CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LAS MARISMAS DE LEBRIJA»

Visto el Convenio Colectivo de la empresa «Las Marismas de Lebrija» (código: 4104472), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2008, a 31 de diciembre de 2011.

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

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

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de la empresa «Las Marismas de Lebrija», suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2008, a 31 de diciembre de 2011.

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

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

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

Notifíquese esta resolución a los interesados en la forma prevista en los artículos 58 y 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, entregando a las partes la copia literal, con la advertencia de que la misma no agota la vía administración y que contra ella cabe interponer recurso de alzada, directamente o por conducto de este Centro Directivo, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Consejería de Empleo, acompañado de acreditación de la representación, en su caso, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su notificación o publicación, de conformidad de los artículos 32.3,

48.2, 114 y 115 de la referida Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Sevilla a 29 de diciembre de 2009.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DE NEGOCIADO

En Lebrija a 31 de mayo de 2009, reunidas las partes, por un lado don Manuel Cabello Sánchez-Barranco, con documento nacional de identidad número 34.061.329-P y don Ramón Valencia Matos, con documento nacional de identidad número 28.858.942Z, en representación de los trabajadores y por otro lado don Jesús Valencia Matos, con documento nacional de identidad número 75.441.543W y don Juan García González, con documento nacional de identidad número 28.537.924F, en representación de la empresa Las Marismas de Lebrija, S.C.A., reconociéndose mutuamente su representatividad y dado por finalizadas las negociaciones, acuerdan que:

Don Manuel Sánchez-Barranco, con documento nacional de identidad número 34.061.329P, haga efectivo el registro y gestión ante la administración.

Fdo: Manuel Cabello Sánchez-B, Presidente del Comité de

Empresa; Ramón Valencia Matos, Secretario Comité de

Empresa; Jesús Valencia Matos, Presidente de Las Marismas;

Juan García González, Gerente de las Marismas. (Siguen las firmas).

Convenio Colectivo Las Marismas de Lebrija, S.C.A.

Capitulo 1 Disposiciones Generales

Sección 1.ª Ámbitos

Artículo 1. Ámbito Territorial

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

Artículo 2. Ámbito Funcional

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

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

Artículo 3. Ámbito Personal

Incluye La Totalidad Del Personal ocupado en la Empresa «LAS MARISMAS DE LEBRIJA S.C.A.».

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

Artículo 4. Vigencia Y Duración. La Duración Del Presente

Convenio será de cuatro años, contado desde el 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2011, acondicionado a situaciones normales de producción.

Artículo 5. Prórroga

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

Artículo 6. Resolución O Revisión

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

Capítulo II. Condiciones De Trabajo

Artículo 7. Atendiendo A Las Funciones Que Desempeña, el personal se divide en los siguientes grupos, cada uno de los cuales comprende las categorías que se indican:

GRUPO 1. TÉCNICOS:

a) Responsable de área.

b) Encargados.

c) Enc. Repuesto y Flores.

d) Responsable laboratorio.

e) Técnico Agrícola.

GRUPO 2. ADMINISTRATIVOS:

a) Responsable Contabilidad.

b) Oficial Administrativo.

c) Auxiliar Administrativo 1.ª

d) Auxiliar Administrativo 2ª.

GRUPO 3. ESPECIALISTAS DE OFICIOS VARIOS:

a) Capataz.

b) Oficial de l.ª

c) Oficial de 2.ª

d) Chofer.

e) Especialista.

GRUPO 4. PERSONAL OBRERO Y APRENDICES:

a) Peón Especialista.

b) Guarda.

GRUPO 5. PERSONAL EVENTUAL.

a) Técnico ATRIA.

b) Auxiliar laboratorio.

c) Obrero cualificado.

d) Obrero manual.

e) Tractorista campaña.

f) Conductor cosechadora campaña.

Capítulo III. Organización Del Trabajo

Artículo 8.

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

Artículo 9.

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

Artículo 10.

Las horas extraordinarias base serán abonadas en la nomina de cada mes, a razón de:

Año 2008	7,25 euros
Año 2009	8,00 euros
Año 2010	9,00 euros
Año 2011	10,00 euros

Para las siguientes categorías ver tablas salariales en anexo 1.

Capítulo IV. Admisión Y Cese Del Personal Eventual

Artículo 11. Ingresos Y Ceses Del Personal

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

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

las formas y condiciones establecidas por las disposiciones legales vigentes.

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

Todo aquel trabajador que sea contratado para prestar sus servicios por campaña agrícolas cuya duración sea inferior a seis meses y realice 180 peonadas continuadas, durante tres años consecutivos, tendrá derecho a un contrato de fijo discontinuo.

