

## **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA ARLESA SEMILLAS, S.A. Y SUS TRABAJADORES.**

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Arlesa Semillas, S.A. (Código: 4103402), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-05 a 31-12-06.

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,

### **Acuerda.**

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa Arlesa Semillas, S.A., suscrito por la referida Entidad y la 14068 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 262 Lunes 13 de noviembre de 2006 representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-05 a 31-12-06.

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 art. 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

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

Sevilla a 2 de marzo de 2006. El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

### **Acta de reunión de la comisión negociadora del Convenio Colectivo entre la empresa Arlesa Semillas, S.A. y sus trabajadores.**

Sevilla a 30 de septiembre de 2005.

R. Empresarial, don Philippe Saux; R. Social don Manuel Buzón Villegas, don Baldomero García Marlín y don José L. Arcas Cordones.

En Sevilla a las 15.00 horas del día de la fecha, en las dependencias de la Empresa Arlesa Semillas, S.A., en Sevilla, Punta del Verde, s/n., se reúne la Comisión Negociadora integrada por los Sres. arriba expresados para deliberar sobre el Convenio Colectivo, llegando al acuerdo del nuevo convenio, donde ambas partes reconocen haber alcanzado los objetivos fijados al inicio de la negociación.

Por lo tanto y a la vista del texto articulado lo remitimos a la Delegación Provincial de Trabajo de Sevilla para su registro y publicación.

Sin más asuntos que tratar se firma la presente en Sevilla, en lugar y fecha al comienzo indicados.

## **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA ARLESA SEMILLAS, S.A. Y SUS TRABAJADORES.**

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

#### **Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.**

Este convenio será de aplicación a la actividad laboral de la empresa Arlesa Semillas, S.A., por cuenta y bajo la dependencia de la misma.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente Convenio se aplicará al personal de Arlesa Semillas, S.A., exceptuándose únicamente los cargos a que se refiere el artículo 1, apartado 3 c) y el personal del artículo 2, apartado 1 a), f) y g) del Estatuto de los Trabajadores, y todos los no incluidos en las categorías laborales del anexo núm. 1.

No obstante, en todo caso y salvo para los cargos del citado artículo 1, 3 c), será de aplicación el régimen disciplinario.

#### **Artículo 3. Duración y vigencia.**

El presente Convenio iniciará su vigencia a partir del uno de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006, con independencia de su homologación y publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia.

#### **Artículo 4. Revisión salarial.**

A) Revisión y denuncia.

El Delegado de Personal podrá pedir la revisión de este Convenio si por disposiciones legales o de cualquier rango, índole o concertación de Convenio Colectivo Provincial o Interprovincial para Empresas productoras, vendedoras y comercializadoras de semillas de gran cultivo, las mejoras económicas,



consideradas globalmente, resultasen absorbidas en un porcentaje igual o superior al 85%.

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por años consecutivos, si no fuera objeto de denuncia por las partes para su rescisión o revisión, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, en plazo señalado y en la forma establecida por las disposiciones vigentes.

#### B) Incremento salarial.

Para el año 2005 se fija un incremento del 2,5% (IPC previsto por el Gobierno más 0,5%) en todos los conceptos económicos. Para el año 2006 se fija igualmente un incremento del IPC previsto por el Gobierno más 0,5 %

#### C) Cláusula de revisión salarial.

Si a 31/12/2005 el IPC publicado por el INE excede del 2,5% se hará una revisión en el exceso, abonando las diferencias que pudieran resultar con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Para el año 2006, y siempre y cuando el IPC a 31 de diciembre exceda de la subida practicada a 1 de enero, se hará una revisión en el exceso, abonando la diferencia que pudiera resultar con carácter retroactivo.

### **Artículo 5. Compensación.**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad por las que rigieran anteriormente, bien por Convenio Colectivo o Contrato.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica son consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual.

### **Artículo 7. Comisión paritaria.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85, 3 e) del Estatuto de los Trabajadores, para el cumplimiento de este Convenio y su interpretación se constituye una Comisión Paritaria, integrada por dos miembros en representación de los trabajadores y otros dos en representación de la Empresa. Las discrepancias que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria, se dirimirán ante los Órganos Judiciales del Orden Social.

## **Capítulo II. Vacaciones y atenciones sociales.**

## **Artículo 8. Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales será retribuido. La duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el total de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, de mutuo acuerdo entre el personal y la empresa, no pudiendo realizarse más fracciones, respetándose siempre los siguientes criterios:

1. El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.
2. El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre del año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del periodo de disfrute.

