



LAS MARISMAS
de Lebrija s.c.a.

Convenio Colectivo 2019 -2022

**LAS MARISMAS
DE LEBRIJA
S.C.A.**



INDICE

I.	CONVENIO COLECTIVO	Pág. 2
	Capítulo I: Disposición Generales	Pág. 2.
	Capitulo II: Organización del Trabajo	Pág. 6.
	Capitulo III: Condiciones Generales	Pág. 7.
	Capitulo IV: Condiciones Económicas	Pág. 11.
	Capítulo V: Jornadas de Trabajo y Descanso	Pág. 15.
	Capítulo VI: Contratación	Pág. 17.
	Capítulo VII: Permisos y licencias	Pág. 20.
	Capítulo VIII: Igualdad	Pág. 24.
	Capítulo IX: Régimen Disciplinario	Pág. 26.
	Capitulo X: Seguridad e higiene	Pág. 32.
II.	Tabla Salarial	Pág. 33.
III.	Anexo 1	Pág. 34.
IV.	Anexo 2	Pág. 38.
V.	Anexe 3: Bolsa de trabajo	Pág. 43.

CONVENIO COLECTIVO

LAS MARISMAS DE LEBRIJA S.C.A.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. PARTES CONCERTANTES

El presente convenio colectivo se concierne entre el Comité de Empresa de Las Marismas de Lebrija S.C.A. (en adelante “Empresa”), en su condición de comisión representativa de los trabajadores que integra la Comisión Negociadora, y la Dirección de la Empresa.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios, mediante relación contractual de carácter laboral, en el centro de trabajo de Las Marismas de Lebrija S.C.A., con excepción de aquél al que sea de aplicación el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO FUNCIONAL

Este convenio colectivo regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo de la Las Marismas de Lebrija S.C.A.” y obliga a ésta en todas sus secciones; desmotadora de algodón, fábrica de concentración de tomate, centro manipulador de hortícolas en fresco, semilleros, suministros de inputs agrícolas, riego, taller mecánico, neumático y herrería, servicio de asesoramiento técnico agrícola, administración, telefonía, bascula, guardería, mantenimiento, gasolinera y trabajos y faenas de carácter agrícola en fincas propiedad de la cooperativa, así como aquellos centros de nueva creación durante la vigencia del convenio.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial del presente convenio colectivo se limita a la provincia de Sevilla. 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), como en Marismillas en el Término Municipal de Las Cabezas de San Juan (Sevilla); así como aquellos centros de nueva creación durante la vigencia del convenio.

ARTÍCULO 5. ÁMBITO TEMPORAL: VIGENCIA Y DURACIÓN.

El Presente convenio colectivo estará en vigor **a partir de la fecha del 1 de enero de 2019.**

La vigencia del presente Convenio Colectivo será hasta el 31 de diciembre de 2022.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes del mismo, pudiendo formularse dentro de los últimos 3 meses de su vigencia o cualquiera de sus prorrogas.

La denuncia se realizará por escrito y se presentará ante la autoridad laboral, dándose traslado de la misma a la otra parte. La parte que formule su denuncia deberá simultáneamente presentar comunicación de la promoción de la negociación con propuesta concreta sobre los puntos, el contenido mínimo que comprenda la revisión solicitada y requisitos establecidos en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez denunciado en tiempo y forma por algunas de las partes para su resolución o revisión, ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones a tal efecto un mes antes de la expiración de la vigencia del mismo.

Independientemente del tiempo transcurrido en la negociación del convenio sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes firmantes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya con el límite de dos años después de transcurrido el plazo legal que marca la legislación vigente en materia de ultra actividad.

En cumplimiento de lo previsto en el Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan que podrán someterse a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluyendo el compromiso previo de someter (siempre de forma voluntaria) las discrepancias a un arbitraje. A falta de existencia de los mismos, las partes convienen en someterse al procedimiento de mediación que les indique o facilite la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Andalucía.

El presente Convenio Colectivo será prorrogado tácitamente a los cuatro años de su vigencia, si no fuera denunciado de resolución o revisión por cualquiera de las partes contratantes.

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual. La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará la nulidad del presente Convenio y quedará sin efecto alguno, obligándose las partes a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

ARTÍCULO 7. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN. MEJORAS ADQUIRIDAS.

El presente convenio colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de su entrada en vigor, recogidas en el convenio colectivo de las Marismas de Lebrija S.C.A con fecha 14 de Noviembre de 2016 , por el conjunto de aquellas condiciones establecidas en este convenio colectivo, siempre que las mismas, consideradas globalmente, supongan condiciones más favorables para el personal.

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, exclusivamente las situaciones que se detallan en el Anexo II, preexistentes a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultan superiores a las establecidas en el mismo. Dichas condiciones vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, no serán compensables ni absorbibles y se les aplicarán la subida pactada en el presente Convenio. Se adjunta en el Anexo II, la relación de personas y mejoras adquiridas a estos efectos.

ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS.

Se constituye una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del presente convenio colectivo para facilitar el cumplimiento de lo acordado en el presente convenio, entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y, en todo caso, de las siguientes:

- 1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores
- 2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos

legitimados para la negociación, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los/las trabajadores/as en la empresa.

5º Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio.

6º Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula alguna de las cláusulas del presente Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad en el plazo máximo de 15 días desde la declaración de la mencionada nulidad.

7º Velar por el exacto cumplimiento de los derechos de los trabajadores en el centro de trabajo en materia de protección contra el acoso sexual y psicológico, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema.

8º Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta como sigue:

- Por parte de la Empresa: 3 representantes.
- Por parte social: 3 miembros del Comité de Empresa.

En ambos casos, con posibilidad de delegación, que habrá de efectuarse por escrito.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones asistidas de asesores. Como máximo podrá asistir un asesor por cada parte.

De todas las reuniones que se celebren, así como, de todos los acuerdos que se adopten se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre los componentes.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo soliciten, el Comité de Empresa o Las Marismas de Lebrija SCA.
2. La Comisión Paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días desde que se efectúe la convocatoria.
3. Quorum. Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.
4. Acuerdos. La Comisión Paritaria, cada vez que se reúna, deberá adoptar los acuerdos por mayoría simple de cada una de las representaciones por separado, debiendo hacerse constar en el informe los votos particulares con sus fundamentos si los hubiere. Los acuerdos que alcancen la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.
5. Domicilio. A estos efectos se designa como domicilio el de la sede de Las Marismas SCA

Las horas de asistencia a la Comisión Paritaria de los miembros del Comité de Empresa tendrán la misma consideración que las horas de asistencia a la negociación colectiva.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la Empresa, sistema de control del trabajo, régimen disciplinario y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa y que coadyuvarán en todo caso, a la mejora continuada de la prestación de servicios, con el nivel adecuado de productividad, mediante una utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador/a.

Las partes que se rigen por el presente Convenio, tendrán como principio básico el respeto máximo a la condición del trabajador y trabajadora, 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 art. 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.- El personal de la empresa que prestan sus servicios en Las Marismas de Lebrija estarán clasificados en Grupos Profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de formación, conocimientos, autonomía, complejidad, responsabilidad, capacidad de coordinación y mando, tal y como a continuación se definen:

a) Formación, conocimientos y experiencia:

Formación básica y complementaria necesaria para desempeñar correctamente los cometidos asignados y que se concretan en procedimientos prácticos, técnicas especializadas o disciplinas científicas, adquiridas a través de enseñanzas regladas y experiencia adquirida en el desarrollo profesional.

Autonomía:

Libertad de acción de que dispone el titular de una función para el desempeño de la misma, sobre la base de la mayor o menor influencia de las directrices o normas para el desarrollo de los diferentes cometidos asignados, teniendo en cuenta la dependencia jerárquica

b) Complejidad:

Dificultad que tiene el desempeño de una función por la multiplicidad de aspectos que concurren, tales como conocimientos, métodos y procedimientos que son necesarios emplear, problemas a resolver y decisiones que es preciso adoptar.

c) Responsabilidad:

Influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores de los que podrían derivarse inconvenientes que dificulten los procesos operativos, afecten a los resultados de la empresa y en general ocasionen perjuicios económicos de cualquier tipo.

d) Coordinación:

Facultad reconocida por la regulación organizativa, que implica dirección, coordinación, orientación, desarrollo y motivación de personas en el desempeño de sus funciones, así como el control de los resultados alcanzados por ellas, cuyo alcance y amplitud vienen determinados tanto por el nivel de interrelación que es preciso mantener como por la naturaleza y dimensión del colectivo.

a) Mando:

Grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas. Capacidad de interrelación y número de personas sobre las que se ejerce el mando.

La enumeración de los Grupos Profesionales que se establece en este artículo no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica del personal de la empresa.

2.- Los grupos profesionales dentro de los cuales se clasifica el personal del Centro serán los siguientes:

Grupo Profesional I: Personal directivo, técnico con facultades de mando o coordinación.

I.1.- Personal que tiene a su cargo, bajo la dependencia directa de la dirección del centro, la responsabilidad de un determinado departamento.