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

Capitulo V. Jornada Laboral, Horas Extras Y Vacaciones.

Artículo 12. Jornada Laboral

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

Artículo 13. Horario

En jornada partida el horario de trabajo será de 8 a 14 horas y de 16 a 18 horas y en aquellas secciones que por atención al socio sea necesario, se realizaran turnos de guardias y el horario será de 9 a 14 y de 16 a 19 horas.

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

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

Artículo 14. Horas extras

Se estará a lo establecido en el artículo 10.°.

Artículo 15. Vacaciones

El personal al que se refiere este convenio, disfrutará al año de 23 días laborables de vacaciones retribuidas, de los cuales se intentará por todos los medios que todos los trabajadores disfruten la mitad de los días entre los meses de Junio y Septiembre.

Capítulo VI. Condiciones Económicas

Sección 1.ª Salario base.

Artículo 16.

Los salarios del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, serán los recogidos en el Anexo 1 para el año 2.008, más la diferencia entre el IPC real y previsto para dicho año, suponiendo por tanto un incremento global del I.P.C más 0,30%. Los incrementos aplicables a todos los conceptos salariales previsto en el Anexo 1 del presente convenio para los siguientes ejercicios será lineal teniendo en cuenta la siguiente tabla:

Año 2009:	I.P.C. MAS 0,50%
Año 2010:	I.P.C. MAS 0,50%
Año 2011:	I.P.C. MAS 0,50%

Al comienzo de cada año los conceptos previstos en el anexo 1 se verán incrementados porcentaje del IPC previsto por el Gobierno Español para el ejercicio económico, más el porcentaje señalado en el apartado anterior. En la primera nómina de los años 2.009 ,2.010 y 2.011, de abonaran los atrasos producidos por la diferencia del IPC previsto y el IPC real del año anterior.

Sección 2.ª Complementos salario base.

Artículo 17. Complementos personales. antigüedad

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

Período	Años	%	Periodo	Años	%
1	3	1,09	10	12	8,49
2	4	1,92	11	13	9,32
3	5	2,74	12	14	10,14

4	6	3,56	13	15	10,96
5	7	4,38	14	16	11,51
6	8	5,21	15	17	12,06
7	9	6,03	16	18	12,60
8	10	6,85	17	19	13,15
9	11	7,67	18	20	13,70

Artículo 18. Complementos De Puesto De Trabajo

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

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

Penosidad: Fibrilla y limpieza interna de calderas.

Peligrosidad y toxicidad: Caldera y Tractores de Fumigar.

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

31 de marzo, una mensualidad.

31 de julio, una mensualidad.

31 de diciembre, una mensualidad.

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

D. Primas por responsabilidad. Se establece una Prima de Responsabilidad consistente en el pago 9,78 euros día trabajado o 236,00 euros mensuales, para el año 2008, en el caso de trabajadores que su actividad vaya acompañada de responsabilidad de tipo económico o sobre trabajadores de la empresa y cuya labor lleve implícita una capacitación profesional para el puesto. La aplicación y criterios de este concepto salarial será fijado conjuntamente por los representantes de la empresa y de los trabajadores.

E. Plus de clasificación. Asimismo, se establece un Plus de Clasificación de 6,46

euros día trabajado, para el ejercicio 2.008, para todos aquellos trabajadores responsables de clasificar y seleccionar las mercancías entregadas por los agricultores y la asunción de determinadas responsabilidades sobre personal a su cargo. La aplicación y criterios de este concepto salarial será fijado conjuntamente por los representantes de la empresa y de los trabajadores.

Artículo 19. Desplazamientos

Con respecto a los desplazamientos efectuados por los trabajadores, serán abonados por la Empresa a 0,21 euros/Km con carácter general para el ejercicio 2.008, no obstante, cuando el desplazamiento se realice por carreteras y caminos del Sector B-XII y parcelas de Marismillas, el importe del desplazamiento será de 0,23 euros/Km.

Sección 3.ª Otras mejoras.

Artículo 20. Complemento En Caso De Accidente Laboral

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

Artículo 21. Ayuda Escolar

La ayuda escolar, se seguirá retribuyendo como en años anteriores a los trabajadores fijos, abonándose ésta en el mes de octubre y con los siguientes importes para el ejercicio 2008:

Guardería:	85,65 euros/hijo
Preescolar:	85,65 euros/hijo
Primaria:	85,65 euros/hijo
Secundaria:	111,28 euros/hijo
Bachiller-Modulo:	111,28 euros/hijo
Modulo G. Superior	128,94 euros/hijo
Universidad:	128,94 euros/hijo

Artículo 22. Plan De Pensiones

La aportación de la empresa como promotor del Plan de Pensiones Las Marismas de Lebrija, SCA será de 83,63 euros mensuales o 1.003,56 euros anuales para el ejercicio 2.008. La aportación de los trabajadores como participes del Plan de Pensiones para el mismo ejercicio quedará en 37,95 euros mensuales o 455,40 euros anuales.

