

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Euralis Semillas S.A., suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia desde el 1 de julio de 2014 a 30 de junio de 2016.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.) 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 artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, 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 1/1995 de 24 de marzo, 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 RD 713/2010 de 28 de mayo, 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 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria única del Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015 de 14 de julio, por el que se regula estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Euralis Semillas S.A., suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia desde el 1 de julio de 2014 a 30 de junio de 2016.

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

En Sevilla a 30 de julio de 2015.—El Delegado Territorial P.S. Delegado del Gobierno (Decreto 342/12, artículo 18, BOJA 150, de 1 de agosto y Orden Consejero CEICE 26/03/2015) Juan Carlos Raffo Camarillo.

TEXTO ARTICULADO DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. EURALIS SEMILLAS, S.A.

1 JULIO 2014-30 JUNIO 2016

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º—Ámbito personal, funcional y territorial

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena en Euralis Semillas, S.A. en cualquier centro abierto en la actualidad o que pudiera establecerse en el futuro dentro del territorio nacional.

Están excluidos del ámbito personal del presente convenio los cargos a que se refiere el artículo 1, apartado 3 c) y el personal del artículo 2, apartado 1 a) del Estatuto de los Trabajadores. El personal directivo sin relación laboral especial de alta dirección está incluido en el ámbito del presente convenio.

Artículo 2.º— Duración y vigencia

1.— Con independencia del momento de homologación y publicación en el boletín oficial correspondiente, el presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de julio de 2014 hasta el 30 de junio de 2016.

No obstante lo anterior, las cláusulas del presente convenio que no puedan aplicarse con carácter retroactivo (como las prestaciones de seguro de vida / invalidez u otras) serán de aplicación a partir de la publicación del convenio colectivo, en adelante.

2.— Una vez alcanzada la vigencia ordinaria del convenio, éste se entenderá tácitamente prorrogado cada año por doce meses consecutivos (esto es, hasta el 30 de junio de cada año) si no fuera objeto de denuncia con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, en el plazo señalado y en la forma establecida por las disposiciones vigentes.

3.— Una vez denunciado y mientras no se aprobara otro convenio ulterior que lo sustituya, el presente convenio permanecerá vigente en todos sus términos por el plazo de un año desde la fecha en que se produzca la denuncia.

Artículo 3.º— Revisión salarial

Todas las cantidades salariales que recoge el presente convenio se entenderán brutas.

a) Incremento salarial en función de IPC.

Con efectos del 1 de julio de cada año, la retribución salarial de los trabajadores de la empresa experimentará una subida del IPC real del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año concreto en que se practique la subida.

En caso de que el IPC real del 1 de julio al 30 de junio sea 0 ó inferior a 0, se garantizará la retribución a los trabajadores, de modo que la subida salarial se practicará, en su caso y únicamente, al alza.

Esta subida salarial constituye realmente un aumento regular de la retribución salarial de los trabajadores y no un anticipo, por lo que no estará sujeta a ajuste en ningún momento.

b) Incrementos salariales individuales.

Anualmente, los responsables de departamento propondrán a la Dirección de la empresa y a la Dirección de RRHH incrementos salariales individuales, con las siguientes características:

1. Al personal al que le sea aumentada su responsabilidad, sin que ello suponga cambio de grupo profesional o cambio de nivel dentro del grupo profesional, le será concedido un aumento salarial a definir por la empresa.

El aumento de retribución por asignación de mayor responsabilidad será propuesto por el responsable de departamento, precisando de la aprobación de la Dirección de la empresa y de la Dirección de RR.HH.

Este importe salarial será consolidable si el trabajador asume la responsabilidad asignada por tiempo superior a 24 meses consecutivos.

El plus se identificará en nómina como «mayor responsabilidad».

2. Al personal que acredite un alto rendimiento duradero, entendiéndose por tal la consecución de tres evaluaciones anuales consecutivas con rendimiento alto o excelente, le será aumentada su retribución salarial con importe a definir por la empresa, con efectos del primer día del mes siguiente a aquél en que se comunique la evaluación anual.

Este importe salarial es consolidable.

El plus se identificará en nómina como “rendimiento duradero.”

c) Objetivos individuales.

La dirección de la empresa comunicará a los trabajadores a los que correspondan objetivos individuales, antes del mes de noviembre, el importe máximo a percibir individualmente por ese año y los objetivos individuales para dichos trabajadores, e igualmente le comunicará a cada uno de estos trabajadores debidamente el porcentaje de consecución de los referidos objetivos, sobre la base de su evaluación anual.