Una vez iniciado su disfrute, si se produce situación de IT, dicho período no se interrumpe ni es conmutable por nuevos períodos. El personal, empero, en este caso tendrá derecho a sus percepciones salariales en razón de la totalidad de sus haberes durante la duración de las vacaciones.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes, ni pueden ser compensables económicamente, salvo los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

## **Artículo 9. Permisos.**

La Empresa otorgará a sus trabajadores las licencias ordinarias que soliciten, en los casos que a continuación se indican, sin merma del salario:

Caso de licencias

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.



d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del E.T.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Se le concede al personal 24 horas retribuidas al cabo del año, para resolver asuntos de máxima necesidad, que se tengan que realizar en horas de trabajo, previa justificación de las mismas (dicha justificación deberá aportarse por escrito a la gerencia de la empresa). La utilización de estas horas para asuntos que no sean de la máxima necesidad será considerada como falta grave.

Una vez agotado el permiso de 24 horas anuales citado en el párrafo anterior, el personal que necesita disponer de más horas para los asuntos citados anteriormente, deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de Empresa, la cual está facultada para concederlo o denegarlo.

### **Artículo 10. Enfermedad y accidente de trabajo.**

La empresa Arlesa Semillas, S. A., complementará la indemnización que el trabajador perciba de la Seguridad social en los siguientes casos:

a) En el caso de enfermedad común se le completará desde el primer día de baja médica o facultativa del trabajador en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, la indemnización que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la remuneración íntegra mensual que hubiera percibido de haber estado trabajando. Esta prestación tendrá un límite de cuarenta y cinco días en enfermedad durante el transcurso del año y de 18 meses en caso de enfermedad continuada desde los dos meses de la fecha de la baja.

b) En caso de baja por accidente laboral, la empresa complementará desde el primer día de baja las indemnizaciones que el trabajador perciba por la Seguridad Social hasta el 100% de la remuneración íntegra mensual y parte proporcional de las pagas extraordinarias.



El productor que por causa de enfermedad o accidente de trabajo no pudiese asistir al trabajo, vendrá obligado a participarlo a la empresa, antes de que se inicie la jornada laboral, y si esto no fuera factible, antes de transcurrir las dos primeras horas de tal jornada, permaneciendo en su domicilio sin salir de él, salvo asistencia al Médico, hasta que reciba la visita de la persona que designe la Empresa, sin perjuicio de remitir a la misma el correspondiente parte de baja.

#### **Artículo 11. Fondo de anticipos diferidos.**

Se establece por la Empresa un fondo con la finalidad de que el personal pueda disfrutar de un tipo de anticipo diferido de hasta 1.500 euros por trabajador, amortizándose como máximo en cinco años y como mínimo en un año, con un interés variable Euribor a 1 año más un diferencial del 4%, pudiéndose solicitar siempre que no se esté disfrutando de ningún anticipo anterior. La concesión de estos anticipos queda condicionada además a que en el momento de solicitarlos, el fondo total de anticipos concedidos no exceda de 15.000 euros.

Para la concesión deberán solicitarse por escrito al Gerente, quién autorizará y pondrá en conocimiento del Delegado de Personal, siempre que las peticiones presentadas, sean de acuerdo con las normas de este Convenio

#### **Artículo 12. Fondo para la festividad de Reyes Magos.**

Se establece por la Empresa un fondo con la finalidad de que cada uno de los hijos menores de doce años al 31 de diciembre de 2005 y 2006 de los trabajadores, que tengan al menos una año de antigüedad, puedan disfrutar de la festividad de Reyes Magos, por importe máximo de 117,84 euros por cada uno de dichos hijos, que será hecho efectivo junto con la nómina del mes de noviembre. La dotación máxima del fondo será de 3000 euros.

#### **Artículo 13. Seguro de Vida/Invalidez.**

La Empresa, con objeto de asegurar a sus trabajadores unas mejores posibilidades en el caso de invalidez total/ absoluta y a sus familiares en el caso de fallecimiento por muerte natural o accidente, y mientras esté al servicio activo de la misma, tiene concertada con una entidad aseguradora una póliza colectiva de seguro mixto a favor de su personal de plantilla que cubrirá los dos casos anteriormente dichos, por un importe de 12.000 euros. El trabajador de plantilla deberá tener al menos un año de antigüedad en la empresa.

Las primas anuales serán satisfechas en su totalidad por la Empresa siendo beneficiarias de las mismas las personas que designe cada trabajador.

