

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL “CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ZAMEXFRUIT, S.L.L.”

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del “Convenio Colectivo de la Empresa Zamexfruit, S.L.L.” con vigencia desde el día 1 de octubre de 2012 hasta el día 30 de septiembre de 2015, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Texto Convenio Colectivo de la Empresa Zamexfruit, S.L.L.

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente convenio es de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa Zamexfruit, SLL, dedicada a la actividad de manipulado y envasado para el comercio y exportación de agrios y sus trabajadores, con centro de trabajo en la localidad de Palma del Río (Córdoba), Polígono Industrial El Garrotal Calle G, Parcela 1-3.

Artículo 2. Ámbito Personal

Quedan incluidos dentro del ámbito del presente Convenio, todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena para la empresa, sin que pueda existir discriminación por razón de sexo, edad, religión, raza, afiliación política o sindical, en ninguno de los artículos del presente convenio.

Artículo 3. Ámbito Temporal

La duración del presente Convenio se fija en tres años, desde el 01 de octubre de 2012 hasta el 30 de septiembre de 2015, y entrará en vigor desde la fecha de firma del mismo.

La denuncia del mismo habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

Caso de producirse la denuncia, las partes acuerdan que el presente Convenio seguirá en vigor íntegramente hasta la firma del siguiente.

Finalizada la vigencia y hasta tanto no sea sustituido por otro Convenio, se prorrogará por períodos anuales el contenido normativo del mismo.

Capítulo II. Compensación, Absorción y Garantías Ad Personam

Artículo 4. Condiciones más Beneficiosas

Las remuneraciones económicas y condiciones laborales establecidas en este convenio tendrán la consideración de mínimas.

Las remuneraciones de carácter extra-convenio que, a título particular, puedan percibir determinados trabajadores afectados por el mismo, no podrán ser absorbidas ni compensadas por las mejoras salariales que, anualmente y con carácter general, se pacten para las distintas categorías profesionales.

Se respetarán a título individual o colectivo, las condiciones económicas y de otra índole que sean más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Capítulo III. Régimen de Trabajo

Artículo 5. Jornada de Trabajo

Se establece una jornada ordinaria de trabajo de 40 horas semanales ó 1.826 horas anuales, que se realizará de lunes a sábados, pactándose entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa una distribución irregular de la misma motivada por las especiales condiciones del sector.

Debido al carácter discontinuo de la actividad, la jornada se determinará conforme al cumplimiento de la actividad normal de la empresa, computándose al trabajador las horas efectivamente trabajadas en el día.

Los trabajadores fijos, fijos discontinuos y eventuales, tendrán derecho a 30 minutos diarios de descanso durante la jornada de mañana, y otros 30 en la jornada de tarde cuando superen 4 horas continuadas. Este descanso no se computará para la determinación de la jornada ordinaria de trabajo.

En el caso de realizarse jornadas de turnos continuos, se implantarán turnos rotativos equitativos semanales, respetándose los descansos legalmente establecidos entre jornadas.

Artículo 6. Descanso Semanal, Domingos, Festivos y Calendario Laboral

6.1. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio continuado, coincidiendo el día entero del domingo y el medio del día anterior o posterior a éste y de 12 horas entre jornada y jornada diaria de trabajo.

Si no se pudiera disfrutar del medio día de descanso, éste será acumulable en el periodo de las cuatro semanas siguientes descansando dos días completos que coincidirán con la tarde del sábado o mañana del lunes.

6.2. Trabajo excepcional del manipulado en domingos.

Por razones de exceso de actividad como consecuencia de demanda extraordinaria del mercado de frutas, acumulación de productos en épocas puntas de producción, factores atmosféricos, prevención de pérdidas de materias primas, cierres imprevistos de fronteras u otras causas no previsibles ni imputables al empresario se establece de forma excepcional la realización de jornada de trabajo durante 4 domingos al año.

Para la realización de esta jornada excepcional en domingos deberá comunicarse a los trabajadores y a los representantes de éstos con veinticuatro horas de antelación respetándose el descanso semanal.

6.3. Paralización de la actividad en festivos.

Se acuerda la paralización de la actividad durante los días señalados en el calendario laboral por el Ministerio de Trabajo y Empleo así como los dos días festivos locales.

