

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Las Marismas de Lebrija S.C.A.
Expediente: 41/01/0194/2019.
Fecha: 20 de diciembre de 2019.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: María José Arrieta Leciñena.
Código: 41004472012005.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Las Marismas de Lebrija, S.C.A. (Código 4100447212005), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2022.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143, de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo y el Decreto 32/2019, de 5 de febrero, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, que modifica el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Las Marismas de Lebrija, S.C.A. (Código 4100447212005), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia del 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2022.

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

En Sevilla a 20 de diciembre de 2019.—La Delegada Territorial, María Mar Rull Fernández.

CONVENIO COLECTIVO. LAS MARISMAS DE LEBRIJA S.C.A. 2019 - 2022

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Partes concertantes.

El presente convenio colectivo se concierta 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 entodas sus secciones; desmotadora de algodón, fábrica de concentración de tomate, centro manipulador de hortalizas 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.
- 5.º Velar por la vigilancia y cumplimiento del Convenio.
- 6.º 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.
- 7.º 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.
- 8.º 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 S.C.A.
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 S.C.A.

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.

- e) 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 periodo 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 periodo de prueba, interrumpen por su duración el cómputo del mismo.

Durante el periodo 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 periodo 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 periodo 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, periodos 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. *Complementos 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 €/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 2019:

| | |
|---|------------|
| 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 de diciembre de 2018.

En caso de fallecimiento, invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez producida por cualquier causa se garantiza un capital de 61.303 euros.

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 en 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 7:00 a 15:00 horas

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 7:30 a 15:00 horas.

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

Jornada partida: Franja horaria: de 8:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 horas.

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 7:00 a 15:00 horas.
- Tarde: De 15:00 a 23:00 horas.
- Noche: De 23:00 a 07:00 horas.

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 trabajadorotativos.

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 avisará 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 pasará 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 alterará 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.

2. 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.*

1.º 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.

2.º 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.

3.º 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.º 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 alimentación.*

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 desarrolle.

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:

- Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud;
- Las reuniones convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos;
- 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.
- 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 Sánchez Barranco, Manuel Juan José Sánchez Vargas.

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

| Grupo | Nivel | Salario base | Hora extra/incentivo | P. Nocturnidad | P. Tóxicos | 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 € |
| | | <i>Salario base</i> | <i>Quebranto</i> | <i>Asistencia</i> | <i>Plus antigüedad</i> | |
| 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.

| Nombre empleado | Convenio anterior | Nuevo convenio | |
|---------------------------------|-------------------------|----------------|---------|
| | Categoría | Grupo | Nivel |
| ANDREU SANZ, FRANCISCO | Resp. Área | Grupo 1 | Nivel 1 |
| CARO GALLARDO, MANUEL | Resp. Área | Grupo 1 | Nivel 1 |
| PEÑA FERNANDEZ, MIRIAN | Comercial | Grupo 1 | Nivel 1 |
| ROMERO MEJIAS, IVAN | Resp. Área | Grupo 1 | Nivel 1 |
| CARDENAS VAZQUEZ, DIEGO | Encargado Mantenimiento | Grupo 1 | Nivel 2 |
| CARO BERNABE, MANUEL | Encargado Mantenimiento | Grupo 1 | Nivel 2 |
| GALAN JIMENEZ, M CARMEN | Encargado Sección | Grupo 1 | Nivel 2 |
| GIL LOPEZ, M CARMEN | Encargado Labor. | Grupo 1 | Nivel 2 |
| GUTIERREZ JIMENEZ, ANTONIO | Encargado Mantenimiento | Grupo 1 | Nivel 2 |
| GUTIERREZ AHUMADA, MARCELO | Encargado Mantenimiento | Grupo 1 | Nivel 2 |
| JARANA SUAREZ, DIEGO | Encargado Admin. | Grupo 1 | Nivel 2 |
| JIMENEZ RAMIREZ, BENITO | Encargado Almacén | Grupo 1 | Nivel 2 |
| LOPEZ CARDENAS, JUAN | E.Sección Flor | Grupo 1 | Nivel 2 |
| MUÑOZ ZAMBRANO, JOSE MARIA | Encargado Sección | Grupo 1 | Nivel 2 |
| PAN BARDALLO, ANTONIO | Encargado Almacén | Grupo 1 | Nivel 2 |
| PEREZ SANCHEZ, JUAN | Encargado Mantenimiento | Grupo 1 | Nivel 2 |
| RODRIGUEZ SANCHEZ, JOSE ANTON | Enc Sección | Grupo 1 | Nivel 2 |
| RUIZ GARCIA, JOSE | Encargado Sección | Grupo 1 | Nivel 2 |
| SANCHEZ DEL OJO, ANTONIO JE | Enc Sección | Grupo 1 | Nivel 2 |
| VEGA SERRANO, LUIS MIGUE | Enc Sección | Grupo 1 | Nivel 2 |
| VILLEGAS BENITEZ, FRANCISCO | Enc Sección | Grupo 1 | Nivel 2 |
| CABELLO SANCHEZ BARRANC, MANUEL | Encargado 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 1.ª | 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 |