I.2.- Personal que realiza trabajos cualificados y complejos con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Ejecutan operaciones con características de mando sobre procesos o equipos de personas asociadas a procesos mecánicos o automáticos que requieran programación o abastecimiento.

I.3.- Personal que realiza trabajos cualificados con dependencia jerárquica del grupo I.1 ó I.2, ejecutan operaciones de coordinación sobre procesos parciales o equipos de personas.

Grupo Profesional II: Personal administrativo, técnicos y personal cualificado.

II.1.- Funciones relativas a trabajos técnicos y cualificados que exigen conocimiento especializado.

II.2.- Es la persona que con dependencia jerárquica del grupo I, realiza labores administrativas, mecánicas o producción cualificadas, de forma autónoma.

II.3.- Es la persona que, con dependencia jerárquica y subordinación funcional, realiza labores de apoyo a la administración o tareas relativas a procesos productivos, mecánicos o automáticos que requieran programación o abastecimiento.

Grupo Profesional III: Personal oficios varios.

III.1.- Es la persona que con dependencia jerárquica del grupo I, que realiza las funciones y tareas de reparación, mantenimiento, limpieza general y asistencia técnica con autonomía e independencia, que puede requerir el uso de maquinaria.

III.2.- Personal que ejecuta funciones relativas a operaciones manuales y de selección de productos que requieran destreza y visión, con o sin elementos mecánicos, y limpieza en periodo productivo, bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional total.

III.3.- Personal que ejecuta funciones relativas a operaciones manuales, con o sin elementos mecánicos, operaciones de mantenimiento o propias del proceso productivo del que requiere predominantemente la aportación de un esfuerzo físico, bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional total.

III.4.- Personal eventual de campaña y personal de nueva contratación, en formación y adaptación al puesto en cada una de las campañas y/o funciones atribuidas, ejecutan funciones relativas a operaciones manuales, con o sin elementos mecánicos, operaciones de mantenimiento y limpieza en periodo productivo, bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional total.

Grupo Profesional IV. Gasolinera

IV.I.- Personal que realiza trabajos cualificados y complejos con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Ejecutan operaciones con características de mando sobre procesos o equipos de personas asociadas a procesos mecánicos o automáticos que requieran programación o abastecimiento.

IV.II.- Personal que ejecuta funciones relativas a operaciones manuales con o sin elementos mecánicos, operaciones de mantenimiento y limpieza, bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional total.

3. Se incluyen las tablas salariales correspondientes al sistema de clasificación profesional como Anexo I.

ARTÍCULO 11. PERIODO DE PRUEBA

Con carácter general, el período de prueba estará sujeto a los límites de la legislación vigente a tal efecto y tendrá una duración de 6 meses para mandos y técnicos titulados y 2 meses para el resto del personal. Si bien habrá que estar en todo caso, conforme a la especificidad que se establezca normativamente para las distintas modalidades de contrato de trabajo.

Las situaciones de incapacidad laboral, maternidad o paternidad, adopción, acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen por su duración el cómputo del mismo.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la extinción del contrato laboral sin necesidad de preaviso y, por tanto, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización.

ARTÍCULO 12. BAJA VOLUNTARIA

Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la empresa deberá comunicarlo por escrito a la misma con una antelación mínima de 15 días naturales, salvo se hubiera pactado por contrato un período de preaviso determinado. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la Empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.

ARTÍCULO 13. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

1. La empresa promoverá la formación profesional del personal, concediendo los permisos necesarios, no retribuidos, para concurrir a exámenes, en el caso de que cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocido.
2. Las promociones a puestos de trabajo de superior nivel profesional dentro de la empresa, se producirán en el marco de las facultades organizativas de la empresa, atendiendo a criterios como la formación, la experiencia profesional, autonomía, coordinación y responsabilidad. La cobertura de los citados puestos de superior nivel se realizarán con carácter preferente con personal de plantilla siempre que se reúnan los criterios requeridos a tal efecto.
3. La formación que facilita la empresa va a cargo de las horas de formación exigidas por ley.
4. La promoción a un grupo profesional no se verá consolidado hasta haber ejercido al menos 6 meses en dicho puesto de trabajo.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 14. CONDICIONES ECONÓMICAS

1. Las retribuciones pactadas en este Convenio corresponden al año 2019 y se detallan en el Anexo I
2. En los años sucesivos durante la vigencia del convenio se producirá una subida del IPC REAL de todos los conceptos salariales.

ARTÍCULO 15. HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acceden a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

2. Con carácter general, se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada las 39 horas semanales en cómputo mensual, domingos y festivos.
3. La realización de las horas extraordinarias en domingo y festivo, serán consideradas como voluntaria. No obstante, será obligatoria la realización de horas extras para prevenir siniestros o daños en la producción, para la atención de pedidos urgentes, períodos punta de producción no programados, ausencias imprevisibles del personal y aquellas otras circunstancias, asimismo de carácter excepcional, derivadas de las exigencias que plantea la manipulación de productos del campo y, en su caso, de frutas y hortalizas, para su comercialización.

Las horas extraordinarias se compensarán con jornadas equivalentes de descanso en los 6 meses siguientes a su realización o compensación económica. No se computarán como horas extraordinarias las que hayan sido compensadas mediante descanso.

La retribución de la hora extraordinaria se incrementará un 20% sobre el valor actual tanto para la compensación en descanso o retribución.

ARTÍCULO 16.- PAGAS Y COMPLEMENTOS PERSONALES.

A.- Pagas Extraordinarias. - Se establece para todo el personal afectado por el presente Convenio las siguientes gratificaciones extraordinarias de carácter anual.

- 31 de Julio, una mensualidad.
- 31 de Diciembre, una mensualidad.

Estas gratificaciones estarán compuestas por el salario base.

A los trabajadores con contrato fijo o fijo discontinuo, incluidos en el Anexo II del presente Convenio, se le respetarán las históricas tres pagas extraordinarias, añadiendo a las dos, de julio y diciembre, una en marzo, todo ello según lo dispuesto en el artículo 7 del presente convenio.

B- Complemento de Antigüedad. - A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, será de aplicación la nueva tabla de antigüedad fijada a la firma del presente convenio.

PERIODO	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

Aquellos trabajadores que tras la firma del presente convenio hayan superado los porcentajes actuales se les mantendrá como una condición personal.

ARTÍCULO 17.- COMPLEMENTO VINCULADOS AL PUESTO.

C.- Plus de Nocturnidad. - Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 23 horas de la noche y las 7 horas de la mañana, será compensada conforme al plus de nocturnidad establecido en la tabla salarial recogida en el Anexo I por hora trabajada, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza.

D.- 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 I por hora trabajada, quedando establecidos los siguientes puestos de trabajo con derecho a la percepción de este plus:

Penoso: Fibrilla.

Peligrosidad y toxicidad: Caldera y fumigación en semilleros.

E.- Primas por responsabilidad. - Se establece una Prima de Responsabilidad conforme se establece en la tabla salarial fijada en el Anexo I, en el caso de trabajadores y trabajadoras que su actividad vaya acompañada de responsabilidad de tipo económico o sobre trabajadores y trabajadoras de la empresa y cuya labor lleve implícita una capacitación profesional para el puesto.

ARTÍCULO 18.- DESPLAZAMIENTOS

Con respecto a los desplazamientos efectuados por los trabajadores, serán abonados por la Empresa a 0,23 Euros/Km con carácter general para el ejercicio 2.019, 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 0,25 €/Km.

ARTÍCULO 19.- AYUDA ESCOLAR.

La ayuda escolar se retribuye a los trabajadores fijos y fijos de trabajos discontinuos, abonándose ésta en el mes de Octubre y con los siguientes importes para el ejercicio 2.019:

Preescolar	93 €/hijo
Primaria	93 €/hijo
Secundaria-Modulo GM (hasta los 25 años inclusive)	121 €/hijo
Bachiller-Modulo superior (hasta los 25 años inclusive)	140 €/hijo
Universidad (hasta los 25 años inclusive)	140 €/hijo

ARTÍCULO 20.- OTRAS MEJORAS. PÓLIZA DE VIDA ANEXO II

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la Empresa, exclusivamente respecto a las personas que se relacionan en el Anexo II del presente Convenio, y en los términos establecidos en el artículo 7 del mismo, realizará aportaciones a una póliza de vida al objeto de asegurar los siguientes capitales para las contingencias previstas. Solo tendrá el acceso a esta mejora los trabajadores que ostenten la condición de fijo hasta 31/12/2018.

En caso de fallecimiento, invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez producida por

cualquier causa se garantiza un capital de 61.303 Euro.

En caso de fallecimiento, invalidez total o absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo se garantiza un capital de 122.606 Euros.

En caso de fallecimiento, invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez, en caso de accidente de circulación con motivo del desplazamiento al centro de trabajo, accidente in itinere, se garantiza un capital de 183.915 Euros.

ARTÍCULO 21. NÓMINAS

Es obligación de la empresa extender todos los meses los recibos individuales justificativos del pago del salario y en este sentido, los recibos de nómina mensuales se encuentran a disposición individual de cada trabajador a través del Portal del Empleado habilitado en la Intranet de la Entidad. Asimismo, todos los trabajadores que así lo deseen se les remitirá mensualmente por correo electrónico el recibo de nómina mensual, debiendo facilitar a tal efecto una dirección de correo electrónico personal.

CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO

ARTÍCULO 22. JORNADA LABORAL

1. La jornada ordinaria semanal será de 39 horas.
2. Los horarios de trabajo pactados en el presente convenio serán los siguientes:

Jornada Intensiva: Franja horaria: de 07:00 a 15:00

Los trabajadores y trabajadoras que ocupen dicho horario dispondrán de 20 minutos de descanso que se consideran tiempo efectivo de trabajo.

Intensiva Verano Administración: Franja Horaria de 07:30 a 15:00.

Se establecen turnos de guardias para atender los horarios de apertura al público con horario de 08:00 a 14:00 y de 17:00 a 20:00. Estos turnos de guardia se utilizarán para recuperar las horas que faltan hasta las 39 horas semanales.

Jornada Partida: Franja horaria: de 08:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00

Los trabajadores y trabajadoras que ocupen dicho horario disfrutaran de 20 minutos de descanso de los cuales 12 minutos corren por cuenta del trabajador y 8 minutos se consideran como

tiempo efectivo de trabajo.

Turnos Rotativos: Mañana: de 07:00 a 15:00
Tarde: de 15:00 a 23:00
Noche: de 23:00 a 07:00

Los trabajadores y trabajadoras que ocupen dicho horario dispondrán de 20 minutos de descanso que se consideran tiempo efectivo de trabajo.

Consideraciones:

- a) En aquellas secciones donde se produce atención directa al socio y se establezcan por parte de la empresa horarios de apertura que difieran de los establecidos para la sección, se establecerán turnos de guardia para cubrir las citadas diferencias horarias.
- b) En función de las necesidades de los servicios se pueden establecer horarios de trabajo diferentes.

ARTÍCULO 23. SISTEMA DE TURNOS

Los turnos y horarios de trabajo se adaptarán en cada momento al proceso productivo de forma que existirán periodos en que haya un solo turno central y periodos en los que se organizarán 3 o 4 turnos de trabajo rotativos.

Formará parte de la facultad organizativa de la empresa el determinar en cada momento la organización del trabajo en dos o tres turnos y el establecimiento de los mismos, horario y secuencia, procurando efectuar rotación semanal.

El tercer turno se establecerá si la empresa aprecia que no le es posible atender sus compromisos comerciales sin el incremento de la producción que se deriva del trabajo en tres turnos.

El sistema de turnos rotativos podrá aplicarse durante toda la campaña, o en el período concreto de la misma en que sea necesaria, por las razones indicadas, su implantación. En el trabajo a turnos se incluirán los sábados y los domingos, respetando las exigencias legales sobre descanso semanal.

ARTÍCULO 24. VACACIONES

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a 23 días laborables (de lunes a viernes) de vacaciones anuales, o a la parte proporcional equivalente.

De común acuerdo entre el trabajador y el responsable fijaran las vacaciones siempre y cuando no

interfieran en el buen funcionamiento de la sección. Se garantizará que los trabajadores puedan disfrutar de parte de sus vacaciones en los meses de junio a septiembre.

CAPÍTULO VI. CONTRATACIÓN

Artículo 25. Contratación

Sin perjuicio de que en la empresa se puedan utilizar la totalidad de las modalidades contractuales que recoja en cada momento la legislación vigente, se recogen a continuación determinadas especialidades propias:

Contrato por obra o servicio: A los efectos de lo previsto en los artículos 15.1.a) y 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, además de los contenidos generales, se identifica como trabajo o tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados los correspondientes a cada campaña.

Contrato eventual de campaña: Como quiera que la actividad productiva del manipulado de productos está sujeta a un elevado índice de fluctuación y depende de manera casi exclusiva del volumen de producción, con el fin de evitar la excesiva burocracia que genera la realización de diversos contratos eventuales dentro de una misma campaña atendiendo a las exigencias de la producción, se podrá realizar un solo contrato eventual para toda la campaña, que tendrá igual funcionamiento que el de fijo-discontinuo para los picos de producción que exijan su formalización.

Es decir, que, como consecuencia de la formalización del contrato eventual de campaña, el personal podrá ser dado de alta y de baja en Seguridad Social al igual que los fijos-discontinuos, atendiendo a las exigencias de la producción, siempre dentro de los límites legales.

El orden de incorporación de los trabajadores eventuales se realizará conforme a la bolsa de trabajo gestionada por el departamento de recursos humanos, cuyo funcionamiento se adjunta como anexo III.

ARTÍCULO 25 BIS. TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.

Son trabajadores fijos de trabajo discontinuos para este convenio, aquellos trabajadores que con independencia del número de días trabajado al año y figurando en el escalafón de trabajadores fijos discontinuos son llamados según el sistema de llamamiento regulado en el presente convenio colectivo en función de las necesidades de producción de la empresa.

Dada las características del trabajador fijo discontinuo de esta empresa, dicho trabajador podrá trabajar incluso igual número de días que un trabajador fijo indefinido sin que por ello pierda su condición de trabajador fijo discontinuo, es decir, sin que ello implique que dicho trabajador adquiera la condición de trabajador fijo indefinido por el número de días trabajados.

Se establece la obligatoriedad de dar preferencia al trabajador fijo de trabajos discontinuos teniendo en cuenta el orden de llamamiento dentro de cada grupo profesional, tanto en la primera como en las sucesivas llamadas al trabajador que efectúen la empresa durante la vigencia del convenio.

ARTÍCULO 26. PASE DE TEMPORALES A FIJOS-DISCONTINUOS

1. Los/as trabajadores/as temporales pasarán a la condición de fijos-discontinuos cuando hayan realizado más de tres campañas consecutivas o 4 alternas en la empresa.
2. Se entiende que un/a trabajador/a ha realizado una campaña en la empresa cuando haya trabajado al menos el 85% de las jornadas efectuadas en campaña.
3. La empresa no está obligada a efectuar contrataciones sucesivas al personal eventual que hubieran prestados servicios en la anterior campaña, o ciclo productivo y de hacerlo, mantendrá la condición de eventualidad en tanto no alcancen la condición de personal fijo-discontinuo en la forma establecida en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 27. LLAMAMIENTO AL TRABAJO DE LOS FIJOS DISCONTINUOS.

El personal fijo discontinuo será llamado al trabajo en cada campaña, conforme a las necesidades productivas de la empresa; lo que podrá determinar su no llamamiento en aquellas campañas en que no se requiera el trabajo de toda la plantilla de personal fijo discontinuo.

La empresa avisara a los trabajadores fijos discontinuos por escrito o telefónicamente. El trabajador deberá comunicar mediante la firma del llamamiento su intención de incorporarse o no a la empresa.

El personal fijo discontinuo que indique su intención de no incorporarse, deberá justificar la imposibilidad de incorporación, en caso contrario pasara a la última posición en el orden de

llamamiento. La justificación de no incorporación por motivos de salud o por tener un contrato en vigor de superior duración a las necesidades de marismas no alterara su orden de llamamiento y la empresa deberá volver a llamar al fijo discontinuo en los próximos llamamientos.

El llamamiento se ajustará, al puesto que los empleados ocupen en un listado de llamamiento que se elaborará y será revisado anualmente en el que figurarán ordenados decrecientemente según los parámetros que se indicarán. La empresa entregará al Comité de Empresa el listado de trabajadores con el orden de llamamiento. Que estará a disposición de los trabajadores.

Responsabilidad

Se establece una prioridad de llamamiento a los trabajadores/as que ostenten alguna responsabilidad dentro de la empresa, de tal forma que se comienza el llamamiento por los trabajadores del Grupo I, continuando con el Grupo II y por último Grupo III.

Para la elaboración del listado de llamamiento, que parte del llamamiento prioritario al personal de grupo I, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros.

Partiendo de este listado inicial ordenado por grupos profesionales, se ordenará la lista de llamamiento conforme a la puntuación en los siguientes apartados.

Antigüedad:

Para el llamamiento al trabajo de los/as trabajadores/as fijos-discontinuos se valorará la antigüedad en la empresa según los datos recogidos en la bolsa de trabajo de las Marismas de Lebrija S.C.A

Absentismo:

El absentismo no justificado del trabajador puede modificar, previo acuerdo con el comité de empresa el orden de su llamamiento según las siguientes reglas:

Los trabajadores/as que tengan 1 falta de asistencia descenderá 3 posiciones en el orden de llamamiento

Los trabajadores/as que tengan 2 falta de asistencia descenderá 5 posiciones en el orden de llamamiento

Los trabajadores/as que tengan 3 falta de asistencia descenderá 7 posiciones en el orden de llamamiento.

De aquí en adelante se establece un descenso de 2 posiciones en el orden de llamamiento por cada falta no justificada.

Se computarán como faltas de asistencia las no justificadas mediante parte médico de baja o cualquier otro documento justificativo.

Se considerará igualmente como absentismo y dará lugar a un descenso de posición en este apartado la falta de asistencia al trabajo, aun justificada pero intermitentes, que alcance el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, acompañamiento a visita médica a familiar de hasta segundo grado, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

CAPÍTULO VII. PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 28. PERMISOS Y LICENCIAS

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:

15 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.