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

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

Artículo 23. Póliza de vida

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

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

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

Artículo 25. Comisión De Revisión De Categorías

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

Capitulo VII. Licencias Y Reducciones De Jornada.

Artículo 26.

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

20 días naturales en caso de matrimonio.

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

caso de nacimiento de hijos

3 días naturales en caso de fallecimiento del padre o madre.

2 días naturales en caso de enfermedad grave del padre o madre de uno u otro cónyuge, abuelos, hermanos, hijos y cónyuge.

Se entenderá que existe enfermedad grave siempre que el familiar haya sido sometido a operación quirúrgica, reduciéndose a la mitad en caso que la intervención quirúrgica sea de carácter «ambulatoria».

1 día por traslado de domicilio.

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

Por el resto de situaciones contempladas en artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

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

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

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

Con objeto de no perjudicar la organización del trabajo, las ausencias para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente, serán puestas en conocimiento de la administración de personal así como de su superior inmediato con una antelación mínima de 48 horas, con objeto de asegurar las suplencias en el puesto de trabajo. Se adquiere el compromiso no obstante por parte del Comité de Empresa, de avisar con cuatro días de anticipación, siempre que sea posible.

Artículo 27.

En los supuestos de parto, la suspensión de trabajo con reserva de puesto para la mujer trabajadora, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable por parto múltiple, hasta dieciocho semanas. Este periodo se distribuirá

a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

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

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

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

Artículo 28.

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

Capítulo VIII. Faltas Y Sanciones

Artículo 29.

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

Se consideraran leves las siguientes:

1) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de éstos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa por la función especial del trabajador en la misma, en cuyo caso se clasificará de grave.

3) No preavisar la ausencia al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4) El abandono, por breve tiempo, del puesto de trabajo sin causa justificada.

5) Pequeños descuidos en la conservación del material.

6) Las discusiones con los compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

7) Faltar 1 día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada siempre y cuando de la ausencia no se deriven perjuicios para la empresa, en cuyo caso se clasificará como

Se consideran como faltas graves las siguientes:

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

2) La inasistencia al trabajo sin causa justificada de dos días durante el periodo de un mes, salvo que dichas inasistencias produzcan graves perjuicios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

3) Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sea estando de servicio.

4) La simulación de enfermedad o accidente, siempre que no se deriven graves consecuencias de dicha simulación, en cuyo caso se considerará como muy grave.

5) La desobediencia a sus responsables.

6) El descuido importante en la conservación de los géneros, artículos, materiales, maquinaria y herramientas de trabajo.

7) Las discusiones con los compañeros/as, cuando de las mismas se deriven graves perjuicios para la empresa.

8) La no utilización de los Equipos de Protección Individual y la inobservancia de las medidas de seguridad establecidas para el puesto de trabajo, siempre y cuando el trabajador haya sido debidamente informado al respecto de los riesgos.

9) La reincidencia de más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción por escrito.

Se clasificaran como faltas muy graves las siguientes:

1) Tres faltas de asistencia injustificadas durante un mes. Mas de tres en seis meses y más de seis en un año.

2) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4) Robo, hurto o malversación dentro de la empresa.

5) La embriaguez o consumo de drogas durante el servicio, o fuera de él, si siendo habitual, repercute negativamente en su rendimiento.

6) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

7) Revelar a elementos ajenos a la dirección de la empresa datos de reserva obligada.

8) Los malos tratos de palabra u obra, o falta de respeto o consideración a los responsables o sus familiares, así como a los compañeros/as subordinados.

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

10) La negativa a realizar horas estructurales o de fuerza mayor.

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

Procedimiento sancionador.

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

Sanciones:

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

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

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

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

Prescripciones:

Se estará a lo dispuesto , según su graduación, a los plazos establecidos por el

artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Capitulo IX. Seguridad E Higiene.

Artículo 30. En cuanto a las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo, se estará sujeto a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y normativa que la desarrolla.

En Lebrija, a 5 de junio de 2009, se firma este convenio de mutuo acuerdo entre «Las Marismas de Lebrija S.C.A.» y el Comité de Empresa.—El Presidente del Comité de Empresa, Manuel Cabello Sánchez B.—Presidente, Jesús Valencia Matos.