| Nombre empleado | Convenio anterior | Nuevo convenio | |
|-------------------------------------|---------------------------|----------------|---------|
| | Categoría | Grupo | Nivel |
| 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 1. ^a | 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 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| AMAYA PULIDO, LUZ MARIA | Aux. Adm.1. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| BORNES LOPEZ, JUAN | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| CABALLERO RUIZ, ALEJANDRO | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| CABANES ALONSO, M ANGELES | Aux. Adm. 1. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| CARO CORDERO,MACARENA | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| CORDERO GOMEZ, JOAQUIN | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| COTO QUINTANA, FRANCISCOJ | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| ELENA RAMIREZ, JOSE LUIS | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| FALCON FALCON, ROSA M | Aux. Adm.1. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| FERNANDEZ ZAMBRANO, AGUSTIN | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| FUENTES DOBLADO, JOSE ANT | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| FUENTES MUÑOZ, ANTONIA | Aux. Adm. 1. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| GARCIA CARO, FRANCISCA | Aux. Adm. 1. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| GARCIA ROMERO, M CARMEN | Aux. Adm. 1. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| GONZALEZ CRUZ, JOSE | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| GONZALEZ GARCIA, LUIS | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| GONZALEZ JIMENEZ, MARIA JOSE | Aux. Adm.1. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| GONZALEZ RUIZ, CRISTOBAL | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| GONZALEZ VIDAL, ALEJANDRO | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| GORDILLO GUERRERO, JOSE | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| GUERRERO RIVAS, ARANZAZU | Aux. Adm. 1. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| HERRERA PIÑERO, JOSE | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| HERRERA TEJERO, JOSE | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| JIMENEZ ALCON, DOLORES | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| LABRADOR SUAREZ, JUAN | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| LEAL DEL OJO CALA, PASCUAL | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| LOPEZ GARCIA, FCO JAVIER | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| LOPEZ VARGAS, JOSE ANTONIO | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| LOPEZ VIDAL, SALVADOR | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| MACIAS FALCON, BENITO | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| MARIN GARCIA, RAUL | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| MARTINEZ LEON, ALBERTO | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| MONGE MORENO, JUAN JOSE | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| MONTIEL JIMENEZ, EVARISTO | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| PANCHO BEGINES, FCO LUIS | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| PEREZ PIÑERO, JUAN JESUS | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| PIÑERO GUERRERO, JOSE MARIA | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| RAMOS GANFORNINA, ISMAEL | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| RIVAS GARCIA, MANUELA | Aux. Adm.1. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| RIVAS MUÑOZ, JOSE | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| RODRIGUEZ SANCHEZ, VICTORIANO | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| ROMERO MENDEZ, FRANCISCO | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| ROMERO TINAJERO, MANUEL | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| ROMERO VELA, FRANCISCO | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| RUIZ SANCHEZ, MARIA DOLO | Aux. Adm.1. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| RUIZ GARCIA, ANTONIO | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |

| Nombre empleado | Convenio anterior | Nuevo convenio | |
|---------------------------------|---------------------------|----------------|---------|
| | Categoría | Grupo | Nivel |
| SANCHEZ REINA, JUAN JOSE | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| SANCHEZ RUIZ, M CARMEN | Aux. Adm. 1. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| SANCHEZ VIDAL, JUAN PABLO | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| SILVA DOMINGUEZ, FCO JAVIER | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| TEJERO REINA, JOSE ANDRS | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| TEJERO RIVAS, JOSE LUIS | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| TEJERO SANCHEZ, ANTONIO | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| VALENCIA MATOS, RAMON | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| VELA ALCON, SEBASTIAN | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| VELO ARAHAL, CRISTINA | Aux. Adm. 1. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| VENEGAS GIL, RAFAEL | Oficial 2. ^a | Grupo 2 | Nivel 2 |
| CALDERON FUENTES, JUAN JOSE | Chófer | Grupo 2 | Nivel 3 |
| FERNANDEZ RUIZ, MANUEL | Guarda | Grupo 2 | Nivel 3 |
| GANDULLO ROMERO, JUAN | Peón 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 | Peón Espec. | Grupo 2 | Nivel 3 |
| MENDEZ MACIAS, ROSARIO | Peón Espec. | Grupo 2 | Nivel 3 |
| MONGE RAMIREZ, JUAN LUIS | Peón Espec. | Grupo 2 | Nivel 3 |
| NARANJO GANFORNINA, M ANGELES | Peón Espec. | Grupo 2 | Nivel 3 |
| PIÑERO GARCIA, JOSE | Peón Espec. | Grupo 2 | Nivel 3 |
| RAMIREZ GOMEZ, JUAN JESUS | Peón Espec. | Grupo 2 | Nivel 3 |
| RUIZ ROMERO, JUANA | Peón 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 | 28658092T |
| CABELLO SANCHEZ BARRANC, MANUEL | 34061329P |
| CARDENAS VAZQUEZ, DIEGO | 34062163Z |
| CARO BERNABE, MANUEL | 75401036K |
| CARO GALLARDO, MANUEL | 34060508S |
| FUENTES MUÑOZ, ANTONIA | 34062272P |
| FERNANDEZ RUIZ, MANUEL | 28652644A |
| GOMEZ GONZALEZ, MANUEL | 75388973X |
| LOPEZ SILVA, JOSE | 34061358Z |
| MUÑOZ SANCHEZ, MANUEL | 34061105Z |
| GARCIA ROMERO, M CARMEN | 34062367B |
| GIL LOPEZ, M CARMEN | 34060037G |
| GONZALEZ CONDE, JOSE | 75410553Q |
| GONZALEZ JIMENEZ, MARIA JOSE | 34060865G |
| GORDILLO GRANADO, ANGEL RAMO | 75389066B |
| GORDILLO GUERRERO, JOSE | 75438960H |
| GUTIERREZ AHUMADA, MARCELO | 75399642F |
| GUTIERREZ JIMENEZ, ANTONIO | 34061505T |
| HERRERA FERNANDEZ, JOSE | 34060559C |
| JARANA SUAREZ, DIEGO | 28851425H |
| GARCIA TEJERO, JUAN LUIS | 52331352G |
| JIMENEZ LOPEZ, BENITO | 28521156Y |
| JIMENEZ RAMIREZ, BENITO | 75401275F |
| LOPEZ CARDENAS, JUAN | 28673618R |
| MACIAS FALCON, BENITO | 75399369X |
| PAN BARDALLO, ANTONIO | 31616700A |
| ROMERO MENDEZ, FRANCISCO | 75401664M |
| RUIZ CRUZ, DIEGO | 75399712P |
| RUIZ GARCIA, JOSE | 34060985D |
| RUIZ SANCHEZ, MARIA DOLO | 34064352H |
| NOGUERA LOPEZ, M DOLORES | 79194023D |
| VALENCIA MATOS, RAMON | 28858942Z |
| SANCHEZ DEL OJO, ANTONIO JE | 34064146L |
| MONGE MORENO, JUAN JOSE | 48960177P |
| GONZALEZ CRUZ, JOSE | 34060215K |
| LOPEZ VARGAS, JOSE ANTON | 34062932R |
| GANDULLO ROMERO, JUAN | 31634053Z |
| LORCA MONTERO, ANGEL | 28470443P |
| FALCON FALCON, ROSA M | 77534939F |
| FUENTES HERRERA, JOSE JOAQU | 75435058A |
| MUÑOZ ZAMBRANO, JOSE MARIA | 34061613Q |
| ROMERO VELA, FRANCISCO | 34060105A |
| PEREZ SANCHEZ, JUAN | 34060521M |
| LEAL DEL OJO CALA, PASCUAL | 28447604P |
| ELENA RAMIREZ, JOSE LUIS | 75435101T |
| CALDERON FUENTES, JUAN JOSE | 34060392Z |
| VELA ALCON, SEBASTIAN | 34061939C |
| GONZALEZ RUIZ, CRISTOBAL | 75401041A |
| HERRERA TEJERO, JOSE | 34061600A |
| PIÑERO GARCIA, JOSE | 34062487Q |
| CORDERO GOMEZ, JOAQUIN | 34063157L |
| GONZALEZ GARCIA, LUIS | 34063438R |
| JIMENEZ ALCON, DOLORES | 34062913M |
| LOPEZ RUEDA, JOSE MARIA | 75434731K |
| RUIZ ROMERO, JUANA | 34063657J |
| RODRIGUEZ SANCHEZ, JOSE ANTON | 75868650E |
| TEJERO RIVAS, JOSE LUIS | 47009792T |
| GANFORNINA RUIZ, JUAN ANDRE | 47005521F |
| MARIN GARCIA, RAUL | 47007390J |
| RIVAS MUÑOZ, JOSE | 31623850T |
| RODRIGUEZ SANCHEZ, VICTORIANO | 47010185W |
| LOPEZ VIDAL, SALVADOR | 47004862S |
| NARANJO GANFORNINA, M ANGELES | 79194022P |
| MARTINEZ LEON, ALBERTO | 52669073Q |
| VENEGAS GIL, RAFAEL | 75423187T |
| ROMERO TINAJERO, MANUEL | 75435494W |
| LOPEZ GARCIA, FCO JAVIER | 47337840E |
| PANCHO BEGINES, FCO LUIS | 47006374D |
| MARTIN CIUDAD, JESUS | 47006033J |