2 días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave del padre o madre, de uno u otro cónyuge, abuelos, hermanos o hijos. 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 entiendo comprendida en este caso la asistencia como testigo en una causa criminal, previa citación del órgano jurisdiccional competente.

La empresa tiene la obligación de otorgar este permiso cuando concurra 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.

Se concederán permisos retribuidos de 4 horas de duración máxima para asistencia médica del empleado en la localidad de Lebrija, teniendo el trabajador la obligación de acudir a su puesto de trabajo previa o posteriormente a la visita médica.

Se concederá un permiso retribución de 8 horas de duración máxima para la asistencia médica del empleado fuera de la localidad de Lebrija.

Las reiteraciones de este permiso de visita médica pueden ser objeto de estudio por la parte empresarial y social para determinar la finalización de dicho permiso retribuido, previa notificación al trabajador.

ARTÍCULO 29.- SUSPENSIÓN POR MATERNIDAD Y EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS

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 y trabajadoras 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 y trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación 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 30. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.

Se entenderá como excedencia la suspensión del contrato de trabajo por un período de tiempo determinado, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la siguiente regulación:

1. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de dos años tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a ocho meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cinco años desde el final de la anterior excedencia.
2. El personal en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la Empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la Empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio.
3. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el personal deberá comunicar su solicitud por escrito a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 3 meses para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo en los términos legalmente previstos para cada tipo de excedencia.
4. En caso de cubrirse el puesto del personal excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna.

ARTÍCULO 31. FORMACIÓN CONTINUA

En los Planes de Formación Agrupados las empresas que participen en los mismos y empleen a más de cien trabajadores/as deberán informar de las condiciones del Plan Agrupado en cuestión a los/las representantes de sus trabajadores/as, y acreditar que se ha producido esta información ante la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Cuando la empresa desee implantar Planes Agrupados de Formación, lo comunicará por escrito a los representantes legales de los/as trabajadores/as, teniendo éstos la facultad de realizar el correspondiente informe con carácter previo a la elaboración del plan de formación, en un plazo de 15 días hábiles. La representación legal del personal mantendrá su facultad informativa durante la ejecución del plan de formación.

ARTÍCULO 32. ROPA DE TRABAJO

La empresa facilitará ropa de trabajo al personal cuando las faenas que realicen sean marcadamente sucias o produzcan un acusado deterioro de su ropa personal. El personal está obligado a utilizar la ropa de trabajo. El incumplimiento de esta obligación de usar la ropa de trabajo, constituirá falta laboral.

ARTÍCULO 33. LACTANCIA

El personal, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

El personal fijo continuo por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas hasta un total de 15 días laborables.

El personal fijo discontinuo podrá igualmente acumular este permiso en proporción al tiempo que le quede para la finalización de la campaña en curso o para el inicio de la siguiente. A tal efecto se tomará como referencia el tiempo trabajado por el mismo trabajador/a o por aquél que ocupe el puesto siguiente en la lista de llamamiento la campaña anterior a aquella en la que solicitase la acumulación de la lactancia.

ARTÍCULO 34. REDUCCIÓN DE JORNADA

Para poder hacer una gestión de los tiempos y las capacidades productivas, la empresa establecerá una serie de franjas horarias para que los trabajadores puedan elegir con flexibilidad aquella que mejor se adapte a sus necesidades de reducción de jornada siempre dentro del sistema de turnos rotativos.

Como única restricción, se establece que las franjas establecidas deberán tener unos volúmenes de llenado similares entre aquellas franjas colindantes de forma que, al pasar de una franja a otra, el personal que entra y el que sale de planta sea numéricamente similar de forma que permita la sustitución en los puestos y no provoque paros de líneas por falta de personal o por el contrario exceso de personal sin carga suficiente de trabajo.

ARTÍCULO 35. COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

- 1- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo), percibirán el 100% de la cuantía correspondiente a la base de cotización mensual, excluida las horas extraordinarias y pagas extras, del mes anterior a la baja, durante los tres primeros días de baja. Dicho complemento de incapacidad temporal sólo será aplicable como máximo en 2 situaciones de baja temporal al año.
- 2- Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en el apartado anterior, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que el trabajador haya cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante –conforme al artículo 172 de la Ley General de la Seguridad Social.
- 3- En los casos de Incapacidad Temporal será potestad de la empresa y con cargo a ésta, y obligatoria para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante la mutua de asistencia que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

CAPÍTULO VIII. IGUALDAD.

ARTÍCULO 36. EXCLUSIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, NACIONALIDAD O MODALIDAD CONTRACTUAL.

1. La empresa abonará, por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario al personal, sin que se pueda producir discriminación salarial alguna por razón de sexo, nacionalidad o modalidad de contractual.
3. La empresa promoverá la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razones de raza, religión o cualquier otra condición política o ideológica, de conformidad.

ARTÍCULO 37.- IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En caso de que la trabajadora sea víctima de violencia de género, de común acuerdo, se estudiarán y aplicarán todas aquellas medidas que resulten más adecuadas a las circunstancias específicas de su caso, en función de las posibilidades de la empresa:

- Tendrá preferencia la solución de peticiones de traslado.
- Podrá solicitar acogerse a flexibilidad horaria o reducción de jornada durante el plazo de un año.
- Podrá solicitar la suspensión del contrato durante seis meses.
- Este supuesto se entenderá comprendido entre las causas de concesión de anticipos, sin intereses.

Las partes se comprometen a trabajar en el seno de la Comisión Paritaria con el fin de constituir una Comisión de Igualdad. Las funciones de dicha comisión serán:

- Plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no permitiendo

discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo.

- Las partes firmantes, se comprometen por tanto a promover unas condiciones de trabajo respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos, así como un entorno laboral de calidad, llevando a acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en todas las áreas.
- Desarrollar unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad, en línea con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH).

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

ARTÍCULO 38.- ACOSO SEXUAL Y LABORAL

1º.- Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso físico, psicológico o sexual en el trabajo.

2º.- Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico o verbal o no verbal), inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres u hombres en el trabajo.

3º.- Se entenderá por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar de trabajo y toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

4.- El acoso físico, psicológico o sexual entre compañeros y compañeras tendrá la consideración de falta muy grave y se sancionará de conformidad con la normativa disciplinaria.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 39. TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Se considerará falta toda acción u omisión que implique incumplimiento de los deberes y obligaciones de cualquier índole que le imponga al trabajador/a el presente Convenio, las disposiciones legales en vigor o el contrato de trabajo

ARTÍCULO 40. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia y, en su caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Las faltas consignadas en los artículos posteriores son meramente enunciativas, por lo que en lo no especificado se estará a la normativa vigente, pudiendo en todo caso ampliar la lista de faltas y su clasificación.

ARTÍCULO 41. FALTAS LEVES.

- a) De una a tres faltas de puntualidad inferiores a 30 minutos sin justificación en el período de un mes. A efectos de puntualidad, el inicio y final de la jornada debe entenderse en el puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus tareas. En el caso de que estos retrasos se deriven graves perjuicios para la empresa por la función especial del trabajador, en cuyo caso se clasificará como grave.
- b) El uso o conservación indebida de herramientas, útiles y uniforme.
- c) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio o datos personales dentro de los diez días de haberse producido.
- d) Los descuidos, errores o demoras en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación importante en el servicio encomendado.
- e) Discutir con compañeros/as dentro de la jornada de trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- f) La no-comunicación con la antelación debida o dentro de las 24 horas siguientes, de una falta al trabajo justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo o el abandono, por breve tiempo, 15 minutos, del puesto de trabajo sin causa justificada.
- g) 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 falta grave.
- h) Falta de aseo o limpieza personal.

ARTÍCULO 42. FALTAS GRAVES.

- a) Mas de 3 faltas de puntualidad en el plazo de un mes.
- b) Dos faltas de asistencia al trabajo sin justificar en el periodo de 1 mes.
- c) No comunicar con la antelación debida datos que puedan afectar a la cotización o prestación de la Seguridad Social o a las retenciones del impuesto sobre la renta. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.
- e) Entregarse a juegos y distracciones, cualquiera que sea estando de servicio.
- f) El mal uso de uniformes, así como la reincidencia en el cumplimiento de las normas sobre imagen y cuidado personal.
- g) La desobediencia de las Normas o a las órdenes e instrucciones de la dirección, mandos superiores o personas en la que estos deleguen en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, incluida la resistencia u obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- h) Simular la presencia de otro empleado/a al trabajo, firmando o fichando por él o ella.
- i) La imprudencia en acto de servicio, incluido el no uso de prendas o equipos obligatorios de seguridad. 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, así como el incumplimiento de las normativas de calidad e higiene. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as, o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.
- j) Descuido importante en la conservación o limpieza de los géneros, artículos, materiales del correspondiente establecimiento y maquinaria o herramienta de la Empresa.
- k) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte gravemente a la buena marcha del mismo.
- l) No entregar a la Empresa, dentro del plazo reglamentario, los partes de baja, alta, o confirmación derivados de una situación de Incapacidad Temporal.
- m) Emplear para uso o consumo propios, productos, enseres y prendas de la Empresa.