Este seguro quedará cubierto mientras el personal esté en nómina de la Empresa y tenga menos de 65 años. Es decir, que en el momento de cumplir los 65 años de edad o causar baja en la Empresa, perderá el derecho a percibir importe

alguno por dicha póliza.

#### **Artículo 14. Exteriorización de pensiones.**

Con el objeto de complementar las pensiones de la Seguridad Social, Arlesa Semillas, S.A., se compromete a promover un plan de pensiones para sus trabajadores que tengan una antigüedad de más de un año en la empresa. La aportación empresarial será de 200 euros/año, siempre que el trabajador aporte un mínimo igual al de la empresa.

El plan de pensiones se instrumentaliza a través de la constitución de un fondo de pensiones en el que se integrarán las aportaciones que realicen los promotores, en este caso las empresas, y los partícipes, en este caso los trabajadores.

Así, promotor será Arlesa Semillas, S.A. Partícipes serán los trabajadores que se adhieran al citado plan. Beneficiarios serán igualmente los trabajadores por ser quienes tendrán derecho a las prestaciones que contempla el plan y las personas que estos últimos designen para el caso de fallecimiento.

Las aportaciones económicas que integrarán el correspondiente fondo de pensiones serán realizadas por el promotor y los partícipes, en la cuantía igual de 16,67 euros mensuales cada uno de los doce meses del año. A tal efecto, la empresa está autorizada a detraer de las correspondientes percepciones salariales la cantidad señalada como aportación del trabajador al plan, debiéndose reflejar, en tal caso, la deducción por este concepto en el correspondiente recibo de salarios.

#### **Artículo 15. Fondo para la formación.**

Se establece por la Empresa un fondo de 3.000 euros cuya finalidad será la formación de los trabajadores. Podrán optar a dicho fondo aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito al gerente, constituyéndose para ello una comisión de evaluación constituida por el delegado de personal y el responsable de formación de la empresa, quienes analizarán y designarán los beneficiarios en función de criterios de equidad y necesidad de cada uno de los solicitantes. Toda solicitud, se analizará sobre la base de un presupuesto de formación y se abonará contra la correspondiente factura del proveedor.

### **Capítulo III. Retribuciones.**

#### **Artículo 16. Percepciones: Estructura salarial.**

Las retribuciones del trabajador por jornada y horario completo de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

1. Sueldo base.

2. Cantidades consolidadas (\*)
3. Paga de julio.
4. Paga de Navidad.
- 5.

(\*) En el convenio 2002 desaparecieron una serie de conceptos, manteniéndose con carácter "Ad Personam" mediante la fórmula de pagas consolidadas.

### **Artículo 17. Sueldo base.**

El sueldo base mensual viene constituido por las cantidades que para cada una de las categorías profesionales figuran en el Anexo I.

### **Artículo 18. Tóxicos.**

Este complemento será percibido por todo el personal de fábrica, consistente en el 10% del sueldo base. Este complemento se percibirá por día efectivamente trabajado.

### **Artículo 19. Pagas de julio y navidad.**

En estas pagas se abonará al personal el importe de treinta días cada una de ellas, de sueldo a tenor del Anexo I.

### **Artículo 20. Antigüedad.**

Se pacta expresamente que el personal que viniera percibiendo el complemento salarial de antigüedad, lo continuará percibiendo con el carácter de "Ad personam", sin que en lo sucesivo se produzcan nuevos incrementos, por quedar fijado en esa cantidad su tope de antigüedad durante toda su vida en la empresa, no obstante lo cual la cantidad resultante si experimentará el aumento porcentual de los salarios.

Por lo tanto, conforme al acuerdo alcanzado por la Comisión Negociadora del Convenio, se suprime el complemento personal de antigüedad para todo el personal que se contrate con carácter indefinido a partir del 1/01/2003.

### **Artículo 21. Nocturnidad.**

Todo el personal que se ajuste a lo establecido en el artículo 36, apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, se le abonará un 25% sobre el salario base. Se considerará nocturnidad aquellos servicios prestados entre las 23.00 horas y las 7 horas.



## **Artículo 22. Horas extraordinarias.**

Para aumentar las oportunidades de colocación y de acuerdo con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a suprimir las horas extraordinarias, permitiéndose sólo las que estén justificadas y previstas por la ley.

En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75% sobre el valor de cada hora ordinaria del trabajador de que se trate, registrándose las mismas día a día y totalizándose mensualmente, para ser abonadas junto con la nómina de cada mes.