| <i>Apellido, nombre</i> | <i>DNI</i> |
|-------------------------------|------------|
| SANCHEZ VIDAL, JUAN PABLO | 31711121D |
| ROMERO RUIZ, JOSE MARIA | 28920522T |
| SANCHEZ RUIZ, M CARMEN | 79194266E |
| AMAYA PULIDO, LUZ MARIA | 47004442D |
| TEJERO REINA, JOSE ANDRS | 77540269R |
| VILLEGAS BENITEZ, FRANCISCO | 47341691D |
| SANCHEZ REINA, JUAN JOSE | 28484644H |
| LABRADOR SUAREZ, JUAN | 47011680W |
| GUERRERO RUBIALES, MARIA JOSE | 74924967Y |
| SARAVIA ZALAMEA, ROCIO | 48956849S |
| MARTINEZ PACHECO, JESUS RAM | 47006414A |
| GALAN JIMENEZ, M CARMEN | 74672553V |

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

| <i>Apellido, nombre</i> | <i>DNI</i> |
|---------------------------------|------------|
| ANA MARIA POLO FERNANDEZ | 48818060P |
| ANTONIO JESUS MARQUEZ SANCHEZ | 27321886W |
| MANUEL JESUS FERNANDEZ GARCIA | 34073786E |
| BENITO ALCON GARCIA | 31695764Q |
| FRANCISCO JAVIER MARTINEZ REYES | 28925845X |
| M. ANGELES SANCHEZ MORENO | 31723014B |
| CARMEN VEGA ALONSO | 28613635W |

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

| <i>Apellido, nombre</i> | <i>DNI</i> |
|-------------------------|------------|
| MANUEL GOMEZ GONZALEZ | 75388973X |
| JOSE LOPEZ SILVA | 34061358Z |
| MANUEL MUÑOZ SANCHEZ | 34061105Z |

