarias se determinará de conformidad con los delegados de personal, y con la suficiente antelación.

Condicionado por la ampliación de la jornada ordinaria durante los días de la semana de lunes a viernes, la prestación de las horas extraordinarias que en su caso fuesen necesarias durante los periodos de dicha ampliación, habrán de realizarse los sábados por la mañana.

## **Título V. Mejoras Sociales**

### **Artículo 24. Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo**

La empresa vendrá obligada, durante la vigencia del presente Convenio, a completar la prestación económica de I.T. derivada de accidente de trabajo hasta el cien por cien de la base reguladora del mes anterior a la baja del trabajador a partir del día siguiente a la baja médica.

### **Artículo 25. Supuesto de Hospitalización**

En el caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y siempre que exista hospitalización por dichas causas, la empresa vendrá obligada a completar el subsidio hasta el cien por cien de la base reguladora de contingencias comunes del trabajador, mientras dure la situación de hospitalización.

### **Artículo 26. Póliza de Seguro**

La empresa formalizará una póliza de seguro a favor de sus trabajadores/as,



acogidos al presente convenio, que cubra las siguientes cantidades y contingencias:

- a) Invalidez absoluta por accidente laboral y no laboral: 21.636,44 euros.
- b) Invalidez permanente total por accidente laboral y no laboral: 13.000,00 euros.
- c) Muerte por accidente laboral y no laboral: 21.636,44 euros.

### **Artículo 27. Seguridad y Salud**

Como consideraciones de carácter general sobre la salud y la prevención de riesgos laborales se estipula que, la Empresa, en colaboración con la representación de los trabajadores, desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo posible y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente con la representación de los trabajadores se ejecuten, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

Asimismo, la Empresa informará periódicamente a los representantes, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

## Título VI. Régimen Sancionador

### **Artículo 28. Clases de Faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

### **Artículo 29. Leves**

Son faltas leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo de la jornada de trabajo, sin permiso.
3. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.





4. La inobservancia de los Reglamentos y Ordenes de

Servicio así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

5. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.

6. La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para Seguridad Social y Medicina de Empresa.

8. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

### **Artículo 30. Graves**

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes.

2. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

3. El incumplimiento de las normas generales de este Convenio, en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencia en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.

4. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.

5. La voluntaria disminución y baja calidad en el trabajo.

6. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

7. Las injurias proferidas contra personas.

8. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

9. La embriaguez no habitual durante el trabajo y/o consumo de estupefacientes.

10. La falta de dos días al trabajo durante el periodo de un mes, sin causa justificada.

### **Artículo 31. Muy graves**





Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del periodo de un mes, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
2. La falta al trabajo de seis días en el periodo de cuatro meses, sin causa justificada.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un periodo de seis meses o de veinticinco en el periodo de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de la dependencia de la misma, o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la Empresa.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La indisciplina o desobediencia al régimen interior de la empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos, calificados como tales en el Código Penal.
8. La falsedad en la circunstancia de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
9. La embriaguez y toxicomanía habitual durante el trabajo.
10. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.
11. La disminución voluntaria de rendimiento.
12. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral de la empresa.
13. Pasar a prestar servicios a otra competidora, no estando autorizado; el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa, a sus directores o a sus compañeros de trabajo.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave, y el que lo sufre lo pondrá en conocimiento del director de la



empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por aquél se instruya el oportuno expediente.

El expediente deberá quedar concluido en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la notificación a la parte interesada.

### **Artículo 32. Sanciones**

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.

Las sanciones que procederán imponerse en cada caso, según la falta cometida, serán las siguientes:

Por falta leve:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de hasta un año.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de hasta 5 años.
- Despido.

### **Artículo 33. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Título VII. Disposición Final







## Artículo 34. Comisión Paritaria

El pleno de la mesa negociadora del convenio asumirá la función de Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión. No obstante, un miembro de la parte social y otro que la empresa designe se constituirán en comité de trabajo a estos efectos, recabando la información necesaria relacionada con el asunto que tratarán de resolver y en caso de que no puedan lo presentarán a la consideración del pleno de la mesa de vigilancia.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos en reunión conjunta y establecerá su dictamen mediante resolución escrita.

Dichos acuerdos deberán ser aprobados por ambas representaciones y tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo será competente la jurisdicción laboral.

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

Ambas partes podrán asistir a las reuniones acompañadas de un/a asesor/a, que podrá ser ajeno a la Empresa, teniendo voz pero no voto.

## Anexo I

### Tabla salarial de Equitación y Caza, S.A., para el año 2003

Categoría	Salario mes	Salario actualizado 2004	Salario bruto anual	Salario bruto anual actualizado	Valor bruto hora extra	Valor bruto hora extra actualizado	Valor plus puntualidad	Valor plus puntualidad actualizado	Valor plus transporte	Valor prima responsabilidad	Valor prima responsabilidad
<b>Grupo Operarios Productores:</b>											
Jefe de Sección	948,02	976,4606	13.272,25	13670,418	No aplicable	No aplicable	No aplicable	No aplicable	No aplicable	285,28	293,8384
Maestro Artesano	948,02	976,4606	13.272,25	13670,418	11,54	11,882	2,05	2,1115	1	No aplicable	
Costurera Experta	948,02	976,4606	13.272,25	13670,418	11,54	11,882	2,05	2,1115	1	No aplicable	
Oficial de Primera	877,73	904,0619	12.288,17	12656,815	10,51	10,8253	2,05	2,1115	1	No aplicable	
Oficial de Segunda	821,98	846,6394	11.507,72	11852,952	9,48	9,7644	2,05	2,1115	1	No aplicable	
Oficial de Tercera	731,24	753,1772	10.237,36	10554,481	8,46	8,7138	2,05	2,1115	1	No aplicable	
Aprendiz de Oficial	640,50	659,715	8.967,00	9236,01	7,45	7,6735	2,05	2,1115	1	No aplicable	
<b>Grupo Operarios de Almacén:</b>											
Jefe de Sección	877,73	904,0619	12.288,17	12656,815	10,51	10,8253	2,05	2,1115	1	285,28	293,8384
Oficial de Almacén	877,73	904,0619	12.288,17	12656,815	10,51	10,8253	2,05	2,1115	1	No aplicable	
Almacenero	751,79	774,3437	10.525,06	10840,812	8,62	8,8786	2,05	2,1115	1	No aplicable	
Auxiliar de Almacén	640,50	659,715	8.967,00	9236,01	7,45	7,6735	2,05	2,1115	1	No aplicable	
Limpiador/a	523,62	539,3286	7.330,6	7550,518	5,85	6,0255	2,05	2,1115	1	No aplicable	
<b>Grupo Personal de Administración:</b>											
Oficial administrativo	877,73	904,0619	12.288,17	12656,815	10,51	10,8253	2,05	2,1115	1	No aplicable	
Administrativo	751,79	774,1377	10.525,06	10840,812	8,62	8,8786	2,05	2,1115	1	No aplicable	
Auxiliar administrativo	640,50	659,715	8.967,00	9236,01	7,45	7,6735	2,05	2,1115	1	No aplicable	