Anexo 1/2008

Resumen de condiciones económicas para el ejercicio

2008.

GRUPO 2.º ADMINISTRAT	SALARIO EUROS/MES	NOCTUR EUROS/HO	INCENTIV EUROS/HOR	TOXICO EUROS/HO	DESPLA EUROS/KM.
b) Responsables de Área	2.205,44		13,18		0,21
c) Encargado/a Almacén	1.779,17		10,68		0,21
d) Encargado/a Taller	1.779,17				0,21
e) Encargado/a Mant. Fábrica	1.779,17		10,68		0,21
f) Encargado/a Desmotadora	1.779,17		10,68		0,21
g) Encargado/a Flores	1.779,17				0,21
h) Técnico Agrícola flores	1.779,17		10,68		0,21
i) Encargado/a Herrería	1.779,17		10,68		0,21
j) Encargado Repuestos-taller	1.779,17		10,68		0,21
k) Encargado/a Laboratorio	1.408,57		8,68		0,21
l) Técnico Agrícola	1.369,15		8,68		0,21

GRUPO 2.º ADMINISTRAT	SALARIO EUROS/MES	NOCTUR EUROS/HO	INCENTIV EUROS/HOR	TOXICO EUROS/HO	DESPLA EUROS/KM.
a) Responsable/a contabilidad	1.779,17		10,68		0,21
b) Responsable/a facturación	1.779,17		10,68		0,21
c) Auxiliar Administrativo 1.ª	1.199,86		7,25		0,21
d) Auxiliar Administrativo 2.ª	934,07	1,5637	7,25		0,21

GRUPO 3.º ESP.OFIC.VARI	SALARIO EUROS/MES	NOCTUR EUROS/HO	INCENTIV EUROS/HOR	TOXICO EUROS/HO	DESPLA EUROS/KM.
a) Capataz	1.576,32		9,24		0,21
b) Chofer	1.312,70	1,8290	7,25		0,21
c) Oficial 1ª	1.271,46	1,8290	7,98	0,74	0,21
d) Oficial 2ª	1.246,15	1,7924	7,61	0,74	0,21
e) Especialista mantenimiento	1.195,35	1,7171	7,25	0,74	0,21

GRUPO 4.º PERS.OBRERO	SALARIO EUROS/MES	NOCTUR EUROS/HO	INCENTIV EUROS/HOR	TOXICO EUROS/HO	DESPLA EUROS/KM.
a) Peón Especialista	1.141,83	1,6517	7,25	0,74	0,21
b) Peón Ordinario	921,20	1,5529	7,25	0,74	0,21
c) Guarda	1.188,41		7,25		0,21

GRUPO 5.º PER.EVENTUAL	SALARIO EUROS/MES/DÍA	NOCTUR EUROS/HO	INCENTIV EUROS/HOR	TOXICO EUROS/HO	DESPLA EUROS/KM.
a) Técnico Agrícola Atria	1.369,15		7,25		0,21
b) Auxiliar Laboratorio	48,938	1,5290	7,25	0,74	0,21
c) Obrero Cualificado	53,011	1,6300	7,25	0,74	0,21
d) Tractorista campaña	6,8269	1,7067		0,74	0,21
e) Cond. Cosech.y camión	7,8193	1,9548		0,74	0,21
f) Obrero Manual	48,9376	1,5290	7,25	0,74	0,21

GRUPO 6.º PER.GASOLINERA	SALARIO EUROS/MES/DÍA	QUEBRAN EUROS/DÍA	ASISTENC EUROS/DÍA	ANTIGU EUR/MES	DESPLAZAM PTS/KM.
a) Encargado	32,143	294,470	5,407	283,505	
b) Expendedor-vendedor	32,143	214,882	5,407	283,505	

Lebrija a 20 octubre de 2008.—El Presidente del Comité de Empresa, Manuel Cabello Sánchez B.—Presidente de las Marismas de Lebrija, Jesús Valencia Matos.

Anexo 1/2009

Resumen De Condiciones Económicas Para El Ejercicio 2009.