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

| <i>Apellido, nombre</i> | <i>DNI</i> |
|---------------------------------|------------|
| ALCON VIDAL, JUANA | 34061840J |
| ALCON BARDALLO, JUAN JESUS | 47338743M |
| ALCON GARCIA, BENITO | 31695764Q |
| AMAYA PULIDO, LUZ MARIA | 47004442D |
| ANDREU SANZ, FRANCISCO | 28658092T |
| BORNES LOPEZ, JUAN | 75407685T |
| CABALLERO RUIZ, ALEJANDRO | 47339683W |
| CABELLO SANCHEZ BARRANC, MANUEL | 34061329P |
| CALDERON FUENTES, JUAN JOSE | 34060392Z |
| CALVILLO OLIVA, JOSEFA | 31689666J |
| CARDENAS VAZQUEZ, DIEGO | 34062163Z |
| CARO BERNABE, MANUEL | 75401036K |
| CARO GALLARDO, MANUEL | 34060508S |
| CARO CORDERO, MACARENA | 47007847X |
| CORDERO GOMEZ, JOAQUIN | 34063157L |
| CORDERO PEREZ, GLORIA | 47009917X |
| CORDERO VIDAL, JOSE | 47335969Z |
| DURAN FERNANDEZ, PASTORA | 52273514B |
| ELENA RAMIREZ, JOSE LUIS | 75435101T |
| FALCON FALCON, ROSA M | 77534939F |
| FERNANDEZ CAYETANO, JOSE MANUE | 48955389G |
| FERNANDEZ RUIZ, FRANCISCA | 75399510J |
| FERNANDEZ RUIZ, MANUEL | 28652644A |
| FERNANDEZ ZAMBRANO, AGUSTIN | 47009219W |
| FUENTES DOBLADO, JOSE ANT | 47343458M |
| FUENTES HERRERA, JOSE JOAQUIN | 75435058A |
| FUENTES MUÑOZ, ANTONIA | 34062272P |
| GANDULLO ROMERO, JUAN | 31634053Z |
| GANFORNINA RUIZ, JUAN ANDRE | 47005521F |
| GARCIA DAVID, BARBARA | 28498778F |
| GARCIA ROMERO, M CARMEN | 34062367B |
| GARCIA TEJERO, JUAN LUIS | 52331352G |
| GIL LOPEZ, M CARMEN | 34060037G |
| GOMEZ GONZALEZ, MANUEL | 75388973X |
| GONZALEZ CONDE, JOSE | 75410553Q |
| GONZALEZ CRUZ, JOSE | 34060215K |
| GONZALEZ GARCIA, LUIS | 34063438R |
| GONZALEZ JIMENEZ, MARIA JOSE | 34060865G |
| GONZALEZ RUIZ, CRISTOBAL | 75401041A |
| GORDILLO GRANADO, ANGEL RAMO | 75389066B |

| <i>Apellido, nombre</i> | <i>DNI</i> |
|---------------------------------|------------|
| GORDILLO GUERRERO, JOSE | 75438960H |
| GUERRERO RUBIALES, MARIA JOSE | 74924967Y |
| GUTIERREZ JIMENEZ, ANTONIO | 34061505T |
| GUTIERREZ AHUMADA, MARCELO | 75399642F |
| HERRERA FERNANDEZ, JOSE | 34060559C |
| HERRERA TEJERO, JOSE | 34061600A |
| IZQUIERDO GUTIERREZ, ANTONIO M | 47346088J |
| JARANA SUAREZ, DIEGO | 28851425H |
| JIMENEZ ALCON, DOLORES | 34062913M |
| JIMENEZ LOPEZ, BENITO | 28521156Y |
| JIMENEZ RAMIREZ, BENITO | 75401275F |
| LABRADOR SUAREZ, JUAN | 47011680W |
| LEAL DEL OJO CALA, PASCUAL | 28447604P |
| LOPEZ GARCIA, FCO JAVIER | 47337840E |
| LOPEZ CARDENAS, JUAN | 28673618R |
| LOPEZ RUEDA, JOSE MARIA | 75434731K |
| LOPEZ SILVA, JOSE | 34061358Z |
| LOPEZ VARGAS, JOSE ANTONIO | 34062932R |
| LOPEZ VIDAL, SALVADOR | 47004862S |
| LORCA MONTERO, ANGEL | 28470443P |
| MACIAS FALCON, BENITO | 75399369X |
| MARIN GARCIA, RAUL | 47007390J |
| MARTIN CIUDAD, JESUS | 47006033J |
| MARTINEZ LEON, ALBERTO | 52669073Q |
| MARTINEZ PACHECO, JESUS RAM | 47006414A |
| MENDEZ MACIAS, ROSARIO | 52289318Z |
| MONGE MORENO, JUAN JOSE | 48960177P |
| MUÑOZ SANCHEZ, MANUEL | 34061105Z |
| MUÑOZ TEJERO, EVA MARIA | 47005817G |
| MUÑOZ ZAMBRANO, JOSE MARIA | 34061613Q |
| NARANJO GANFORNINA, M ANGELES | 79194022P |
| NOGUERA LOPEZ, M DOLORES | 79194023D |
| PAN BARDALLO, ANTONIO | 31616700A |
| PANCHO BEGINES, FCO LUIS | 47006374D |
| PEREZ MONGE, BENITO | 47010409L |
| PEREZ PIÑERO, JUAN JESUS | 47344872Q |
| PEREZ SANCHEZ, JUAN | 34060521M |
| PIÑERO GARCIA, JOSE | 34062487Q |
| PIÑERO GUERRERO, JOSE MARIA | 47010031D |
| PIÑERO GUERRERO, SALVADOR | 47012424X |
| PIÑERO MONTES, JOSE ANTON | 47335938Y |
| RAMOS GANFORNINA, ISMAEL | 47012786G |
| RIVAS MUÑOZ, JOSE | 31623850T |
| RODRIGUEZ GANFORNINA, JUAN ANTO | 47006047G |
| RODRIGUEZ SANCHEZ, JOSE ANTON | 75868650E |
| RODRIGUEZ SANCHEZ, VICTORIANO | 47010185W |
| ROMERO MEJIAS, IVAN | 47006319T |
| ROMERO MENDEZ, FRANCISCO | 75401664M |
| ROMERO RUIZ, JOSE MARIA | 28920522T |
| ROMERO TINAJERO, MANUEL | 75435494W |
| ROMERO VELA, FRANCISCO | 34060105A |
| RUIZ GARCIA, JOSE | 34060985D |
| RUIZ SANCHEZ, MARIA DOLO | 34064352H |
| RUIZ CRUZ, DIEGO | 75399712P |
| RUIZ GONZALEZ, ANTONIA | 34061304Y |
| RUIZ HERRERA, ANA | 75445386G |
| RUIZ ROMERO, JUANA | 34063657J |
| SANCHEZ DEL OJO, ANTONIO JE | 34064146L |
| SANCHEZ CRUCES, ANTONIO | 75436003M |
| SANCHEZ REINA, JUAN JOSE | 28484644H |
| SANCHEZ RUIZ, M CARMEN | 79194266E |
| SANCHEZ VIDAL, JUAN PABLO | 31711121D |
| TEJERO REINA, JOSE ANDRS | 77540269R |
| TEJERO RIVAS, JOSE LUIS | 47009792T |
| VALENCIA MATOS, RAMON | 28858942Z |
| VEGA SERRANO, LUIS MIGUE | 31712546P |
| VELA ALCON, SEBASTIAN | 34061939C |
| VENEGAS GIL, RAFAEL | 75423187T |
| VILLEGAS BENITEZ, FRANCISCO | 47341691D |