Artículo 4.º— *Compensación*

Las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente, bien por convenio colectivo o contrato.

Artículo 5.º— *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica son consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 6.º— *Comisión paritaria*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85. 3 e) del Estatuto de los Trabajadores, para el cumplimiento de este convenio y su interpretación se constituye una Comisión Paritaria, integrada por dos miembros en representación de los trabajadores y otros dos en representación de la empresa. Las discrepancias que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria se dirimirán ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (Sercla).

Las partes habilitan a la Comisión Paritaria para que se reúna anualmente cada mes de mayo y, analizadas las necesidades de empleo estable de la empresa, se proceda, en su caso, a la contratación de trabajadores fijos discontinuos.

Respecto de lo establecido en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, en caso de que se produjeran discrepancias para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82 del citado Estatuto, el presente convenio colectivo podrá inaplicarse en las materias a que alude el artículo 82.3 de dicha norma, para lo que deberán seguirse los trámites establecidos en el mismo y en los acuerdos interprofesionales de aplicación.

CAPÍTULO II. VACACIONES Y ATENCIONES SOCIALES

Artículo 7.º— *Vacaciones*

El período de vacaciones anuales será retribuido y tendrá una duración será de treinta días naturales. En aquellos casos en los que no se haya prestado servicios durante la totalidad del año natural, el trabajador tendrá derecho a vacaciones por la parte proporcional. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días, de mutuo acuerdo entre el personal y la empresa, no pudiendo realizarse más fracciones, respetándose siempre los siguientes criterios:

1. El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año por antigüedad en la empresa. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones. Estos turnos se harán de acuerdo con el calendario laboral, según las prestaciones del servicio.

2. El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre del año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del periodo de disfrute.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes, ni pueden ser compensables económicamente, salvo en los casos de liquidación por finiquito. Por ello, cualquiera que sea la causa, el no disfrute durante el año natural supone la pérdida de las mismas o de la fracción pendiente de disfrute.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal o suspensión de contrato de trabajo, a los efectos de disfrute de las mismas se estará a lo previsto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 8.º— *Permisos*

1. La empresa otorgará a sus trabajadores las licencias ordinarias que soliciten, en los casos que a continuación se indican, sin merma del salario:

2. Licencias:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

- b) 3 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

- c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
 Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del E.T.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

3. Otros permisos.

Se concede al personal 24 horas retribuidas al cabo del año, para resolver asuntos de máxima necesidad que se tengan que realizar en horas de trabajo, previa justificación de las mismas (dicha justificación deberá aportarse por escrito a la gerencia de la empresa).

Una vez agotado el permiso de 24 horas anuales citado en el párrafo anterior, el personal que necesite disponer de más horas para los asuntos citados anteriormente deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de empresa, la cual está facultada para concederlo o denegarlo.

Artículo 9.º— *Enfermedad y accidente de trabajo*

1. La empresa complementará la prestación de incapacidad temporal que el trabajador perciba de la Seguridad Social en los siguientes casos:

- a) En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se complementará desde el primer día de baja hasta alcanzar el 100% de la remuneración íntegra mensual que hubiera percibido el trabajador de haber estado trabajando. Este complemento tendrá un límite máximo de 30 días en enfermedades justificadas pero discontinuas a lo largo del año natural y de 18 meses en caso de enfermedad continuada desde el primer día de la baja, incluido. El complemento incluirá la parte proporcional de pagas extraordinarias.
 Se entiende por enfermedad justificada pero discontinua la que tenga una duración de hasta 9 días, inclusive.
- b) En caso de accidente laboral o enfermedad profesional se complementará desde el primer día de baja, hasta alcanzar el 100% de la remuneración íntegra mensual que hubiera percibido el trabajador de haber estado trabajando, con el único límite de 18 meses en casos de enfermedades continuadas. El complemento incluirá la parte proporcional de pagas extraordinarias.

2. El trabajador que, por causa de enfermedad o accidente de trabajo, no pudiese asistir al trabajo vendrá obligado a participarlo a la empresa a la mayor brevedad y antes de que se inicie la jornada laboral correspondiente, de ser posible.