- n) La falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros/as.
- o) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia directa del mismo se ocasionase perjuicio de cualquier tipo a la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- p) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo. Si fuera público, o con clientes, se considerará falta muy grave.
- q) La simulación de enfermedad o accidente, siempre que no se deriven graves consecuencias de dicha simulación, en cuyo caso se considerará como muy grave.
- r) La comisión de tres o más faltas leves dentro de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza.

ARTÍCULO 43. FALTAS MUY GRAVES.

- a) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un año
- b) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros/as, subordinados/as y clientes.
- c) Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en el período de un trimestre. Más de tres en seis meses y más de seis en un año.
- d) Cuatro o más faltas de puntualidad en el plazo de 120 días, o diez o más faltas de puntualidad en el plazo de 9 meses.
- e) El fraude, deslealtad o abuso de confianza, hurto, o robo, tanto a su compañeros/as de trabajo, como a la Empresa, o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto o servicio en cualquier lugar.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- g) La simulación de enfermedad o accidente. Incluyéndose los supuestos cuando un trabajador/a estando de baja realice trabajos de cualquier otro tipo por cuenta propia o ajena, y también queda incluida toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- h) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para personas o bienes.
- i) Causar accidentes por imprudencia o negligencia.

- j) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados o información confidencial de la Empresa, o revelar a cualquier persona ajena a la misma, datos de reserva obligada.
- k) La falta continuada de aseo y limpieza, de tal índole que produzca una queja justificada de los compañeros/as o de los clientes.
- l) La falsificación o alteración fraudulenta de inventarios y demás documentos de la Empresa.
- m) Acudir al trabajo en estado de embriaguez o consumir cualquier tipo de bebida alcohólicas o drogas durante la jornada de trabajo.
- n) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa o sean incompatibles con la actividad de cualquier tipo de parte de proveedores, contratistas o clientes.
- ñ) Conductas constitutivas de acoso sexual, así como las faltas de respeto o consideración hacia clientes, proveedores, personal de la Empresa o miembros de los órganos de dirección y administración de la misma.
- o) La difusión, revelación o extracción de información y documentación relativa a la empresa, así como datos confidenciales y/o de carácter personal en y/o de ficheros automatizados. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa. Revelar a elementos ajenos a la dirección de la empresa datos de reserva obligada.
- p) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

Artículo 44. FALTAS GRAVES SECTOR ALIMENTACION.

Habida cuenta del carácter de industria alimentaria que tiene las actividades de la empresa y las exigencias que ello impone para garantizar la más cuidada elaboración de los productos, se consideraran faltas graves además de las enumeradas en el artículo 35, las siguientes conductas de los trabajadores:

1. Fumar en el interior del recinto de trabajo, salvo aquellos lugares que expresamente estuvieran autorizados para ello de forma clara y visible, por no exigir riesgo alguno.

2. Llevar relojes, pendientes, horquillas y toda clase de adornos metálicos en los recintos de trabajo, así como llevar cabellos sueltos en los mismos, prescindiendo de las prendas que la empresa facilita para recoger el cabello.

ARTÍCULO 45. RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La empresa dará cuenta a la representación legal de los/as trabajadores/as, al mismo tiempo que al propio afectado, de las sanciones graves y muy graves que se impongan

ARTÍCULO 46. SANCIONES.

1. Las sanciones máximas que se podrán imponer a los trabajadores, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes, siendo siempre facultad de la empresa imponer la sanción inferior:

1.- Faltas leves:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2.- Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo hasta 20 días.

3. Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días.
- b) Inhabilitación por un periodo no superior a 2 años para el ascenso de categoría.
- c) Despido.

2.- Prescripción.

Se estará a lo dispuesto, según su graduación, a los plazos establecidos por el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 47. RÉGIMEN DE NO CONCURRENCIA E INCOMPATIBILIDADES.

A partir de la firma del presente convenio se considera causa de incompatibilidad para la

incorporación como trabajador toda persona que ostente la condición de socio de las marismas, que no esté al 100% de sus obligaciones según la bolsa de trabajo. No viéndose afectado por esta incompatibilidad los trabajadores que ya sean fijos, fijos discontinuos o trabajadores eventuales de la bolsa de trabajo.

Los trabajadores se comprometen durante la vigencia de su contrato de trabajo a no efectuar ninguna actividad o relación laboral para un tercero o por cuenta propia en trabajo que concurran con los intereses de la empresa. En cualquier caso, los trabajadores no podrán dedicarse a ningún tipo de actividad que compita con la de esta empresa ya sea dentro o fuera de su jornada laboral del trabajador o que, en opinión de la empresa, perjudique o pueda perjudicar su capacidad para desempeñar de forma plena y efectiva sus obligaciones frente a la empresa. La realización de trabajos durante la jornada laboral o fuera del horario laboral que perjudique los intereses de Las Marismas de Lebrija será considerada como falta muy grave y constitutiva de un despido disciplinario

CAPÍTULO X

SEGURIDAD E HIGIENE. SALUD LABORAL

ARTÍCULO 48.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

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.

1. Los Delegados/as de Prevención desempeñarán sus funciones con cargo al crédito de horas mensuales que les corresponda en su condición de miembro de Comité de Empresa o Delegados de Personal, conforme a lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2. No obstante la regla general antes expresada, no se imputará a dicho crédito horario mensual el tiempo dedicado a:

- a) Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud;
- b) Las reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos;
- c) Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, y a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo, para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- d) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud del personal, una vez que la empresa haya tenido conocimiento de los mismos.

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.

Lebrija a 6 de septiembre de 2019.

Cabello Sanchez Barranco, Manuel

Juan Jose Sanchez Vargas

TABLA SALARIAL CONVENIO LAS MARISMAS DE LEBRIJA S.C.A

Grupo	Nivel	Salario Base	Hora Extra/Incentivo	P. nocturnidad	P. toxicos	P Responsabilidad
Grupo 1	Nivel 1	2.466,04 €	18,58 €			

		2.168,57 €	18,58 €			
Grupo 1	Nivel 2	2.013,56 €	14,88 €			
Grupo 1	Nivel 3	1.798,23 €	13,35 €			
Grupo 2	Nivel 1	1.578,32 €	11,63 €	2,03 €	0,81 €	11,63 €
Grupo 2	Nivel 2	1.447,75 €	10,92 €	1,99 €	0,81 €	10,92 €
Grupo 2	Nivel 3	1.393,82 €	10,19 €	1,90 €	0,81 €	10,92 €
Grupo 3	Nivel 1	1.203,82 €	9,82 €	1,70 €	0,81 €	10,92 €
Grupo 3	Nivel 2	1203.82€	9,82 €	1,70 €	0,81 €	10,92 €
Grupo 3	Nivel 3	1203.82€	9,82 €	1,70 €	0,81 €	10,92 €
Grupo 3	Nivel 4	55,99 € (día)	9,40 €	1,70 €	0,81 €	10,92 €
		Salario Base	Quebranto	Asistencia	Plus Antigüedad	
GRUPO 4	NIVEL 1	37,16€ (día)	317,52 €	5,83 € (día)	305,70 €	

ANEXO 1.

Relación de trabajadores con la categoría profesional y el grupo profesional al que pasaran tras la firma del presente convenio. Los precios personales adquiridos por los trabajadores se mantendrán en el nuevo grupo profesional, con el concepto el literal correspondiente.