No obstante, excepcionalmente para los trabajadores de recepción y carga de mercancía trabajarán durante las jornadas siguientes:

6 de enero, 28 de febrero, jueves santo, 6 y 8 de diciembre, sin perjuicio de la compensación de estos en las cuatro semanas siguientes a que se produzca el hecho, por mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

Artículo 7. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales, retribuidas a razón de salario base más

antigüedad.

El disfrute del período vacacional, de los trabajadores fijos y eventuales de oficina, se hará preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.

Los trabajadores eventuales y fijos discontinuos de almacén llevan prorrateado el importe de estos 30 días de vacaciones en el salario que figura en el anexo de este Convenio.

Artículo 8. Licencias

Los trabajadores fijos y fijos-discontinuos, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo por motivos que a continuación se señalan y con el derecho a remuneración durante los días de ausencia:

- 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- 2 días por el nacimiento de hijo, más otros dos en caso de desplazamiento por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.
- 2 días por el 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 al efecto, el plazo será de 4 días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y judicial.
- Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legalmente o convencionalmente.
- 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.
- Una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones para la lactancia de hijos menores de 9 meses. Dicho período se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- Una hora de ausencia del trabajo por nacimientos de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas al día, con la disminución proporcional del salario.

Capítulo IV. Condiciones Económicas

Artículo 9. Salario Base

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio desde la fecha de la firma del presente Convenio, será el que figura en la tabla salarial anexa.

Los trabajadores de duración determinada, obra o servicio y eventuales, así como los fijos-discontinuos, percibirán el salario que también se especifica en el anexo, y que incluye la parte proporcional de vacaciones, pagas extras, paga de beneficio, domingos y festivos.

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este Convenio estuvieran percibiendo un salario base superior al estipulado en éste, conservarán su derecho de seguir percibiendo dichas cantidades.

Artículo 10. Antigüedad

Los trabajadores fijos y fijos-discontinuos, percibirán por este concepto las cantidades que resulten de la aplicación de la siguiente escala:

1er. Trienio	1% sobre el salario base
2º trienio	2% sobre el salario base
3er. Trienio	3% sobre el salario base

Los trabajadores fijos-discontinuos, para la consolidación de un trienio, necesitan tener trabajados tres campañas completas, o en su caso, 27 meses en alta.

Este concepto comenzará a computarse a partir de la entrada en vigor de la firma del presente convenio.

Artículo 11. Pagas Extraordinarias

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, con ocasión de las fiestas de Navidad y Julio y una paga de beneficios, consistentes en una mensualidad de Salario Base, más antigüedad, más el plus de responsabilidad, en su caso, siendo abonadas las mismas el día 15 de diciembre, 15 de julio y 15 de marzo respectivamente. Sin embargo, los trabajadores fijos discontinuos y eventuales percibirán las mismas prorrateadas en el salario hora individual.

Las fechas de devengo de las pagas serán, para la de Julio desde el día 1 de dicho mes hasta el 30 de junio, y para la de Navidad desde el día 1 de enero hasta el 31

de diciembre.

De común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o con éstos, podrán prorratear el importe anual de las gratificaciones extraordinarias durante los doce meses del año.

Artículo 12. Ropa de Trabajo

La empresa facilitará a sus trabajadores al inicio de la campaña, y por una sola vez, la siguiente ropa de trabajo:

- Mujeres: 2 batas, 2 pares de guantes de tal y calzado adecuado.
- Hombres: 2 equipos de tres piezas (pantalón, camisa y chaqueta), 2 pares de guantes de tela y calzado adecuado.

Este material les será reemplazado por otro nuevo cuando lo precise el trabajador por desgaste o extravío del anterior.

Artículo 13. Anticipos

Los trabajadores tendrán derecho, previa solicitud, a recibir anticipos a cuenta de hasta el 90% del salario devengado hasta el momento de la petición, debiendo la empresa hacerlo efectivo en el día de la semana que previamente hay señalado, siempre que se haya solicitado al menos con 48 horas antes.