Artículo 10.º— *Fondo de anticipos diferidos*

Se establece por la empresa un fondo con la finalidad de que el personal pueda disfrutar de un tipo de anticipo diferido de hasta 1.500 € por trabajador, amortizándose como máximo en cinco años y como mínimo en un año, con un interés variable del Euribor a 1 año más un diferencial del 4%, pudiéndose solicitar siempre que no se esté disfrutando de ningún anticipo anterior. La concesión de estos anticipos queda condicionada además a que, en el momento de presentarse la solicitud correspondiente, el fondo total de anticipos concedidos no exceda de 15.000 €.

Para la concesión del anticipo será precisa la presentación de solicitud escrita dirigida al Gerente, quien, en su caso, la autorizará y comunicará la referida autorización a los delegados de personal.

Artículo 11.º— *Fondo para la festividad de Reyes Magos*

Se establece por la empresa un fondo para los trabajadores fijos, discontinuos y eventuales que al menos hayan trabajado 8 meses en el año en curso, con la finalidad de que cada uno de los hijos menores de 18 años al 31 de diciembre puedan disfrutar de la festividad de Reyes Magos, por importe máximo de 120 € por cada uno de los hijos, que será hecho efectivo junto con la nómina del mes de noviembre. La dotación máxima del fondo será de 3.200 €.

Artículo 12.º— *Seguros Vida /Invalidez*

La empresa, con objeto de asegurar a sus trabajadores en servicio activo mejores posibilidades en el caso de incapacidad permanente total / incapacidad permanente absoluta / gran invalidez, y a sus familiares en el caso de fallecimiento por muerte natural o accidente, tiene concertada con una entidad aseguradora una póliza colectiva de seguro a favor de su personal, por un importe de 15.000 € y con las siguientes características:

- Tomador y obligado al pago: la empresa.
- Contingencias aseguradas: incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y fallecimiento del trabajador.
- Beneficiarios: el trabajador y, en su caso, familiares que éste designe.
- Para ser beneficiario del seguro, el trabajador deberá tener al menos un año de antigüedad en la empresa al momento en que se produzca la contingencia protegida.

En los casos de incapacidad permanente o gran invalidez tras un proceso de baja por incapacidad temporal, habrá de estar-se a la antigüedad del trabajador al momento en que incurra en incapacidad temporal.

- Para ser beneficiario del seguro, el trabajador deberá estar de alta y en nómina y no haber pasado a situación de jubilación. Por tanto, al momento de cumplir la edad de jubilación ordinaria o anticipada, desvinculándose de este modo de la empresa, o al causar baja en la empresa por cualquier otro motivo, el empleado perderá el derecho a resultar beneficiario del seguro.

Artículo 13.º— *Exteriorización de pensiones*

1. Con el objeto de complementar las pensiones de la Seguridad Social, la empresa se compromete a promover un plan de pensiones para todos sus trabajadores.

Dentro de las condiciones del plan, se acordará lo siguiente:

- La adhesión al plan de pensiones será voluntaria para todos los trabajadores.
- Las aportaciones de los trabajadores adheridos al plan serán siempre voluntarias dentro del primer año de vigencia de la relación laboral. Los trabajadores que se sumen al plan deberán aportar un mínimo de 360 € / año, ajustándose dicho importe con el IPC anual, de ser positivo.

- La aportación de la empresa será obligatoria para los trabajadores con antigüedad de más de un año en la empresa. El importe a abonar por la empresa y por importe de 480 € / año, ajustándose dicho importe con el IPC anual, de ser positivo.
 - En todo caso se respetarán los mínimos de aportación legalmente correspondientes para cada parte.
2. En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, el cómputo se hará por días de trabajo efectivo, incluyéndose también vacaciones proporcionales devengadas.
3. Euralis Semillas, S.A. será promotora del plan, partícipes serán todos los trabajadores de la empresa, y beneficiarios los trabajadores, por ser quienes tendrán derecho a las prestaciones que contempla el plan, así como las personas que estos últimos designen para caso de fallecimiento.
4. Las aportaciones económicas que integrarán el correspondiente fondo de pensiones serán realizadas por el promotor y los partícipes, en la cuantía correspondiente a cada uno de los doce meses del año. A tal efecto, la empresa está autorizada a detraer de las correspondientes percepciones salariales la cantidad señalada como aportación del trabajador al plan, debiéndose reflejar, en tal caso, la deducción por este concepto en el correspondiente recibo de salarios.