	Convenio Anterior	Nuevo convenio	
Nombre empleado	Categoría	Grupo	Nivel

ANDREU SANZ, FRANCISCO	RESP.AREA	GRUPO 1	NIVEL 1
CARO GALLARDO, MANUEL	RESP.AREA	GRUPO 1	NIVEL 1
PEÑA FERNANDEZ, MIRIAN	COMERCIAL	GRUPO 1	NIVEL 1
ROMERO MEJIAS, IVAN	RESP.AREA	GRUPO 1	NIVEL 1
CARDENAS VAZQUEZ, DIEGO	ENC.MANT.	GRUPO 1	NIVEL 2
CARO BERNABE, MANUEL	ENC.MANT.	GRUPO 1	NIVEL 2
GALAN JIMENEZ, M CARMEN	ENC SECC	GRUPO 1	NIVEL 2
GIL LOPEZ, M CARMEN	ENC.LABOR.	GRUPO 1	NIVEL 2
GUTIERREZ JIMENEZ, ANTONIO	ENC.MANT.	GRUPO 1	NIVEL 2
GUTIERREZ AHUMADA, MARCELO	ENC.MANT.	GRUPO 1	NIVEL 2
JARANA SUAREZ, DIEGO	ENC.ADMIN.	GRUPO 1	NIVEL 2
JIMENEZ RAMIREZ, BENITO	ENCAR.ALM	GRUPO 1	NIVEL 2
LOPEZ CARDENAS, JUAN	E.SEC.FLOR	GRUPO 1	NIVEL 2
MUÑOZ ZAMBRANO, JOSE MARIA	ENC SECC	GRUPO 1	NIVEL 2
PAN BARDALLO, ANTONIO	ENCAR.ALM	GRUPO 1	NIVEL 2
PEREZ SANCHEZ, JUAN	ENC.MANT.	GRUPO 1	NIVEL 2
RODRIGUEZ SANCHEZ, JOSE ANTON	ENC SECC	GRUPO 1	NIVEL 2
RUIZ GARCIA, JOSE	ENC. SECC	GRUPO 1	NIVEL 2
SANCHEZ DEL OJO, ANTONIO JE	ENC SECC	GRUPO 1	NIVEL 2
VEGA SERRANO, LUIS MIGUE	ENC SECC	GRUPO 1	NIVEL 2
VILLEGAS BENITEZ, FRANCISCO	ENC SECC	GRUPO 1	NIVEL 2
CABELLO SANCHEZ BARRANC, MANUEL	ENC.FACTUR	GRUPO 1	NIVEL 3
RUIZ CRUZ, DIEGO	CAPATAZ	GRUPO 1	NIVEL 3
ALCON GARCIA, BENITO	TEC.AGRIC.	GRUPO 2	NIVEL 1
ANDRADES GONZALEZ, JUAN ANSELMO	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
BUENO MORENO, DAVID	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
CABELLO RUIZ, FRANCISCO	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
CASTELLÓ RODRÍGUEZ, EDUARDO	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
CORDERO PEREZ, GLORIA	TECN ADMIN	GRUPO 2	NIVEL 1
DELGADO GARCIA, JUAN GABRI	TECN ADMIN	GRUPO 2	NIVEL 1
DORANTES SANCHEZ, JOSE GERAR	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
FERNANDEZ CAYETANO, JOSE MANUE	OFICIAL 1ª	GRUPO 2	NIVEL 1
FERNANDEZ GARCIA, MANUEL JESUS	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
FUENTES HERRERA, JOSE JOAQUIN	TEC.AGRIC.	GRUPO 2	NIVEL 1
GARCIA GARCIA, BENITO	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
GARCIA ROMERO, JOSE	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
GARCIA TEJERO, JUAN LUIS	TEC. INFOR	GRUPO 2	NIVEL 1
GONZALEZ MUÑOZ, MANUEL	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
GONZALEZ SANCHEZ, CAROLINA	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
GORDILLO GRANADO, ANGEL RAMO	TEC.AGR.	GRUPO 2	NIVEL 1
GUERRERO JARANA, M. ROCIO	TEC.AGRIC.	GRUPO 2	NIVEL 1
GUERRERO RUBIALES, MARIA JOSE	TEC.AGRIC.	GRUPO 2	NIVEL 1
LABRADOR GOMEZ MARIA SONIA DEL ROCI	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
LOPEZ RUEDA, JOSE MARIA	TEC.AGRIC.	GRUPO 2	NIVEL 1
MARQUEZ SANCHEZ, ANTONIO JESUS	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1

MARTINEZ PACHECO, JESUS RAM	TEC.AGRIC.	GRUPO 2	NIVEL 1
MARTINEZ REYES, FCO. JAVIR	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
MILLAN GARCIA BEATRIZ	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
MUÑOZ GARCIA, JOSE ANT	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
NOGUERA LOPEZ, M DOLORES	TECN ADMIN	GRUPO 2	NIVEL 1
POLO FERNANDEZ, ANA MARIA	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
PORRAS DE CASTRO, ANA MARIA	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
ROMAN ORDOÑEZ, EDUARDO	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
ROMERO RUIZ, JOSE MARIA	OFICIAL 1ª	GRUPO 2	NIVEL 1
SANCHEZ MORENO, M. ANGELES	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
SARAVIA ZALAMEA, ROCIO	TEC.AGRIC.	GRUPO 2	NIVEL 1
TRIGO CORDOBA, EMILIANO	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
VEGA ALONSO, CARMEN	TECN.AGR.A	GRUPO 2	NIVEL 1
ALCON BARDALLO, JUAN JESUS	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
AMAYA PULIDO, LUZ MARIA	AUX.ADM.1ª	GRUPO 2	NIVEL 2
BORNES LOPEZ, JUAN	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
CABALLERO RUIZ, ALEJANDRO	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
CABANES ALONSO, M ANGELES	AUX.ADM.1ª	GRUPO 2	NIVEL 2
CARO CORDERO,MACARENA	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
CORDERO GOMEZ, JOAQUIN	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
COTO QUINTANA, FRANCISCOJ	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
ELENA RAMIREZ, JOSE LUIS	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
FALCON FALCON, ROSA M	AUX.ADM.1ª	GRUPO 2	NIVEL 2
FERNANDEZ ZAMBRANO, AGUSTIN	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
FUENTES DOBLADO, JOSE ANT	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
FUENTES MUÑOZ, ANTONIA	AUX.ADM.1ª	GRUPO 2	NIVEL 2
GARCIA CARO, FRANCISCA	AUX.ADM.1ª	GRUPO 2	NIVEL 2
GARCIA ROMERO, M CARMEN	AUX.ADM.1ª	GRUPO 2	NIVEL 2
GONZALEZ CRUZ, JOSE	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
GONZALEZ GARCIA, LUIS	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
GONZALEZ JIMENEZ, MARIA JOSE	AUX.ADM.1ª	GRUPO 2	NIVEL 2
GONZALEZ RUIZ, CRISTOBAL	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
GONZALEZ VIDAL, ALEJANDRO	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
GORDILLO GUERRERO, JOSE	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
GUERRERO RIVAS, ARANZAZU	AUX.ADM.1ª	GRUPO 2	NIVEL 2
HERRERA PIÑERO, JOSE	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
HERRERA TEJERO, JOSE	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
JIMENEZ ALCON, DOLORES	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
LABRADOR SUAREZ, JUAN	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
LEAL DEL OJO CALA, PASCUAL	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
LOPEZ GARCIA, FCO JAVIER	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
LOPEZ VARGAS, JOSE ANTONIO	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
LOPEZ VIDAL, SALVADOR	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
MACIAS FALCON, BENITO	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
MARIN GARCIA, RAUL	OFIC 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2

MARTINEZ LEON, ALBERTO	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
MONGE MORENO, JUAN JOSE	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
MONTIEL JIMENEZ, EVARISTO	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
PANCHO BEGINES, FCO LUIS	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
PEREZ PIÑERO, JUAN JESUS	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
PIÑERO GUERRERO, JOSE MARIA	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
RAMOS GANFORNINA, ISMAEL	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
RIVAS GARCIA, MANUELA	AUX.ADM.1ª	GRUPO 2	NIVEL 2
RIVAS MUÑOZ, JOSE	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
RODRIGUEZ SANCHEZ, VICTORIANO	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
ROMERO MENDEZ, FRANCISCO	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
ROMERO TINAJERO, MANUEL	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
ROMERO VELA, FRANCISCO	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
RUIZ SANCHEZ, MARIA DOLO	AUX.ADM.1ª	GRUPO 2	NIVEL 2
RUIZ GARCIA, ANTONIO	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
SANCHEZ REINA, JUAN JOSE	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
SANCHEZ RUIZ, M CARMEN	AUX.ADM.1ª	GRUPO 2	NIVEL 2
SANCHEZ VIDAL, JUAN PABLO	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
SILVA DOMINGUEZ, FCO JAVIER	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
TEJERO REINA, JOSE ANDRS	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
TEJERO RIVAS, JOSE LUIS	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
TEJERO SANCHEZ, ANTONIO	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
VALENCIA MATOS, RAMON	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
VELA ALCON, SEBASTIAN	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
VELO ARAHAL, CRISTINA	AUX.ADM.1ª	GRUPO 2	NIVEL 2
VENEGAS GIL, RAFAEL	OFICIAL 2ª	GRUPO 2	NIVEL 2
CALDERON FUENTES, JUAN JOSE	CHOFER	GRUPO 2	NIVEL 3
FERNANDEZ RUIZ, MANUEL	GUARDA	GRUPO 2	NIVEL 3
GANDULLO ROMERO, JUAN	PEON ESPEC	GRUPO 2	NIVEL 3
GANFORNINA RUIZ, JUAN ANDRE	ESP MANTE	GRUPO 2	NIVEL 3
GONZALEZ CONDE, JOSE	GUARDA	GRUPO 2	NIVEL 3
HERRERA FERNANDEZ, JOSE	ESPEC MAN.	GRUPO 2	NIVEL 3
LORCA MONTERO, ANGEL	PEON ESPEC	GRUPO 2	NIVEL 3
MENDEZ MACIAS, ROSARIO	PEON ESPEC	GRUPO 2	NIVEL 3
MONGE RAMIREZ, JUAN LUIS	PEON ESPEC	GRUPO 2	NIVEL 3
NARANJO GANFORNINA, M ANGELES	PEON ESPEC	GRUPO 2	NIVEL 3
PIÑERO GARCIA, JOSE	PEON ESPEC	GRUPO 2	NIVEL 3
RAMIREZ GOMEZ, JUAN JESUS	PEON ESPEC	GRUPO 2	NIVEL 3
RUIZ ROMERO, JUANA	PEON ESPEC	GRUPO 2	NIVEL 3
ALCON VIDAL, JUANA	P Limpieza	GRUPO 3	NIVEL 1
CALVILLO OLIVA, JOSEFA	P Limpieza	GRUPO 3	NIVEL 1
CORDERO VIDAL, JOSE	OB.CUALIF	GRUPO 3	NIVEL 1
DURAN FERNANDEZ, PASTORA	OB.CUALIF	GRUPO 3	NIVEL 1
FERNANDEZ RUIZ, FRANCISCA	OB.CUALIF	GRUPO 3	NIVEL 1
GARCIA DAVID, BARBARA	OB.CUALIF	GRUPO 3	NIVEL 1

