



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA «APERITIVOS MATARILE», S.A., Y SUS TRABAJADORES

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa «Aperitivos Matarile», S.A., y los trabajadores incluidos en sus ámbitos personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará al centro de trabajo de «Aperitivos Matarile», S.A., sito en carretera Marchena-Puebla de Cazalla, km. 1, de la localidad de Marchena (Sevilla).

Artículo 3. Ámbito personal.

El Convenio afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de dicho centro de trabajo.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

La duración de este Convenio Colectivo será de cuatro años, contados desde el 1 de enero de 2007 y hasta el 31 de diciembre del año 2010, ambos inclusive. Llegada la indicada fecha de finalización, se entenderá prorrogado este convenio, por otro año más, y así sucesivamente, si con un mes de antelación a la fecha o a la de vencimiento de alguna de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma.

Artículo 5. Comisión Paritaria de interpretación y resolución de conflictos.

Su composición y funcionamiento se ajustará a:

1. Composición: Estará integrada por el Comité de Empresa y la dirección de la empresa. Las partes podrán llevar los asesores que éstos determinen.
2. Se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días contados a partir de la fecha de solicitud.
3. Funciones: Vigilancia, interpretación del Convenio Colectivo, en cuestiones y conflictos colectivos que le sean sometidos por cualquiera de las partes y afecten a intereses colectivos de los trabajadores.
4. El plazo máximo de resolución de las cuestiones planteadas a dicha Comisión



será de cinco días laborables.

5. La adopción de acuerdos será por mayoría de cada una de ambas representaciones. Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para ambas representaciones.

6. Los acuerdos alcanzados por la Comisión serán vinculantes para ambas representaciones, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan ejercitarse.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas en su conjunto y en su cómputo anual, siendo que si se declarara nula cualquiera de estas cláusulas, quedará sin efecto el Convenio Colectivo completo, comprometiéndose a negociar uno nuevo.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 7. Calendario laboral.

Se establece una jornada de general aplicación para todos los trabajadores de 1.808 horas anuales, de lunes a viernes, que se distribuye de acuerdo a lo establecido en el apartado siguiente.

Artículo 8. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

El horario de trabajo será de 5:45 h. a 14 h. (mañana), de 14 h. a 22:15 h. (tarde) y de 22:15 a 06:30 (noche) o de 8.30 h a 18:30 (turno partido para oficinas), en este último caso con dos horas de parada para tiempo de comida.

Para los turnos de mañana y tarde se establecen rotaciones semanales, excepto para ciertos puestos que se determinarán por la Dirección de la empresa en función de cuestiones organizativas.

En los supuestos de jornada continuada se establece un período de descanso de 15 minutos, que no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Se establece que por causas organizativas, el horario de limpieza se desarrollará en horario de 22:15 a 06:30 (noche), no siendo de aplicación el régimen de trabajo a turno, por lo que el personal adscrito no será objeto de rotación.

Artículo 9. Vacaciones.



Las vacaciones serán de 22 días laborables al año, que se disfrutarán dentro del año natural, y en las fechas que se fijen de común acuerdo por las partes firmantes, estableciéndose para tal efecto un calendario de vacaciones en el mes de marzo.

En el período comprendido entre el día 15 de junio a 15 de septiembre, se establecerán 3 semanas seguidas de vacaciones, estableciéndose 2 turnos de vacaciones. Se intentará que el máximo periodo vacacional sea en los meses julio y agosto, siendo rotativo para los trabajadores todos los años.

Se dará libertad a los trabajadores para cambiar de turno con un compañero de la misma categoría del otro grupo de vacaciones, siendo que se comunicará a la Dirección de la empresa con la suficiente antelación, pudiendo denegarse por razones organizativas.

En el supuesto de que un trabajador causase baja por I.T. por accidente de trabajo o maternidad en el período pactado de vacaciones, éstas las disfrutará dentro del año natural, una vez sea dado de alta, siempre y cuando ésta se produzca dentro del año natural.

Si disfrutando de las vacaciones, el trabajador pasase a situación de IT por contingencias comunes, no se interrumpirá las mismas, esto es, no tendrá derecho a disfrutar los días que le restan en cualquier otra época del año.