Artículo 14.º— Fondo para la formación

Se establece por la empresa un fondo de 5.000 € cuya finalidad será la formación de los trabajadores. Podrán optar a dicho fondo aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito al Gerente, constituyéndose para ello una comisión de evaluación constituida por un delegado de personal y el responsable de formación de la empresa, quienes analizarán y designarán los beneficiarios en función de criterios de equidad y necesidad de cada uno de los solicitantes. Toda solicitud, se analizará sobre la base de un presupuesto de formación y se abonará contra la correspondiente factura del proveedor.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

Artículo 15.º— Estructura salarial

Las retribuciones del trabajador por jornada y horario completo de trabajo estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- 1.— Salario base de grupo, que se determinará en función del nivel dentro del grupo.
- 2.— Cantidades consolidadas (en su caso).
- 3.— Paga de julio.
- 4.— Paga de Navidad.
- 5.— Prima de beneficios.
- 6.— Pluses (tóxico, nocturnidad y turnicidad).
- 7.— Plus de mayor responsabilidad, plus de rendimiento duradero (en su caso).
- 8.— Cantidades absorbibles (en su caso).

Artículo 16.º— Salario base

El salario base mensual viene constituido por las cantidades que para cada una de los grupos profesionales figuran en el Anexo I, en función igualmente de los niveles que para cada grupo se establecen.

Artículo 17.º— Tóxicos

Este complemento será percibido por todo el personal de fábrica, consistente en el 10% del sueldo base. Este complemento se percibirá por día efectivamente trabajado.

Artículo 18.º— Pagas de julio y de navidad

En estas pagas se abonará al personal el importe de 30 días cada una de ellas, según los importes del Anexo I del presente convenio colectivo, aplicando el incremento establecido en el artículo 3 del presente convenio.

Artículo 19.º— Cantidades consolidadas y cantidades absorbibles

1. El personal que hubiera venido percibiendo el extinto complemento de antigüedad «ad personam», por haber consolidado el mismo antes del 1 de enero de 2003, continuará percibiendo el mismo sin que se produzcan nuevos incrementos en dicho concepto más allá de las revalorizaciones porcentuales de salarios. Este concepto se identificará en nómina con la denominación de «consolidado».

Lo anterior se establece sin perjuicio de lo recogido en el artículo 37.3 del presente convenio colectivo.

2. Cualquier otro concepto distinto de los anteriores se identificará en nómina como «complemento absorbible».

Artículo 20.º— Prima de beneficios y absentismo

1. Se establece una prima de beneficios potencialmente para toda la plantilla de la empresa, que supondrá un importe máximo del 5% del salario bruto anual de cada trabajador. Este importe será abonable en el mes de octubre de cada año. Los porcentajes del complemento serán los siguientes:

- Hasta el 2 % del mismo se establecerá cada año en función del resultado anual de la División de Semillas del Grupo Mercantil Euralis, en relación con el cumplimiento de objetivos.
- Hasta el 2,5% del mismo se establecerá cada año en función del resultado anual de la Euralis Semillas, S.A., en relación con el cumplimiento de objetivos.
- Hasta un 0,5% más si los resultados anuales de Euralis Semillas, S.A. superan en más de un 5% los objetivos.

2. Los objetivos anuales de la División de Semillas del Grupo Mercantil Euralis y de Euralis Semillas, S.A. serán comunicados a la representación de los trabajadores, tan pronto como sean conocidos por la Dirección de la empresa, así como los porcentajes de consecución en función de los objetivos fijados.

3. Con la intención de involucrar y vincular los resultados de complemento variable con la efectiva realización y prestación de servicios por parte del trabajador, se establece la siguiente correlación entre la percepción de la prima y las faltas de asistencia de los trabajadores, aun justificadas por enfermedad o cualquier otra causa, cuando no sean de larga duración, entendiéndose por larga duración las que alcancen los 9 días consecutivos según se describe en el artículo 9 del presente convenio, o sus recidivas, y tampoco tengan carácter profesional, por enfermedad profesional o accidente de trabajo:

- Faltas entre 0 y 20 días laborables en el año natural: sin reducción.
- Faltas entre 21 y 30 días laborales en el año natural: no se percibirá el importe correspondiente al 2 % en función del resultado anual de la División de Semillas del Grupo Mercantil Euralis.
- Faltas a partir de 31 días laborables en el año natural: no se percibirá importe alguno por prima de beneficios.

Las enfermedades de larga duración, al margen de la causa, y las incapacidades temporales derivadas de contingencia profesional –enfermedad profesional o accidente de trabajo- no se considerarán absentismo a efectos de pérdida del complemento variable establecido en el presente artículo.