Artículo 14. Plus de Responsabilidad

Se establece un plus de responsabilidad por puesto de trabajo que desempeña las siguientes categorías profesionales y por las cantidades que se indican:

a) Director General:	1.100 €/mes
b) Gerente:	1.100 €/mes
c) Director Comercial:	1.100 €/mes
d) Director de Compras:	1.100 €/mes
e) Oficial Administrativo:	580 €/mes

Capítulo V. Condiciones Sociales

Artículo 15. Clasificación de los Trabajadores Según su Permanencia

- a) Fijos: Son aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la empresa de una forma continuada y permanente.

b) Fijos discontinuos: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos normales y propios de la temporada con la intermitencia característica de la actividad discontinua de cada campaña.

c) Eventuales: Son aquellos que, sin tener relación permanente con la empresa, son llamados al trabajo por circunstancias de mercado, acumulación de trabajo, exceso de pedidos o razones de temporada, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

d) Interinos: Son aquellos trabajadores que son admitidos para sustituir a los trabajadores fijos y fijos-discontinuos, afectándoles el horario y la clasificación profesional, así como el desempeño de trabajo que el sustituido realizara. Caso de que el trabajador sustituido no se reincorporara al trabajo, aquel ocuparía su plaza con preferencia a cualquier otro trabajador.

e) Obra o servicio determinada: Con el objeto de no sobredimensionar la plantilla de fijos discontinuos en la empresa, a los que no se les podría garantizar la prestación de servicios durante toda la campaña, las partes acuerdan que se puedan realizar contratos de obra o servicio determinado para la realización de las tareas propias de la campaña. No podrá realizarse este tipo de contratos a más del 30% de la plantilla.

A estos efectos de lo prevenido en este artículo, se denomina como campaña hortofrutícola a la actividad comercializadora de temporada que se desarrolla entre el 1 octubre y el 30 de junio siguiente si bien se tendrá en cuenta que tanto su inicio como su final será gradual por razones tanto de disponibilidad de las materias primas como de demanda del mercado así como climatológicas que pueden cambiar cada año.

Artículo 16. Clasificación del Personal por Grupos Profesionales

La clasificación se realiza de acuerdo con los trabajos a realizar por cada uno de los trabajadores.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- a) Técnicos y titulados.
- b) Técnico no titulado.
- c) Administrativos.

Servicios y actividades auxiliares

Grupo I.- Personal Técnico y Titulado

Integrado por técnicos y titulados, de grado superior o medio, reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia, que desempeñan funciones propias y características de su profesión, y que han sido contratados teniendo en cuenta la titulación académica que poseen. Dentro de este grupo se encuentran:

- a) Titulado Grado Superior.
- b) Titulado Grado Medio.
- c) Ayudante técnico titulado.

Grupo II.- Personal Técnico No Titulado

a) Gerente.- Es quién, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

b) Director General.- Es el que ejecuta los acuerdos y disposiciones del Consejo de Administración, somete los planes, presupuestos de ingresos y gastos, programas de trabajo, inversión y financiamiento e informes de actividades, así como la estructura administrativa y operativa del organismo y el personal necesario para su funcionamiento, representa a la empresa ante las dependencias y entidades públicas y privadas, celebra convenios, contratos y demás actos jurídicos que sean necesarios para la realización del objeto del organismo, vela por la buena marcha del organismo y toma las medidas administrativas, contables, financieras, organizacionales y demás que correspondan dentro de sus funciones.

c) Encargado de Almacén.- Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución, el cumplimiento de los pedidos, etc., estando al frente de todo el personal del almacén con facultades para dictar normas para la perfecta organización y distribución del trabajo, cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

d) Director Comercial.- Son los trabajadores que tienen a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en la empresa se realicen, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

e) Director de Compras.- Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de compras que en la empresa se realicen, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

f) Encargado de producción.- Es el empleado que, a las órdenes directas del empresario o persona en quién delegue, dicta las normas para la organización y distribución del trabajo entre el personal, siendo el responsable de la producción del almacén.

g) Jefe de Campo.- Es el que bajo las órdenes del Director Comercial realiza funciones relacionadas con las operaciones de venta que en la empresa se realicen.

Grupo III.- Personal Administrativo

a) Oficial de Contabilidad.- Es quién, provisto o no de título académico, asume las funciones contables administrativas, independientemente de realizar trabajos de control administrativo.

b) Oficial Administrativo.- Es quién, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil y con una antigüedad mínima en la empresa de dos años, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia, redacción de contratos, elaboración estadística, gestión de informes, transcripciones contables, etc; independientemente de poder realizar trabajos netamente administrativos.