Artículo 10. Clasificación profesional.

Las categorías profesionales serán las establecidas en el Anexo. Además se establece una Comisión de Trabajo compuesta por el Comité de Empresa y la Dirección para la renovación de la estructura profesional de la empresa.

Capítulo III. Licencias, excedencias.

Artículo 11. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación fehacientes, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se indica a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijos y por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Sevilla, el plazo será de cuatro días naturales.





- c) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a exámenes oficiales.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal con la misma finalidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
- h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- i) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- j) Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de



trabajo.

l) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

m) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia 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 el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

n) En el supuesto de parto, la suspensión con reserva de puesto de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores

al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el art. 26 apartados 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de

Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

ñ) En los demás casos no contemplados en el presente acuerdo, se estará a lo previsto en la legislación vigente al respecto.

Capítulo IV. Contratación laboral.

Artículo 12. Contrato eventual por circunstancia de la producción.

A los efectos previstos en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2520/1998, de 18 de diciembre, se acuerda que las actividades en las que podrá utilizarse esa modalidad contractual, dentro de la empresa, serán las siguientes:

a) para atender las circunstancias del mercado que impliquen la necesidad de efectuar un acopio de producto terminado para su posterior distribución en periodo de disminución de la capacidad de fabricación por vacaciones o por cualquier otra circunstancia similar.

b) Para atender el incremento de tareas que se produzcan como consecuencia del lanzamiento de un nuevo producto, implantación de una campaña comercial o captación de un nuevo cliente.

c) Para atender las necesidades de producción derivadas de un exceso de pedidos superior, en un 5%, al existente en el trimestre anterior.

d) Para atender la acumulación de tareas derivadas de la modificación de las máquinas, de los procesos productivos y, en general, cualquier variación de la actividad normal que le derive del traslado de la fábrica a su nueva ubicación.

En caso de que se concierte inicialmente por un período inferior al establecido legalmente, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder de dicho límite máximo.

Artículo 13. Contrato de obra o servicio determinado.

A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y lo determinado en el Real Decreto 2520/1998, de 18 de diciembre, se procede a la identificación como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, en aquellos que sean necesarios para cubrir cualquier alteración del ritmo habitual de fabricación, ya sea por su implantación en la mecanización o por una implantación en los tipos de productos o por una revisión de los procesos productivos. En cuanto a su duración se estará a lo

legalmente previsto. En el contrato se establecerá, con precisión y claridad, la causa concreta que justifica la contratación.

Capítulo V. Retribuciones.

Artículo 14. Sistema retributivo.

Se establecen dos conceptos fijos y homogéneos: Salario base y plus convenio.

Las revisiones salariales pactadas consisten en:

Para el año 2007 se aplicará un incremento salarial en todos los conceptos salariales en los siguientes términos:

- Ayudantes en general, Carretilleros y especialistas de envasado: IPC real del 2007 más 2%.
- Oficiales de 2.^a en general y Oficiales 1.^a Mantenimiento: IPC real del año 2007, más 1%.
- Resto de trabajadores: IPC real del año 2007, más 0,5%.

Para el año 2008 se aplicará un incremento salarial en todos los conceptos salariales en los siguientes términos:

- Ayudantes en general, Carretilleros y especialistas de envasado: IPC real del 2008, más 1%.
- Oficiales de 2.^a en general y Oficiales 1.^a Mantenimiento: IPC real del año 2008, más 0,5%.
- Resto de trabajadores: IPC real del año 2008, más 0,5%.

Para el año 2009 se aplicará un incremento salarial en todos los conceptos salariales en los siguientes términos:

- Ayudantes en general, Carretilleros y especialistas de envasado: IPC real del 2009, más 0,75%.
- Oficiales de 2.^a en general y Oficiales 1.^a Mantenimiento: IPC real del año 2009, más 0,5%.
- Resto de trabajadores: IPC real del año 2009, más 0,5%.

Para el año 2010 se aplicará un incremento salarial en todos los conceptos salariales en los siguientes términos:



— Ayudantes en general, Carretilleros y especialistas de envasado: IPC real del 2010, más 0,75%.

