

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MIP SYSTEM AGRO, S.L.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa MIP SYSTEM AGRO, S.L., para el periodo de Mayo de 2013 a Abril de 2015, Código Convenio 04100122012013, suscrito con fecha 10 de mayo de 2013 por la empresa y por la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, Decreto de 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía;

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

### **A C U E R D A**

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 8 de julio de 2013.

LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO,  
Adriana Valverde Tamayo.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MIP SYSTEM AGRO, S.L.**

TITULO PRELIMINAR.

1.- Mip System Agro, S.L. es una empresa inscrita en el registro de actividades económicas con NIF B04568150, sede social en Ctra. del Iryda s/n, Pol. Ind. Sta. Olalla en Campohermoso - Níjar (Almería) y dedicada a la producción y comercialización de insectos y otros materiales para el control de plagas en los cultivos.

2.- El presente documento establece las condiciones laborales del personal que trabaja en esta empresa y supone el marco de la relación laboral siempre dentro del cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1/1995. El objeto



del presente documento es fijar la relación de trabajo entre empresa y trabajadores definiendo los diferentes aspectos de la relación laboral, dentro de una actividad (la producción de insectos) muy específica y con unos condicionantes propios y por tanto no acogida a convenios colectivos existentes. Para los aspectos de la relación laboral no contemplados en este documento serán de aplicación los principios amparados por el Estatuto de los Trabajadores.

3.- Partes signatarias.

Firman el presente convenio, de una parte, la representación legal de los trabajadores y de otra parte el representante de la empresa, para la cuál se reconocen mutuamente la legitimación necesaria a tal fin.

## **Capítulo I. Ámbito De Aplicación**

### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente convenio colectivo afecta a todos los centros de trabajo de la empresa MIP SYSTEM AGRO, S.L. ubicados en todo el territorio nacional, tanto los existentes actualmente como los que pudieran abrirse en el futuro.

### **Artículo 2. Ámbito Funcional**

El presente convenio afecta funcionalmente a la actividad relacionada con la producción y comercialización de insectos y otros materiales para el control de plagas en los cultivos.

### **Artículo 3. Ámbito Personal**

Con excepción del personal de Alta Dirección, el presente Convenio Colectivo afectará todo personal que preste servicios en la empresa MIP SYSTEM AGRO, S.L., sea cual fuere su categoría y tareas concretas que desarrolle en la misma.

### **Artículo 4. Vigencia, Duración, Prórroga y Rescisión**

El presente convenio iniciará su vigencia el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería, finalizando el día 30 de Abril de 2015.

Se prorrogará automáticamente de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes, por escrito y, como mínimo, con un mes de antelación a su fecha de vencimiento.

Firmado de conformidad con el art. 13 del Reglamento Regulador de la Administración Electrónica de la Diputación Provincial de Almería (B.O.P. nº 57 de 24/03/2009)

## Capítulo II. Garantías

### Artículo 5. Condición más Beneficiosa

Las condiciones que se establecen en el presente convenio se consideran mínimas. Al personal afectado por el presente convenio le será de aplicación toda mejora de derecho necesario que pueda introducirse por disposición legal durante la vigencia del mismo.

Se respetarán igualmente las condiciones más beneficiosas que a título personal tuvieran reconocidas los trabajadores por disposición legal o reconocimiento expreso de la empresa.

### Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

Si eventualmente se declarase la nulidad parcial del presente convenio, significará, en consecuencia, la de todo en su conjunto, quedando las partes obligadas a negociar un nuevo convenio.

## Capítulo III. Comisión Paritaria

### Artículo 7. Comisión Paritaria

Se establece una Comisión con representación Paritaria compuesta por 4 miembros, dos por la parte social y dos por parte empresarial, para atender cuantas cuestiones se susciten relacionadas con este convenio.

Dicha comisión se reunirá, previa petición por parte de la empresa o de los legales representantes de los trabajadores para dilucidar cualquier cuestión relativa al seguimiento, vigilancia e interpretación del presente convenio en cuestiones generales.

Como trámite previo y preceptivo a toda actuación judicial que se promueva por la parte social, las partes firmantes del presente convenio se obligan a solicitar la intervención de dicha Comisión Paritaria. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles desde la solicitud sin que se haya emitido resolución al respecto.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad y de no alcanzarse acuerdo se levantará acta en la que se fijen las posiciones de las partes quedando expedita la vía judicial.

## Capítulo IV. Organización del Trabajo



## **Artículo 8. Organización del Trabajo**

Corresponde a la dirección de la empresa la organización del trabajo en la misma, fijará la estructura del servicio y las funciones y tareas que en cada momento sea conveniente desarrollar, así como fijar la plantilla con arreglo a las necesidades de producción; todo ello de acuerdo con los límites y dentro de los cauces establecidos en la legislación vigente.