Auxiliar Administrativo.- Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los jefes de secciones o departamentos en la ejecución de trabajos como propios de esa categoría en las siguientes funciones: redactar correspondencia, confeccionar facturas, control de cobros y pagos, además de todas las funciones estrictamente de control administrativo.

Técnico de calidad.- Es el encargado de controlar la calidad de los productos de la empresa.

Grupo IV.- Personal de Servicios y Actividades Auxiliares.

a) Personal de oficios de primera (Mecánico).- Es el trabajador que ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, con iniciativa y responsabilidad propia, y, con un alto grado de esmero en la realización de su cometido, realiza labores que requieren perfección, dentro de su especialidad.

b) Carretilleros.- Es el que efectúa el transporte de las mercancías, reparte los productos a las diferentes líneas de trabajo, recoge y clasifica los productos manipulados, o cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzos musculares.

c) Especialistas.- Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente su oficio, exigen sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos, enfardar, embalar o paletizar los productos, pesar los

productos elaborados o en recepción, conducir y cuidar carretillas elevadoras y transportadoras, pudiendo realizar asimismo trabajos de carga de los productos en los camiones transportadores, confeccionar cajas de madera, y realizar funciones de muestreo y control.

d) Personal de manipulado y envasado.- Son los trabajadores dedicados a empaquetar, envasar, confeccionar cajas de cartón, marcar cajas, bien sea mano o por procedimientos mecánicos, paletizar, flejar, etiquetar, conducir carretillas elevadoras y transportadoras pequeñas para transportar el producto de forma interna por el almacén; funciones propias e indistintas según la necesidad funcional de la empresa, sin perjuicio de realizar los trabajos propios para el mantenimiento y limpieza de las instalaciones.

e) Conductor-Repartidor.- Es el trabajador que efectúa trabajos propios de su oficio clásico de reparto, así como trabajos de cargas y descargas de los productos transportados, además de poder desarrollar encargos.

f) Conductor.- Es el trabajador que se encarga de realizar el transporte de las mercancías, reparto de cajas de campo, cargas y descargas de los productos transportados, y otros encargos.

g) Recolector.- Trabajador que se dedica a la recolección de los frutos.

h) Mozo.- Es el trabajador que efectúa el transporte de las mercancías dentro del establecimiento con la carretilla manual y/o realiza cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzo físico sin ninguna especialización, pudiendo encomendársele las tareas de limpieza del local del trabajo.

Artículo 17. Contratos de Trabajo

La contratación del personal se formalizará de acuerdo con la legislación vigente, por escrito y triplicado, debiendo entregarse una copia del contrato de trabajo al trabajador.

Artículo 18. Preaviso

Los trabajadores fijos y fijos-discontinuos que soliciten su baja voluntaria en la empresa, deberán preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha efectiva de la baja. La falta de preaviso dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Artículo 19. Llamamiento al Trabajo y Cese en el Trabajo

Al comienzo de campaña el llamamiento al trabajo de los trabajadores de campaña fijos-discontinuos se hará en cada día de actividad de manipulado del

centro de trabajo, siguiendo el orden decreciente de su antigüedad y de forma gradual atendiendo al volumen de trabajo. El cese se producirá igualmente a medida que se reduzca la actividad.

Artículo 20. Salud Laboral

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen a velar por el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido la empresa deberá proporcionar que cada trabajador/ a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, centrada en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a. Dicha formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral.

El empresario garantizará la vigilancia de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Artículo 21. Comisión Paritaria

Con la misión de interpretar o vigilar el estricto cumplimiento de lo establecido en este convenio, de aprobar las revisiones salariales, así como de mediar, conciliar o arbitrar y emitir informes, para dar soluciones a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos se le confieran, se nombra una Comisión Paritaria que se tendrá que reunir obligatoriamente cuando le sea requerida solución a cualquier problema. Son miembros de la Comisión Paritaria tres representantes de la empresa y los tres delegados sindicales firmantes del convenio colectivo.

Artículo 22. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996, y Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA, los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de:

clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005.

Capítulo VI. Infracciones y Sanciones de los Trabajadores

Artículo 23. Faltas y Sanciones de los Trabajadores

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Título.