— Oficiales de 2.^a en general y Oficiales 1.^a Mantenimiento: IPC real del año 2010, más 0,5%.

— Resto de trabajadores: IPC real del año 2010, más 0,5%.

Cada primeros de año se establecerá unas tablas salariales provisionales consistente en IPC previsto para cada año, más el porcentaje pactado complementario anteriormente, procediéndose a la regularización a final de año, una vez conocido el IPC a fecha 31 de diciembre, teniendo carácter retroactivo a fecha 1 de enero.

Las tablas salariales que se tomarán como base para aplicar las subidas anteriormente referenciadas serán las tablas definitivas del mes de diciembre del año anterior una vez procedida su regulación. Para el año 2007 las tablas que se utilizarán como base para aplicar los porcentajes de subida serán las referenciadas en el anexo.

A esta acta se adjunta la tabla salarial del 2007 que se ha confeccionado teniendo en cuenta el IPC previsto y los incrementos antes mencionados.

Aquellos trabajadores que, a la firma del presente convenio, vengan percibiendo algún complemento superior a lo establecido, seguirán percibiendo dicho complemento que no será ni absorbible ni compensable por ningún otro concepto y se le aplicará las subidas pactadas para su categoría.

Artículo 15. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Junio y Navidad serán de 30 días de sueldo base, antigüedad y plus convenio, en aquellos casos que el trabajador genere este concepto, y se percibirán en las fechas comprendidas del 15 al 20 de julio y del 15 al 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 16. Antigüedad.

El personal afectado por el presente convenio, disfrutará de aumentos por años de servicio, consistentes en quinquenios equivalentes, cada uno de ellos, al 3% del salario base de cada trabajador.

Dicho porcentaje no podrá rebasar el 9%, como máximo, del citado sueldo base.

Artículo 17. Trabajo nocturno.

El trabajo nocturno será el comprendido entre la 22:00 h. y las 6:00 horas, estableciéndose un recargo de un 40% sobre la hora trabajada durante este





período.

La forma de cálculo se hará tomando el salario base por 12 mensualidades, dividido entre 1.808 e incrementándolo con el porcentaje correspondiente.

Artículo 18. Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía establecida en el anexo será de 13,64 por cada una de las mensualidades de trabajo efectivo aunque se abonará en las 12 mensualidades ordinarias a razón de 12,5 euros cada uno.

El citado complemento se verá incrementado todos los años en función al IPC real.

Artículo 19. Horas extras.

Las horas extras serán abonadas incrementando el 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

A los efectos del cálculo de este concepto, se tomará el salario bruto anual (salario base, antigüedad, plus convenio), dividido entre 1.808 e incrementándolo con el porcentaje correspondiente.

Capítulo VI. Beneficios sociales.

Artículo 20. Complementos por incapacidad temporal.

Para los complementos de I.T. se seguirán los siguientes criterios.

En caso de I.T. por contingencias profesionales, la empresa complementará hasta el 90% del salario real.

En caso de I.T. por contingencias comunes la empresa abonará al trabajador durante los tres primeros días de la baja médica el 60% de la Base Reguladora, siempre que la baja tenga una duración superior a 7 días.

Para tener derecho a la prestación en el supuesto de baja por contingencias comunes, el índice de absentismo general de la empresa no deberá superar el 6% en cómputo trimestral.

A estos efectos, se tomarán como referencia los tres meses completos o naturales anteriores a la fecha de la situación de IT, siendo que para dicho cómputo los cortes del mes se realizaran desde los días 20 del mes en orden a agilizar trámites administrativos.



No se considerará absentismo la ausencia al trabajo por huelga legal, representación sindical, accidente, enfermedad profesional, riesgo por embarazo, maternidad, licencias y vacaciones.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Las faltas cometidas por los trabajadores serán clasificadas como leves, graves, o muy graves.