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:

1.º 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 de diciembre de 2009.

2.º 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 $\text{sup_entrega} \times 100 / \text{sup_cultivo}$ 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 $\text{importe_compra} \times 100 / \text{cal_importe}$.

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.

3.º 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 Alimentos | 5 |
| Plaguicida | 5 |

5.º 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:

| <i>Tipo</i> | <i>Puntos</i> |
|---------------|---------------|
| 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 CATEGORÍAS PROFESIONALES A GRUPOS PROFESIONALES

| <i>Convenio hasta 2019</i> | <i>Nuevo Convenio</i> | |
|-----------------------------|-----------------------|---------------|
| <i>Categoría</i> | <i>Grupo</i> | <i>Nivel</i> |
| 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 1.º | GP2 | II.2 |
| Oficial de Segunda | GP2 | II.3 |
| Chófer | | |
| Especialista Mantenimiento | | |
| Jefe turno | | |
| Guarda | | |
| Peones Especialista | GP3 | III.1 |
| Obrero Cualificado | | |
| 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 |

36W-9397

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.—Sevilla

SALA DE LO SOCIAL

N.I.G.: 4109144S20170001145

Negociado: F

Recurso: Recursos de Suplicación 2125/2018

Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL N°6 DE SEVILLA

Procedimiento origen: Seguridad Social en materia prestacional 135/2017

Recurrente: LORENA LÓPEZ MUÑIZ

Representante: MANUEL ESPINO HEREDIA

Recurrido: AGRICOLA ESPINO S.L.U. y SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL

EDICTO

Dª. CARMEN ÁLVAREZ TRIPERO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DE SEVILLA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA.

HACE SABER:

Que en el Recurso de Suplicación número 2125/18-F, se ha dictado Sentencia por esta Sala, con fecha 4 de diciembre de 2019, resolviendo recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Sevilla, en Procedimiento número 135/17.

Del contenido de la sentencia podrá tener conocimiento mediante comparecencia en esta Sala, haciéndosele saber que contra la misma podrá preparar Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina en el plazo de los diez días siguientes a la presente notificación.

Y para que conste y sirva de NOTIFICACIÓN a Agrícola Espino S.L.U., cuyo actual paradero es desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Sevilla a 5 de diciembre de 2019.—El Letrado de la Administración de Justicia, Alonso Sevillano Zamudio.

8W-9018