Las faltas serán clasificadas atendiendo a su importancia y, en su caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves.

La falta tendrá que ser comunicada por escrito de la empresa al trabajador/a, indicando los motivos de la misma.

La imposición de faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 24. Faltas Leves

Se consideran faltas leves los siguientes comportamientos:

- a) De una a tres faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.
- b) No notificar a la empresa, en el plazo de dos días, la baja por incapacidad temporal y otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar este aviso.
- c) Falta al trabajo un día, en el período de un mes, sin causa que lo justifique.

Artículo 25. Faltas Graves

Se consideran faltas graves los siguientes comportamientos:

- a) De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas, en el período de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
- c) La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
- d) Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o

fichando por él a la entrada o salida del trabajo.

e) La imprudencia en el desempeño del trabajo, si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.

f) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, dadas dentro de la legalidad, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios considerables a la empresa o a terceros.

g) El incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, establecidas por la empresa en aplicación de la legalidad vigente.

h) Ausentarse sin permiso o causa justificada del puesto de trabajo.

i) La reincidencia en la comisión de faltas leves-excepto las de puntualidad o asistencia- aunque sean de distinta naturaleza, en un período de seis meses, siempre que hayan sido sancionadas.

Artículo 26. Faltas muy Graves

Se consideran faltas muy graves los siguientes comportamientos:

a) Más de diez faltas de puntualidad, no justificadas, en un período de seis meses.

b) La inasistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días en el período de un mes.

c) La indisciplina o desobediencia en materia grave o si constituye una conducta continuada.

d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a los compañeros de trabajo.

e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

f) Ocasionar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables, con daños para las personas o para las cosas.

g) La disminución, continuada y voluntaria, en el rendimiento del trabajo, normal o pactado.

h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

i) El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada

laboralmente.

j) La reincidencia en la comisión de falta grave, aunque no sea de la misma naturaleza, dentro de los seis meses de haberse sancionado la primera falta grave.

Artículo 26. Sanciones

La dirección de la empresa podrá sancionar las faltas laborales enumeradas en los artículos anteriores cometidas por sus trabajadores con las siguientes sanciones máximas:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes o despido disciplinario.

Artículo 27. Prescripción

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

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 28. Incremento Salarial

Se pacta un incremento salarial del 0,6% de los todos los conceptos económicos con efectos desde el 1 de octubre de 2014.

Disposición Final

Primera.- En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Marco de Sustitución de la Reglamentación Nacional de Trabajo del Manipulado y Envasado para el Comercio y Exportación de Agrios de 28 de enero de 1999 (BOE de 17 de febrero de 1999) y demás disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Anexo I

Tabla Salarial para el período 1-10-2012 al 30-09-2013

Personal Fijo	
Grupo I.- Personal Técnico Titulado	
Titulado grado superior	1.500,00 €
Titulado grado medio	1.400,00 €
Ayudantes Técnicos Titulados	1.200,00 €
Grupo II.- Personal Técnico no Titulado	
Director General	1.570,00 €
Gerente	1.570,00 €
Encargado almacén	1.010,00 €
Director Comercial	1.570,00 €
Director de compras	1.570,00 €
Jefe de campo	1.010,00 €
Grupo III.- Personal Administrativo y Laboratorio	
Oficial de contabilidad	1.200,00 €
Oficial administrativo	1.147,00 €
Auxiliar administrativo	973,21 €
Técnico de calidad	1.013,00 €
Grupo IV.- Personal actividades auxiliares	
Personal oficio 1ª (Mecánico)	963,00 €
Carretilleros	1.000,00 €
Especialistas	1.000,00 €
Personal manipulado y envasado	712,00 €
Conductor	1.000,00 €
Conductor-repartidor	1.000,00 €
Mozo	840,00 €
Limpiadora (horas)	6,00 €
Personal fijo discontinuo y no fijo	
Grupo I.- Personal Técnico no Titulado	
Encargado de producción	6,00 €
Grupo II.- Personal actividades auxiliares	
Especialistas	8,21 €
Personal manipulado y envasado	6,00 €
Conductor	8,21 €
Recolector	7,18 €



Andalucía

Zamefruit, S.L.

BOP 241, 19 de diciembre del 2012

Página 16 de 16