A) Se consideran faltas leves:

1. Usar material de la empresa (medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos) para asuntos particulares.
2. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada; y no justificar, dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
3. La impuntualidad no justificada en la entrada y/o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en el periodo de 1 mes.
4. El abandono por motivos personales (uso de teléfono, fumar, etc....), sin causa justificada, del trabajo durante un espacio de tiempo breve.
5. La falta de higiene y limpieza.
6. La no asistencia sin justificar de un día de trabajo en un periodo de 1 mes.
7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador, y que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
8. La falta de atención y corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

B) Se consideran faltas graves:

1. Cometer más de cuatro faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la impuntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días, o la no asistencia sin justificar al puesto de trabajo en dos ocasiones durante un mes.
3. Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto a superiores, compañeros y subordinados.

4. Salir de la empresa con paquetes sin informar del contenido, siempre que se solicite y en presencia de un miembro del Comité de Empresa.
5. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes de su emisión, salvo que se prueba la imposibilidad de hacerlo.
7. La inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.
8. La negligencia o descuido en el trabajo que afecten al buen funcionamiento de éste.
9. Para el personal cuya actividad implique la conducción de un vehículo y no cumpla las normas de circulación de forma reiterada
10. Entregar fuera de los plazos previstos en la normativa interna, las facturas de los clientes
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo así como utilizar herramientas de la empresa para usos propios.

C) Se consideran faltas muy graves:

1. La no asistencia sin justificar al puesto de trabajo en tres ocasiones durante un mes.
2. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo.
3. El hurto o robo a la empresa, a los compañeros o a cualquier persona, que esté en la empresa o fuera de la misma, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Indisciplina o desobediencia
5. Fraude o deslealtad en el trabajo: abuso de confianza en la actividad o gestión encomendada.

Violar secretos de la empresa cuando esto pueda perjudicarla.

Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

La competencia desleal por dedicarse a desarrollar, dentro o fuera de la jornada laboral, idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares



que estén en abierta pugna con el servicio.

6. Maltrato de palabra y/o hecho, o la falta grave de respeto y consideración a los directivos y a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

7. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

8. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de 6 meses o de 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

9. La retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los transportistas siempre y cuando se hayan cometido una imprudencia muy grave o temeraria. En este caso se valorará por el Comité de Empresa.

10. El acoso sexual a los compañeros, superiores o subordinados.

Las sanciones máximas que pueden imponerse a quienes cometan alguna de estas faltas son:

Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo como máximo 1 día.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.

Inhabilitación para ascenso en 1 año.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

Despido, pérdida temporal o definitiva de categoría laboral e inhabilitación de hasta 4 años para acceder a categorías superiores.

Prescripción de las faltas y sanciones:

Las faltas leves a los 10 días, las faltas graves a los 20 días, y las faltas muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción por faltas graves o muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Disposición transitoria.





En el plazo máximo de un mes y medio contado desde la firma del presente convenio, se redactará cláusula relativa a lo contenido en el apartado 5 del acta de acuerdos firmada el pasado 19 de julio entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Una vez acordada dicha cláusula ambas partes asumen el compromiso de formalizar el acuerdo ante el SERCLA al objeto de que obtenga la eficacia de convenio.