GARCIA GARCIA, RAQUEL	P Limpieza	GRUPO 3	NIVEL 1
IZQUIERDO GUTIERREZ, ANTONIO M	OB.CUALIF	GRUPO 3	NIVEL 1
MARTIN CIUDAD, JESUS	OB.CUALIF	GRUPO 3	NIVEL 1
MUÑOZ TEJERO, EVA MARIA	OB.CUALIF	GRUPO 3	NIVEL 1
PEREZ MONGE, BENITO	OB.CUALIF	GRUPO 3	NIVEL 1
PIÑERO GUERRERO, SALVADOR	OB.CUALIF	GRUPO 3	NIVEL 1
PIÑERO MONTES, JOSE ANTON	OB.CUALIF	GRUPO 3	NIVEL 1
RODRIGUEZ GANFORNINA, JUAN ANTO	OB.CUALIF	GRUPO 3	NIVEL 1
RUIZ GONZALEZ, ANTONIA	P Limpieza	GRUPO 3	NIVEL 1
RUIZ HERRERA, ANA	OB.CUALIF	GRUPO 3	NIVEL 1
SANCHEZ CRUCES, ANTONIO	OB.CUALIF	GRUPO 3	NIVEL 1
ANDRADES LEAL DEL OJO, DAVID	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
AYORA PEDRAZA, FRANCISCO	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
BELLIDO MALDONADO, VICTOR	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
BUSTO SANCHEZ, ROCIO	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
CORDERO ELENA, CATALINA	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
CORDERO FUENTES, EMILIO	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
FERNANDEZ RUIZ, JUAN JOSE	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
FUENTES MUÑOZ, JUAN LUIS	O.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
GONZALEZ ROMERO, M DOLORES	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
GORDILLO GARCIA, ANDRES	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
HERRERA RUIZ, JOSE MIGUE	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
MARIN VELA, FRANCISCO	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
MORATO ROMERO, JUAN	O. MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
MORENO BARDALLO, MANUELA	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
MUÑOZ ZAMBRANO, ANTONIO	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
NOURA , BLIZOU	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
PIÑERO BERTHOLET, JOSAFAT	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
PIÑERO CORDERO, ANTONIO JO	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
PIÑERO CORDERO, JUANA ANTO	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
RUIZ BARRAGAN, JESUS	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
RUIZ FERNANDEZ, JOSE MARIA	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
RUIZ HERRERA, JUAN	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
RUIZ ROMERO, MIGUEL ANG	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
TEJERO ZAMBRANO, M CASTILLO	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
VALENCIA MATOS, MANUEL	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
VIDAL SUAREZ, JOSE	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
VILLALBA GOMEZ, MARCELINO	OB.MANUAL	GRUPO 3	NIVEL 2
GOMEZ GONZALEZ, MANUEL	ENCARGADO	GRUPO 4	NIVEL 1
LOPEZ SILVA, JOSE	EXPENDEDOR	GRUPO 4	NIVEL 2
MUÑOZ SANCHEZ, MANUEL	EXPENDEDOR	GRUPO 4	NIVEL 2

ANEXO 2

A) Trabajadores que perciben la paga de beneficios:

Apellido, nombre	DNI
ANDREU SANZ, FRANCISCO	
CABELLO SANCHEZ BARRANC, MANUEL	
CARDENAS VAZQUEZ, DIEGO	
CARO BERNABE, MANUEL	
CARO GALLARDO, MANUEL	
FUENTES MUÑOZ, ANTONIA	
FERNANDEZ RUIZ, MANUEL	
GOMEZ GONZALEZ, MANUEL	
LOPEZ SILVA, JOSE	
MUÑOZ SANCHEZ, MANUEL	
GARCIA ROMERO, M CARMEN	
GIL LOPEZ, M CARMEN	
GONZALEZ CONDE, JOSE	
GONZALEZ JIMENEZ, MARIA JOSE	
GORDILLO GRANADO, ANGEL RAMO	
GORDILLO GUERRERO, JOSE	
GUTIERREZ AHUMADA, MARCELO	
GUTIERREZ JIMENEZ, ANTONIO	
HERRERA FERNANDEZ, JOSE	
JARANA SUAREZ, DIEGO	
GARCIA TEJERO, JUAN LUIS	
JIMENEZ LOPEZ, BENITO	
JIMENEZ RAMIREZ, BENITO	
LOPEZ CARDENAS, JUAN	
MACIAS FALCON, BENITO	
PAN BARDALLO, ANTONIO	
ROMERO MENDEZ, FRANCISCO	
RUIZ CRUZ, DIEGO	
RUIZ GARCIA, JOSE	
RUIZ SANCHEZ, MARIA DOLO	
NOGUERA LOPEZ, M DOLORES	
VALENCIA MATOS, RAMON	
SANCHEZ DEL OJO, ANTONIO JE	
MONGE MORENO, JUAN JOSE	
GONZALEZ CRUZ, JOSE	
LOPEZ VARGAS, JOSE ANTON	
GANDULLO ROMERO, JUAN	
LORCA MONTERO, ANGEL	
FALCON FALCON, ROSA M	
FUENTES HERRERA, JOSE JOAQU	

MUÑOZ ZAMBRANO, JOSE MARIA	
ROMERO VELA, FRANCISCO	
PEREZ SANCHEZ, JUAN	
LEAL DEL OJO CALA, PASCUAL	
ELENA RAMIREZ, JOSE LUIS	
CALDERON FUENTES, JUAN JOSE	
VELA ALCON, SEBASTIAN	
GONZALEZ RUIZ, CRISTOBAL	
HERRERA TEJERO, JOSE	
PIÑERO GARCIA, JOSE	
CORDERO GOMEZ, JOAQUIN	
GONZALEZ GARCIA, LUIS	
JIMENEZ ALCON, DOLORES	
LOPEZ RUEDA, JOSE MARIA	
RUIZ ROMERO, JUANA	
RODRIGUEZ SANCHEZ, JOSE ANTON	
TEJERO RIVAS, JOSE LUIS	
GANFORNINA RUIZ, JUAN ANDRE	
MARIN GARCIA, RAUL	
RIVAS MUÑOZ, JOSE	
RODRIGUEZ SANCHEZ, VICTORIANO	
LOPEZ VIDAL, SALVADOR	
NARANJO GANFORNINA, M ANGELES	
MARTINEZ LEON, ALBERTO	
VENEGAS GIL, RAFAEL	
ROMERO TINAJERO, MANUEL	
LOPEZ GARCIA, FCO JAVIER	
PANCHO BEGINES, FCO LUIS	
MARTIN CIUDAD, JESUS	
SANCHEZ VIDAL, JUAN PABLO	
ROMERO RUIZ, JOSE MARIA	
SANCHEZ RUIZ, M CARMEN	
AMAYA PULIDO, LUZ MARIA	
TEJERO REINA, JOSE ANDRS	
VILLEGAS BENITEZ, FRANCISCO	
SANCHEZ REINA, JUAN JOSE	
LABRADOR SUAREZ, JUAN	
GUERRERO RUBIALES, MARIA JOSE	
SARAVIA ZALAMEA, ROCIO	
MARTINEZ PACHECO, JESUS RAM	
GALAN JIMENEZ, M CARMEN	

b) Trabajadores que perciben la paga extra de beneficio prorrateada:

Apellido, nombre	DNI
ANA MARIA POLO FERNANDEZ	
ANTONIO JESUS MARQUEZ SANCHEZ	
MANUEL JESUS FERNANDEZ GARCIA	
BENITO ALCON GARCIA	
FRANCISCO JAVIER MARTINEZ REYES	
M. ANGELES SANCHEZ MORENO	
CARMEN VEGA ALONSO	

c) Personal de gasolinera que percibe una cuarta paga, por el importe del 50% de su salario mes:

Apellido, nombre	DNI
MANUEL GOMEZ GONZALEZ	
JOSE LOPEZ SILVA	
MANUEL MUÑOZ SANCHEZ	

d) Trabajadores con derecho a seguro de vida según lo recogido en el convenio

APellidos y nombre	DNI
ALCON VIDAL, JUANA	
ALCON BARDALLO, JUAN JESUS	
ALCON GARCIA, BENITO	
AMAYA PULIDO, LUZ MARIA	
ANDREU SANZ, FRANCISCO	
BORNES LOPEZ, JUAN	
CABALLERO RUIZ, ALEJANDRO	
CABELLO SANCHEZ BARRANC, MANUEL	
CALDERON FUENTES, JUAN JOSE	
CALVILLO OLIVA, JOSEFA	
CARDENAS VAZQUEZ, DIEGO	
CARO BERNABE, MANUEL	
CARO GALLARDO, MANUEL	
CARO CORDERO, MACARENA	
CORDERO GOMEZ, JOAQUIN	
CORDERO PEREZ, GLORIA	
CORDERO VIDAL, JOSE	
DURAN FERNANDEZ, PASTORA	
ELENA RAMIREZ, JOSE LUIS	
FALCON FALCON, ROSA M	
FERNANDEZ CAYETANO, JOSE MANUE	
FERNANDEZ RUIZ, FRANCISCA	
FERNANDEZ RUIZ, MANUEL	
FERNANDEZ ZAMBRANO, AGUSTIN	
FUENTES DOBLADO, JOSE ANT	