## **Capítulo V. Del Personal**

### **Artículo 9. Clasificación, Definición y Funciones del Personal**

El personal afectado por este convenio se clasificará en razón de su dedicación profesional y su titulación, en los grupos y categorías recogidas en las especificaciones de niveles del presente convenio. En concreto, los grupos profesionales serán los siguientes:

Responsables de área

Responsable de Investigación

Responsable de Producción

Responsable o Jefe Comercial

Jefe de Administración

Personal técnico

Técnico comercial

Ayudante Comercial

Técnico Investigación

Personal Administrativo

Administrativo

Auxiliar Administrativo

Personal actividades productivas

Oficial producción

perario

Personal actividades auxiliares





Almaceneros

Repartidores

Personal Operario (manipulado y envasado): Es el personal dedicado a manipular, producir y envasar los insectos y los materiales necesarios para la producción de éstos y en general todas las labores manuales requeridas para realizar la actividad propia de esta empresa. Este personal, dada las especiales circunstancias de su trabajo, percibirá su retribución en función de las horas efectivamente trabajadas conforme se especifica en el Anexo de este convenio. En dicha retribución ya se entienden incluidas las pagas extraordinarias, así como los descansos, domingos y festivos.

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 trabajadores que, sin tener relación permanente con la empresa, son llamados al trabajo por circunstancias de mercado, o razones de temporada, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

No obstante la empresa podrá establecer las modalidades de contratos que permita la legislación vigente en cada momento.

Estacionalidad: A efectos de lo prevenido en este artículo, se denomina como campaña de producción a la actividad que precede y se desarrolla durante la época de uso de los productos que la empresa fabrica y comercializa. Generalmente y dependiendo de las zonas de venta, esta campaña se inicia en Julio de cada año y finaliza en Marzo del año siguiente registrándose una menor actividad también en el centro (Noviembre/Enero) de dicha campaña.

El periodo entre Abril y Junio es de menor actividad productiva y comercial por lo que normalmente no se consideran dentro de la campaña, dependiendo todo ello de las condiciones climatológicas y de la evolución de los cultivos, que pueden cambiar cada año.

Trabajos de diferente categoría: Si por necesidades de la actividad productiva de la empresa se precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional diferente, se le mantendrá la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores. Si esta situación persistiera por un periodo superior a





seis meses durante un año o de 8 meses durante dos años, el trabajador puede reclamar ante la empresa la clasificación profesional correspondiente.

Por razones productivas o de fuerza mayor, la empresa podrá encomendar trabajos de distinta categoría dentro del mismo grupo profesional.

## **Capítulo VI. Tiempo de Trabajo**

### **Artículo 10. Jornada Laboral**

La jornada laboral será de 1.826 horas anuales, repartidas en 40 horas semanales.

Se pacta expresamente la distribución irregular de la jornada de tal forma que la empresa puede distribuir hasta un 30% de las horas de trabajo del año en la forma que considere conveniente, en función de las necesidades y de las especiales condiciones del sector.

Sin perjuicio de lo anterior, la jornada normal de trabajo será de lunes a viernes. Excepcionalmente y motivada por las necesidades de la propia actividad productiva se podrá trabajar el sábado hasta las 15:00 horas.

### **Artículo 11. Vacaciones**

Todo el personal tendrá derecho a 23 días laborables de vacaciones.

La fecha de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre los trabajadores y la empresa y teniendo en cuenta la estacionalidad propia de la actividad de la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará por la empresa de tal forma que todo el personal sepa con una antelación mínima de dos meses el período de vacaciones que le corresponde.

En el caso de que dos personas de la empresa estén vinculadas matrimonialmente, se procurará que puedan disfrutar las vacaciones conjuntamente, de conformidad con las necesidades del servicio y respetando a los derechos en materia de vacaciones del resto de la plantilla.

### **Artículo 12. Permisos y Licencias**

Se establecen los siguientes:

1.- Quince días por matrimonio.

2.- Dos días por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos. Si hubiera que desplazarse fuera de la localidad, la licencia será de cuatro días.

4.- Dos días por enfermedad grave o intervención quirúrgica que dé lugar a internamiento en centro hospitalario de padres, cónyuge, hijos o hermanos. Si hubiera que desplazarse fuera de la localidad, la licencia será de seis días. En aquellos supuestos en que se trate de una enfermedad crónica, se disfrutará solamente una vez.