## **Artículo 23. Domingo trabajado.**

El personal que trabaje en domingo y tome el descanso compensatorio en día laborable, percibirá en concepto de gratificación el importe equivalente a un día de salario base, más un complemento de 10 euros por cada día trabajado.

## **Capítulo IV. Jornada, premios, seguridad e higiene en el trabajo.**

### **Artículo 24. Jornada.**

La jornada tendrá una duración de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, con vigencia desde el 1 de enero de 2005, hasta el 31 de diciembre de 2006.

### **Artículo 25. Garantías sindicales y acumulación de horas.**

El Delegado de Personal tendrá los derechos, garantías y obligaciones que establece el Título II del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo complementan y desarrollan.

### **Artículo 26. Prevención de riesgos laborales.**

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo se estará a lo establecido por la Legislación vigente en cada momento.

La Empresa proporcionará los medios de protección personales que estén establecidos para cada trabajo a realizar.

Los trabajadores reconocen la necesidad y obligación de usar las prendas y medios de protección establecidas para cada trabajo y manifiestan por el presente acuerdo, su compromiso de utilizar dichas prendas y medios de protección.

La inobservancia por parte de los trabajadores de las normas de Seguridad e Higiene, implicará el incumplimiento del acuerdo alcanzado en este punto, sin perjuicio de las responsabilidades y medidas disciplinarias a que haya lugar, y en



su caso dará lugar a la aplicación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos laborales y demás disposiciones concordantes.

## **Capítulo V. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 27. Potestad sancionadora.**

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

### **Artículo 28. Clasificación de faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

### **Artículo 29. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la Empresa, siempre que no sea en presencia de personas ajenas a la misma.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender a clientes y proveedores con la corrección y diligencia debidas.
7. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
8. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
9. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.





### **Artículo 30. Faltas graves.**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella derivase perjuicio para la Empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia de personas ajenas a la Empresa o trascienda a personas que mantengan relaciones con la misma.
6. Emplear para su uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

### **Artículo 31. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Falta más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia





desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en existencias, materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y en general bienes de la empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración a clientes y /o proveedores de la Empresa o a cualquier persona que mantenga relaciones con ésta.

9. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. la continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constituidos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no está motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

### **Artículo 32. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la Dirección de Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves,



graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

### **Artículo 33. Sanciones máximas.**

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.
3. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la resolución del contrato de trabajo mediante despido disciplinario en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

### **Artículo 34. Prescripción.**

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

## **Capítulo VI. Disposiciones finales.**

Primera. Por el presente Convenio quedan derogados y sin efecto alguno todos los anteriores pactos entre la Empresa y sus trabajadores.

Segunda. En todo lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación vigente.

### **Anexo I. Departamento Categorías laborales Sueldo euros/mes Sueldo euros/año.**

<b>Departamento</b>	<b>Categoría laborales</b>	<b>Sueldo euros/mes</b>	<b>Sueldo euros/año</b>
A) Gerencia	Gerente	1.815,14 euros	25.411,97euros
B) Fábrica	Jefe de Fábrica	1.225,22 euros	17.153,08 euros
	Encargado de Fábrica	918,91 euros	12.864,81 euros

	Oficial(mantenimiento, general, envasado)	688.24 euros	9.635.37 euros
	Especialista (Planta de procesado en calibración de semillas, o envasado de semillas)	619.42 euros	8.671.83 euros
	Peón (envasado o Portería)	561.18 euros	7.856.53 euros
C) Técnico	Director Técnico	1.633.63 euros	22.870.77 euros
	Jefe de Investigación	1.225.22 euros	17.153.08 euros
	Téc.n.Producción, Tecn. Investigación, Tecn. Laboratorio	980.18 euros	13.722.46 euros
	Ayte. Técnico Agrícola, Ayte. Técnico Laboratorio	784.14euros	10.977.97euros
	Peón Agrícola, Auxiliar técnico	561.18 euros	7.856.53 euros
D) Comercial			
Marketing	Director Comercial	1.633.63 euros	22.870.77 euros
	Jefe de Ventas	1.225.22 euros	17.153.08 euros
	Jefe de Zona Jefe de Producto	980.18 euros	13.722.46 euros
	Técnico Comercial	784.14 euros	10.977.97 euros
	Promotor	561.18 euros	7.856.53 euros
E) Administración	Jefe de Administración	1225.22euros	17.153.08 euros
	Técnico de Admón.	857.65 euros	12.007.15 euros
	Auxiliar Administrativo	643.24 euros	9.005.37 euros