Artículo 21.º— *Nocturnidad y turnicidad*

1. El personal cuya prestación de servicios se ajuste a lo establecido en el artículo 36.1 y/o 36.3 del Estatuto de los Trabajadores percibirá una retribución adicional a la ordinaria de un 25% sobre el salario base.

En caso de que los turnos sean aislados por necesidades concretas, y/o que el trabajo no llegue a realizar en horario nocturno en una parte inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, o una parte no inferior a 1/3 de la jornada de trabajo anual, el importe de la retribución adicional se negociará con los trabajadores afectados.

La prestación de servicios en turno de noche y además en sistema de turnicidad no implicará derecho a percibir importe alguno superior al 25% señalado más arriba.

2. Se abonará la cantidad de 2 € / día al personal que realice el turno de tarde.

Artículo 22.º— *Retribución horas extraordinarias*

1. Para aumentar las oportunidades de colocación y de acuerdo con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a suprimir las horas extraordinarias, permitiéndose sólo las que estén justificadas y previstas por la ley.

En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias, las mismas se abonarán con un incremento del 30% sobre el valor de la hora ordinaria del trabajador, si hay preaviso de 24 horas para la realización de las mismas; e incremento del 50% sobre el valor de la hora ordinaria del trabajador, si no hay preaviso de 24 horas para la realización de las mismas.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día, totalizándose mensualmente, para ser abonadas junto con la nómina de cada mes.

2. La empresa no aplicará la posibilidad de distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.º— *Domingo trabajado*

El personal que trabaje en domingo y tome el descanso compensatorio en día laborable percibirá en concepto de gratificación el importe equivalente a un día de salario base, más un complemento de 10 € por cada día trabajado.

CAPÍTULO IV. JORNADA, PREMIOS, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 24.º— *Jornada*

La jornada tendrá una duración de 1.776 horas de trabajo efectivo, con vigencia desde el 1 de julio de 2014 hasta el 30 de junio de 2016.

Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará media jornada.

Artículo 25.º— *Garantías sindicales y acumulación de horas*

Los delegados de personal tendrán los derechos, garantías y obligaciones que establece el Título II del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo complementan y desarrollan.

Artículo 26.º— *Prevención de riesgos laborales*

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo se estará a lo establecido por la Legislación vigente en cada momento.

La empresa proporcionará los medios de protección personales que estén establecidos para cada trabajo a realizar.

Los trabajadores reconocen la necesidad y obligación de usar las prendas y medios de protección establecidas para cada trabajo y manifiestan por el presente acuerdo, su compromiso de utilizar dichas prendas y medios de protección.

La inobservancia por parte de los trabajadores de las normas de Seguridad e Higiene, implicará el incumplimiento del acuerdo alcanzado en este punto, sin perjuicio de las responsabilidades y medidas disciplinarias a que haya lugar, y en su caso dará lugar a la aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales y demás disposiciones concordantes.

Artículo 27.º— *Premio de permanencia*

Se establece un premio de permanencia en la empresa a los trabajadores que cumplan 25 años de trabajo en la misma, entendiéndose 25 años de campañas continuadas. El premio consistirá en una mensualidad del salario bruto del trabajador al momento de cumplirse los 25 años.

CAPÍTULO V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28.º— *Potestad sancionadora*

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente convenio.

Artículo 29.º— *Clasificación de las faltas*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 30.º— *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa, siempre que no sea en presencia de personas ajenas a la misma.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origina perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

6. No atender a clientes y proveedores con la corrección y diligencia debidas.
7. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
8. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
9. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

Artículo 31.º— *Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia de personas ajenas a la empresa o trascienda a personas que mantengan relaciones con la misma.
6. Emplear para su uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. El abuso de autoridad en el trato con empleados subordinados en el trabajo.
10. El abuso en la utilización no profesional de internet, correo electrónico o de cualquier medio puesto a disposición de los trabajadores por la empresa. En el supuesto de que el trabajador haya sido advertido por escrito o sancionado por falta grave en el año anterior al momento de una nueva comisión de abuso de medios, la infracción será considerada falta muy grave.
11. La utilización de las horas de licencia de 24 horas que contiene el artículo 8 del presente convenio, si los asuntos con que se justifica la solicitud no son realmente de la máxima necesidad.
12. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 32.º— *Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Falta más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hurtar o hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en existencias, materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y en general bienes de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar, sea de bienes de la empresa, sea de bienes de compañeros de trabajo o de cualquier otra persona.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración a clientes y/o proveedores de la Empresa o a cualquier persona que mantenga relaciones con ésta.
9. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual, y el acoso sexual o por razón de sexo a compañeros, subordinados o superiores en el trabajo. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
12. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constituidos de falta grave.
13. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 33.º— *Régimen de sanciones*