5.- Dos días por nacimiento de hijo/a.

6.- Las trabajadoras con hijos menores de 10 meses tendrán derecho a una pausa de 1 hora por lactancia, que podrán utilizar al inicio o final de la jornada de trabajo. Este derecho será de 2 horas, en caso de residir fuera del municipio.

7.- El tiempo necesario, según establece la ley, por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

8.- Un día por cambio de domicilio.

9.- El tiempo indispensable para exámenes, según la legislación vigente.

10.- Hasta dos meses, sin remuneración, por asuntos propios, cuando sean solicitados por el trabajador con al menos quince días de antelación, pudiendo denegarse de acuerdo con las necesidades de la empresa.

### **Artículo 13. Descansos**

Todos los trabajadores contemplados en el presente acuerdo y que desarrollen su trabajo en jornada continuada de más de 5 horas, tendrán derecho a 30 minutos diarios de descanso retribuidos. Este descanso se computará para la determinación de la jornada ordinaria de trabajo.

## **Capítulo VII. Retribuciones**

### **Artículo 14. Salario**

El salario se compone de salario base más complementos.

En el Anexo de este convenio se establece la retribución salarial de acuerdo con los niveles y categorías que en ellas se especifican.

Las retribuciones del personal que no realice la jornada completa, serán proporcionales a las horas trabajadas.

### **Artículo 15. Productividad**

Los comerciales al servicio de la empresa y aquellos otros puestos de trabajo que sean susceptibles de fijar su producción por objetivos, percibirán su retribución conforme a los parámetros que cada año fije la empresa. En caso de desacuerdo,

percibirán el salario básico fijado en este convenio para la categoría o nivel asimilado.

### **Artículo 16. Complemento de Responsabilidad**

Los trabajadores que por encargo de la empresa ejerciten tareas de especial responsabilidad, percibirán sobre su salario un complemento de responsabilidad. Dicho complemento consistirá en el pago de un porcentaje a determinar sobre el salario base que corresponda al trabajador durante el tiempo en que desempeñe tal cargo.

La designación para ocupar estos cargos está basada en la confianza y será libre por parte de la empresa, pudiendo ser relevado el trabajador de estas funciones en cualquier momento sin que tenga que invocarse justificación alguna de tal forma que este complemento únicamente se percibirá mientras se ejercitan estas funciones de responsabilidad.

### **Artículo 17. Nocturnidad**

Los trabajadores que realicen trabajos entre las 22,00 horas y las 6,00 de la mañana percibirán un plus de nocturnidad que consistirá en un complemento del 25% sobre cada hora trabajada en dicho horario.

Este incremento no será de aplicación a los trabajadores que tengan establecido un turno nocturno fijo.

### **Artículo 18. Horas Extraordinarias**

Se considerarán como horas extraordinarias todas aquellas que excedan de 40 horas a la semana, correspondiendo a la empresa la libre iniciativa de su realización, así como al trabajador la libre aceptación, excepto en aquellos casos de fuerza mayor que tendrán carácter obligatorio.

Cada hora extraordinaria que se realice, se compensará con periodos equivalentes de descanso.

En cuanto al número de horas extraordinarias máximas a realizar en cómputo anual, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

### **Artículo 19. Gratificaciones Extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, denominadas de Verano y Navidad, cuyo importe será equivalente al salario base del convenio y se prorratearán mensualmente. En el caso del personal operario dichas pagas se entienden incluidas dentro del salario hora pactado en el presente convenio.

### **Artículo 20. Salidas, Viajes, Dietas y Desplazamientos**



Al personal que se le confiera misión de servicio fuera de la empresa (lugar habitual del centro de trabajo) tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes.

### **Artículo 21. Premio a la Constancia**

Todo personal que lleve trabajando al servicio de la empresa diez años, en caso de los fijos, o 2.200 días en alta, en el de los trabajadores fijos-discontinuos, percibirán con carácter único y por una sola vez, un premio igual a una mensualidad de su salario real. Para el personal fijo-discontinuo el premio será como mínimo de 225 horas.

## **Capítulo VIII. Prevención De Riesgos Laborales y Salud Laboral**

### **Artículo 22. Participación en Materia de Seguridad y Salud Laboral**

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representante legales y de los Comités de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 23. Delegados de Prevención**

1. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los delegados de prevención serán nombrados por y entre los representantes del personal.
3. Las partes firmantes asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los delegados de prevención de los medios suficientes a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad a lo dispuesto en la precitada Ley 31/1995.

### **Artículo 24. Elementos de Protección**

Los trabajadores tendrán derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. El delegado podrá proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a



efectuar en cada caso.