GRUPO 2.º ADMINISTRAT	SALARIO EUROS/MES	NOCTUR EUROS/HO	INCENTIV EUROS/HOR	TOXICO EUROS/HO	DESPLA EUROS/KM.
b) Responsables de Área	2.233,82		14,60		0,21
c) Encargado/a Almacén	1.807,55		11,82		0,21
d) Encargado/a Taller	1.807,55				0,21
e) Encargado/a Mant. Fábrica	1.807,55		11,82		0,21
f) Encargado/a Desmotadora	1.807,55		11,82		0,21
g) Encargado/a Flores	1.807,55				0,21
h) Técnico Agrícola flores	1.807,55		11,82		0,21
i) Encargado/a Herrería	1.807,55		11,82		0,21
j) Encargado Repuestos-taller	1.807,55		11,82		0,21
k) Encargado/a Laboratorio	1.436.95		9,39		0,21
l) Técnico Agrícola	1.397,53		9,14		0,21

GRUPO 2.º ADMINISTRAT	SALARIO EUROS/MES	NOCTUR EUROS/HO	INCENTIV EUROS/HOR	TOXICO EUROS/HO	DESPLA EUROS/KM.
a) Responsable/a contabilidad	1.807,55		11,82		0,21
b) Responsable/a facturación	1.807,55		11,82		0,21
c) Auxiliar Administrativo 1ª	1.228,24		8,00		0,21
d) Auxiliar Administrativo 2ª	962,45	1,5637	7,3877		0,21

GRUPO 3.º ESP.OFIC.VARI	SALARIO EUROS/MES	NOCTUR EUROS/HO	INCENTIV EUROS/HOR	TOXICO EUROS/HO	DESPLA EUROS/KM.
a) Capataz	1.604,70		9,24		0,21
b) Chofer	1.341,08	1,8290	8,00		0,21
c) Oficial 1ª	1.299,84	1,8290	8,4975	0,74	0,21
d) Oficial 2ª	1.274,53	1,7924	8,3320	0,74	0,21
e) Especialista mantenimiento	1.223,73	1,7171	8,00	0,74	0,21

GRUPO 4.º PERS.OBRERO	SALARIO EUROS/MES	NOCTUR EUROS/HO	INCENTIV EUROS/HOR	TOXICO EUROS/HO	DESPLA EUROS/KM.
a) Peón Especialista	1.170,21	1,6517	8,00	0,74	0,21
b) Peón Ordinario	938,70	1,5529	7,3877	0,74	0,21
c) Guarda	1.216,79		8,00		0,21

GRUPO 5.º PER.EVENTUAL	SALARIO EUROS/MES/DÍA	NOCTUR EUROS/HO	INCENTIV EUROS/HOR	TOXICO EUROS/HO	DESPLA EUROS/KM.
a) Técnico Agrícola Atria	1.397,53		8,00		0,21
b) Auxiliar Laboratorio	49.86	1,5290	7,3877	0,74	0,21
c) Obrero Cualificado	54,72	1,6300	8,00	0,74	0,21
d) Tractorista campaña	6,9566	1,7067		0,74	0,21
e) Cond. Cosech.y camión	7,9678	1,9548		0,74	0,21
f) Obrero Manual	49,86	1,5290	7,3877	0,74	0,21

GRUPO 6.º PER.GASOLINERA	SALARIO EUROS/MES/DÍA	QUEBRAN EUROS/DÍA	ASISTENC EUROS/DÍA	ANTIGU EUR/MES	DESPLAZAM PTS/KM.
a) Encargado	33,21	294,470	5,407	283,505	
b) Expendedor-vendedor	33.21	214,882	5,407	283,505	

Lebrija a 2 de enero de 2009.—El Presidente del Comité de Empresa, Manuel

Cabello Sánchez B.—Presidente de la Marismas de Lebrija, Jesús Valencia Matos.

Anexo II

Comisión Paritaria Y Solución De Conflictos

Se constituye una Comisión Paritaria de acuerdo con los siguientes objetivos y funciones:

1. Para la interpretación de la aplicación de este Convenio.

2. Conciliación en Conflictos Colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

Será preceptivo el sometimiento a la Comisión Paritaria de los conflictos que afecten a las funciones y materias descritas en el Convenio Colectivo de Las Marismas de Lebrija, con carácter previo al procedimiento establecido legalmente.

Las partes se comprometen expresamente a intentar la conciliación ante el SERCLA, una vez agotadas las posibilidades de solución en el seno de la Comisión Paritaria y con carácter previo a cualquier procedimiento en la vía jurisdiccional y al ejercicio del derecho de huelga.

La misma, estará formada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos del Comité de Empresa. En la toma de decisiones cada parte tendrá un único voto.

Ambas partes podrán estar asistidas en todo momento por un Asesor, en cuantas reuniones se celebren, el cual tendrá derecho a voz, pero no así a voto.

Todo ello, bajo el amparo de lo dispuesto en el artículo 85.3.e del Estatuto de los Trabajadores.