FUENTES HERRERA, JOSE JOAQUIN	
FUENTES MUÑOZ, ANTONIA	
GANDULLO ROMERO, JUAN	
GANFORNINA RUIZ, JUAN ANDRE	
GARCIA DAVID, BARBARA	
GARCIA ROMERO, M CARMEN	
GARCIA TEJERO, JUAN LUIS	
GIL LOPEZ, M CARMEN	
GOMEZ GONZALEZ, MANUEL	
GONZALEZ CONDE, JOSE	
GONZALEZ CRUZ, JOSE	
GONZALEZ GARCIA, LUIS	
GONZALEZ JIMENEZ, MARIA JOSE	
GONZALEZ RUIZ, CRISTOBAL	
GORDILLO GRANADO, ANGEL RAMO	
GORDILLO GUERRERO, JOSE	
GUERRERO RUBIALES, MARIA JOSE	
GUTIERREZ JIMENEZ, ANTONIO	
GUTIERREZ AHUMADA, MARCELO	
HERRERA FERNANDEZ, JOSE	
HERRERA TEJERO, JOSE	
IZQUIERDO GUTIERREZ, ANTONIO M	
JARANA SUAREZ, DIEGO	
JIMENEZ ALCON, DOLORES	
JIMENEZ LOPEZ, BENITO	
JIMENEZ RAMIREZ, BENITO	
LABRADOR SUAREZ, JUAN	
LEAL DEL OJO CALA, PASCUAL	
LOPEZ GARCIA, FCO JAVIER	
LOPEZ CARDENAS, JUAN	
LOPEZ RUEDA, JOSE MARIA	
LOPEZ SILVA, JOSE	
LOPEZ VARGAS, JOSE ANTONIO	
LOPEZ VIDAL, SALVADOR	
LORCA MONTERO, ANGEL	
MACIAS FALCON, BENITO	
MARIN GARCIA, RAUL	
MARTIN CIUDAD, JESUS	
MARTINEZ LEON, ALBERTO	
MARTINEZ PACHECO, JESUS RAM	
MENDEZ MACIAS, ROSARIO	
MONGE MORENO, JUAN JOSE	
MUÑOZ SANCHEZ, MANUEL	
MUÑOZ TEJERO, EVA MARIA	
MUÑOZ ZAMBRANO, JOSE MARIA	

NARANJO GANFORNINA, M ANGELES	
NOGUERA LOPEZ, M DOLORES	
PAN BARDALLO, ANTONIO	
PANCHO BEGINES, FCO LUIS	
PEREZ MONGE, BENITO	
PEREZ PIÑERO, JUAN JESUS	
PEREZ SANCHEZ, JUAN	
PIÑERO GARCIA, JOSE	
PIÑERO GUERRERO, JOSE MARIA	
PIÑERO GUERRERO, SALVADOR	
PIÑERO MONTES, JOSE ANTON	
RAMOS GANFORNINA, ISMAEL	
RIVAS MUÑOZ, JOSE	
RODRIGUEZ GANFORNINA, JUAN ANTO	
RODRIGUEZ SANCHEZ, JOSE ANTON	
RODRIGUEZ SANCHEZ, VICTORIANO	
ROMERO MEJIAS, IVAN	
ROMERO MENDEZ, FRANCISCO	
ROMERO RUIZ, JOSE MARIA	
ROMERO TINAJERO, MANUEL	
ROMERO VELA, FRANCISCO	
RUIZ GARCIA, JOSE	
RUIZ SANCHEZ, MARIA DOLO	
RUIZ CRUZ, DIEGO	
RUIZ GONZALEZ, ANTONIA	
RUIZ HERRERA, ANA	
RUIZ ROMERO, JUANA	
SANCHEZ DEL OJO, ANTONIO JE	
SANCHEZ CRUCES, ANTONIO	
SANCHEZ REINA, JUAN JOSE	
SANCHEZ RUIZ, M CARMEN	
SANCHEZ VIDAL, JUAN PABLO	
TEJERO REINA, JOSE ANDRS	
TEJERO RIVAS, JOSE LUIS	
VALENCIA MATOS, RAMON	
VEGA SERRANO, LUIS MIGUE	
VELA ALCON, SEBASTIAN	
VENEGAS GIL, RAFAEL	
VILLEGAS BENITEZ, FRANCISCO	

ANEXO III: BOLSA DE TRABAJO

Los trabajadores eventuales serán llamados conforme a la bolsa de trabajo de la Cooperativa de las Marismas la cual se base en los siguientes criterios de puntuación del trabajador:

1º Fecha de antigüedad:

El trabajador tiene un punto por cada mes de trabajo, resultado de la diferencia entre su fecha de antigüedad y la fecha concreta de 31-12-2009

2º Por actividad del socio en la cooperativa:

El trabajador obtiene puntos según la actividad de compra y venta del socio que le avala.

Los socios no activos (no tengan ninguna actividad en marismas) perderán el derecho a la incorporación de trabajadores y de que se llame a los ya avalados. Esta medida no afecta a los socios antiguos ya dado de baja.

El porcentaje de compra se obtiene por la operación $\text{sup_entrega} * 100 / \text{sup_cultivo}$ siendo:

Sup entrega: superficie de cultivo que entrega en marismas en el año.

Sup cultivo: superficie de cultivo que posee el socio en ese mismo año.

Según el porcentaje la puntuación es la siguiente:

%	puntos
10	0
20	0
30	0
40	0
50	21
60	25
70	30
80	40
90	50
100	100

El porcentaje de venta se obtiene por la operación $\text{importe_compra} * 100 / \text{cal_importe}$.

Siendo:

Importe_compra: la cantidad resultante de sumar las compras hechas por el socio en los departamentos de suministros y Marismillas en el año.

Cal_importe: cálculo del importe del consumo mínimo que el socio debería haber hecho en el año según los productos de cultivo.

%	puntos
10	0
20	0
30	0
40	0
50	21
60	25
70	30
80	40
90	50
100	100

Todos estos datos se obtienen del estudio socio económico del último año.

3º Datos profesionales del trabajador:

El trabajador obtiene puesto según los siguientes datos profesionales:

Estudios:

Se obtiene 5 puntos por cada uno del siguiente tipo de formación:

Estudios primarios

Estudios Secundarios

Formación profesional

Estudios universitarios

Formación complementaria.

Cualificación profesional.

Tabla de puntuación según cualificación profesional:

Licencia	Puntos
Carretillas	10
Tractores	10
Caminos	10
Manip	5
Alimentos	
Plaguicida	5

5º Penalizaciones

El trabajador que no se incorpore a la campaña correspondiente, perderá todos los puntos obtenidos por antigüedad y volverá a ser llamado teniendo la misma consideración que un trabajador de nuevo ingreso.

Se le puntúa negativamente por el absentismo laboral:

Tipo	Puntos
1 abs laboral	10
2 abs laboral	30
3 abs laboral	60
4 abs laboral	90
5 abs laboral	100

Además, se le aumenta su fecha de antigüedad un periodo de 3 meses por cada absentismo laboral por lo que la puntuación por la fecha de antigüedad se ve afectada en 3 puntos.

Los trabajadores de nueva incorporación serán evaluados en cuanto a aptitud, desempeño y asistencia y en el caso de que los resultados no sean favorables la empresa se reserva el derecho a excluirlo de la bolsa de trabajo.

CONVERGENCIA DE CATEGORIAS PROFESIONALES A GRUPOS PROFESIONALES

convenio hasta 2019	Nuevo Convenio	
Categoría	Grupo	Nivel
Responsable Área	GP1	I.1
Comercial		
Encargados	GP1	I.2
Encargado Facturación	GP1	I.3
Capataz		
Técnicos Administrativos	GP2	II.1
Técnicos Agrícolas		
Técnico Informático		
Oficial de Primera		
Técnicos Agrícolas Even		
Auxiliar Administrativo 1º	GP2	II.2
Oficial de Segunda		
Chofer	GP2	II.3
Especialista Mant		
Jefe turno		
Guarda		
Peones Especialista		
Obrero Cualificado	GP3	III.1
Personal Limpieza		
Fijo discontinuos	GP3	III.2 ó III.3
Eventual	GP3	III.4
Encargado Gasolinera	GP 4	IV.1
Personal Gasolinera	GP 4	IV.2



ES EL MOMENTO!

**DE RECUPERAR
LOS DERECHOS ARREBATADOS**



LAS MARISMAS
de Lebrija s.c.a.

**CCOO debe su independencia y su fuerza a los
afiliados y afiliadas.**

**Vuestro respaldo garantiza nuestra
representatividad y nuestra capacidad de
reivindicación y propuesta.**