Los vestuarios de los trabajadores reunirán todas las condiciones de seguridad e higiene.

La empresa deberá tener un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia sufridas por sus trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de sus funciones

### **Artículo 25. Reconocimientos Médicos**

Los reconocimientos médicos se practicarán:

1. Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.
2. Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario.
3. A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

### **Artículo 26. Protección de la Gestación**

La trabajadora embarazada, previa certificación médica de su estado de embarazo, y en caso de desarrollar un trabajo penoso o peligroso, tendrá derecho a ocupar un puesto sin riesgo para el embarazo.

### **Artículo 27. Vestuario**

El personal operario estará dotado de ropa de trabajo que proporcionará la empresa, quedando como facultad de la misma el señalar aquel que considere más idóneo para aquellas que no lo tienen establecido.

Se proporcionarán dos batas al año, a no ser que al ir a efectuar el cambio de las nuevas por las viejas, no sea necesario dicho cambio por encontrarse en buenas condiciones de uso los que se pretendan cambiar.

## **Capítulo IX. Formación y Perfeccionamiento Profesional**

### **Artículo 28. Formación**

Las partes firmantes del presente acuerdo, estiman fundamental para el desarrollo productivo de la empresa, alcanzar unos niveles de profesionalidad, motivo por el cuál acuerdan desarrollar e impartir los conocimientos profesionales que sean necesarios a través de planes de formación adecuados.

## **Capítulo X. Derechos Sindicales**



## **Artículo 29. Derechos de los Trabajadores**

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y garantizar todos sus derechos de libertad sindical sin que pueda sufrir ninguna clase de discriminación a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a sus afiliados sin interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Los representantes de los trabajadores gozarán de todos los derechos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores y cuantas prerrogativas y derechos tengan reconocidos por la Ley. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

## **Capítulo XI. Faltas y Sanciones**

### **Artículo 30. Principios de Ordenación**

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

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

3.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera.

### **Artículo 31. Graduación de las Faltas**

1) Se consideran como faltas leves:

a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a quince minutos.

b.- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.



La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

c.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

d.- La desatención y falta de corrección en el trato con el público, o con los compañeros de trabajo cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

e.- Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

f.- La embriaguez no habitual en el trabajo.

2) Se consideran como faltas graves:

a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida de trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b.- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a tres días durante un mes.

c.- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d.- La simulación de enfermedad o accidente.

e.- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g.- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa.

h.- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.





i.- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j.- La embriaguez en el trabajo que se repitiera en más de una ocasión durante un año.

k.- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m.- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n.- Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

ñ.- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3) Se considerarán como faltas muy graves:

a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b.- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d.- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e.- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f.- La embriaguez habitual o toxicomanía.

g.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.



i.- La inobservancia de los servicios de mínimos en caso de huelga.

j.- El acoso sexual en el trabajo.

k.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l.- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces.

La relación de faltas y sanciones indicada no es exhaustiva, debiendo entenderse incluidas en ellas todas aquellas otras conductas constitutivas de deslealtad, transgresión de la buena fe, desobediencia, etc., que pudieran suponer un quebranto de las normas de fidelidad y buen proceder que han de regir la relación laboral.

### **Artículo 32. Sanciones**

Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

Las faltas graves se sancionarán con suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de entre dieciséis a noventa días, incluso con el despido.

Las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

**Artículo 33.** Para todo lo que no esté Previsto en este Convenio se Estará a lo Establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la demás legislación general común, siendo de aplicación preferente a cualquier otro convenio sea cual fuere su ámbito de aplicación.

### **ANEXO I: TABLAS SALARIALES DEL 2013**

Responsables de área	Salario Base	Prorrata pagas extras
Responsable de Investigación	1.350 €/mes	225 €/mes
Responsable de Producción	1.350 €/mes	225 €/mes



Responsable o Jefe Comercial	1.350 €/mes	225 €/ mes
Jefe de Administración	1.350 €/mes	225 €/mes
Personal técnico		
Técnico comercial	1.155,43 €/mes	192,57 €/mes
Ayudante Comercial	810 €/mes	135,00 €/mes
Técnico Investigación	810 €/mes	135,00 €/mes
Personal Administrativo		
Administrativo	810,00 €/mes	135,00 €/mes
Auxiliar Administrativo	810,00 €/mes	135,00 €/mes
Personal actividades productivas		
Oficial producción	945,43 €/mes	157,57 €/mes
Operario	5,40 €/Hora	
Personal actividades auxiliares		
Almaceneros	886,29 €/mes	147,71 €/mes
Repartidores	886,29 €/mes	147,71 €/mes