ANEXO.—Tabla salarial provisional 2007

	Salario Base	Plus Convenio	Plus. Manten. vestuario	Salario 2007
<i>Administración:</i>				
Jefe de Administración	860,48	457,38		18.450,04
Técnico de Administración	855,12	244,87		15.399,86
Oficial de 1.ª Administrativo	758,50	174,97		13.068,58
Oficial de 2.ª Administrativo	737,18	84,17		11.498,90
Auxiliar Administrativo	709,87	0,00		9.938,18
<i>Calidad:</i>				
Jefe de calidad	860,48	457,38	12,5	18.600,04
Oficial de 1.ª de laboratorio	758,50	174,97	12,5	13.218,58
Oficial de 2.ª de laboratorio	737,18	84,17	12,5	11.648,90
Auxiliar laboratorio	709,87	0,00	12,5	10.088,18
<i>Ventas:</i>				
Jefe de Ventas	860,48	457,38		18.450,04
Promotor de Ventas	758,50	174,97		13.068,58
<i>Fabricación:</i>				
Director de Fabricación	1.076,25	461,25	12,5	21.675,00
Encargado	855,13	461,25	12,5	18.579,32
Oficial de 1.ª de Producción	799,90	225,10	12,5	14.500,00
Oficial de 2.ª de Producción	737,18	84,17	12,5	11.648,90
Ayudante de Producción	709,87	0,00	12,5	10.088,18
Oficial de 1.ª de envasado y acabado	799,90	269,03	12,5	15.115,02
Oficial de 2.ª de envasado y acabado	737,18	162,29	12,5	12.742,58
Especialista de envasado	727,11	28,67	12,5	10.730,92
Carretilero	727,11	28,67	12,5	10.730,92
Ayudante de envasado y acabado	709,87	0,00	12,5	10.088,18
<i>Mantenimiento:</i>				
Jefe de Mantenimiento	855,13	461,25	12,5	18.579,32
Oficial 1.ª Mantenimiento	803,80	312,62	12,5	15.779,88
Oficial de 2.ª Mantenimiento	737,18	219,25	12,5	13.540,02
Ayudante de Mantenimiento	709,87	0,00	12,5	10.088,18
<i>Almacén:</i>				
Oficial de 1.ª de oficios auxiliares	799,90	225,10	12,5	14.500,00
Oficial de 2.ª de oficios auxiliares	737,18	84,17	12,5	11.648,90
Carretilero	727,11	28,67	12,5	10.730,92
Ayudante de oficios auxiliares	709,87	0,00	12,5	10.088,18
<i>Limpieza y mantenimiento:</i>				
Oficial de 1.ª oficios auxiliares	799,90	225,10	12,5	14.500,00
Oficial de 2.ª oficios auxiliares	737,18	84,17	12,5	11.648,90
Ayudante de oficios Auxiliares	709,87	0,00	12,5	10.088,18

ACTA FINAL DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA «APERITIVOS MATARILE», S.A., Y SUS TRABAJADORES

Asistentes:

— Por la Empresa:

Don Juan Ramón Gómez-Cuétara Aguilar.

— Por los trabajadores:

Don Miguel Ángel Pliego Ruiz.

Don Alberto Márquez Talaverón.

Doña María Isabel Cabano de la Milla.

Don Manuel Ramón Baco Rueda.

— Asesores:

Don Sotero Manuel Casado Matías (Asesor Dirección Empresa).

Don Francisco López García (UGT).

Don José Berjano Méndez (UGT).

Don José Corral Sánchez (CC.OO).

Doña M.ª del Carmen Dorante Lugo (CC.OO.).

En Sevilla y en los locales del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (Sercla), sita en la avenida República Argentina n.º 25, primera planta, siendo las once y media del día 30 de julio de 2007, comienza la última reunión de la Comisión Negociadora para la negociación del Primer Convenio Colectivo de Trabajo entre la empresa «Aperitivos Matarile», S.A., y sus trabajadores, con la asistencia y representatividad de los señores anteriormente especificados.

Seguidamente se da lectura al Texto Articulado del Convenio Colectivo de Trabajo entre la empresa «Aperitivos Matarile», S.A., y sus trabajadores.

Todos los asistentes encuentran conforme el Texto del Convenio leído, por lo que en prueba de conformidad se firman diez ejemplares de este acta final, del Texto Articulado del Convenio Colectivo de Trabajo entre la empresa «Aperitivos Matarile», S.A., y sus trabajadores, entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2010.

Se acuerda por unanimidad de todos los asistentes nombrar a don José Berjano Méndez Secretario del Convenio acordado, a fin de que realice todas las gestiones necesarias para que el presente Convenio Colectivo de eficacia general se registre ante la Autoridad Laboral y se publique en el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla.



Andalucía

Aperitivos Matarile, S.A.

BOP , 28 de diciembre del 2007

Página 16 de 16

Y en prueba de conformidad, firmamos 10 ejemplares de esta acta final de la Negociación del Convenio Colectivo de Trabajo entre la empresa «Aperitivos Matarile», S.A., y sus trabajadores, en la localidad y fecha antes indicados.