Corresponde a la dirección de empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 34.º— *Sanciones máximas*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días
- Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días
- Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la resolución del contrato de trabajo mediante despido disciplinario en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 35.º— *Prescripción*

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Dirección tenga conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI. POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

Artículo 36.º— *Regulación del trabajador fijo de trabajo discontinuo*

1. Son trabajadores fijos discontinuos aquellos trabajadores cuya actividad en la empresa sea de ejecución intermitente o cíclica, según vaya imponiendo el volumen de actividad en la empresa, y no se repita en fechas ciertas.

2. Los trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo a la fecha de suscripción del presente convenio serán llamados a prestar servicios por orden de antigüedad. Los ceses o interrupciones de la prestación de servicios se realizará por orden inverso al de la llamada, de manera que los primeros en cesar serán los menos antiguos en el escalafón.

3. Los futuros trabajadores con contrato de trabajo fijo discontinuo, y que por tanto no lo sean a la fecha de suscripción del presente convenio, serán llamados por orden en función de la mejor evaluación individual en el último año de prestación de servicios, de modo que los trabajadores con mejor evaluación en el año anterior serán llamados antes y dejarán de prestar servicios después. Esto no rige para los actuales trabajadores fijos discontinuos de la empresa, a los que se aplicará lo previsto en el número 2 anterior.

4. Se establece la obligatoriedad de dar preferencia al trabajador fijo de trabajos discontinuos para llamar al mismo a prestar servicios en la empresa en cualquier vacante o necesidad de empleo temporal que pudiera surgir.

No obstante, el trabajador fijo de trabajos discontinuos que demuestre su alta en Seguridad Social en otra empresa no tendrá obligación a acudir al trabajo a ninguna de las llamadas que efectúe la empresa mientras persista su situación de alta en la Seguridad Social de la otra empresa, no pudiendo exigir su reincorporación en la empresa hasta la siguiente llamada y entendiéndose, de no ser trabajador fijo discontinuo al momento de suscripción del presente convenio, que pasa al último lugar del escalafón para el año siguiente si no prestara servicios durante toda la campaña y, por tanto, no pudiera ser evaluado.

No acudir al llamamiento por incapacidad temporal acreditada mediante parte facultativo dará derecho a la reincorporación al puesto de trabajo una vez producida el alta médica siempre y cuando su número de escalafón esté trabajando.

5. Para hacer efectivo lo desarrollado en los párrafos anteriores, la empresa confeccionará un escalafón de sus trabajadores fijos de trabajos discontinuos sobre la base de antigüedad de dichos trabajadores en las respectivas categorías profesionales y secciones de la empresa (planta de procesado en calibrado de semillas, envasado de semilla, reprecintado y mantenimiento) y lo mismo escalafón respecto de las evaluaciones del último año de prestación de servicios, según corresponda.

Los trabajadores fijos discontinuos, por tener un carácter preferencial al trabajador de carácter temporal, en el caso de que no exista trabajo en su categoría dentro de su sección, podrán ser destinados a otras labores de carácter temporal de la actividad de la empresa o secciones, incluso los inferiores a su categoría, siempre conservando todos sus derechos y todas sus remuneraciones. En este supuesto, el tiempo de contratación se repartirá de forma equitativa entre todos los trabajadores fijos de trabajo discontinuos desocupados.

Artículo 37.º— *Grupos profesionales*

1. Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Los trabajadores podrán realizar todas o algunas de las funciones correspondientes a los grupos profesionales, según se acuerde.

Los grupos profesionales en la empresa serán los siguientes: Grupo Administración, Grupo Comercial y Grupo Producción, y sus diferentes niveles serán los siguientes:

• *Grupo Administración*

— Nivel 1: *Dirección financiera y administrativa*

Máximo responsable de la dirección financiera y administrativa cumpliendo los siguientes criterios conjuntamente:

- Existencia de un puesto de ese nivel
- Experiencia necesaria y contrastada para dicho puesto
- Competencia para el puesto

— Nivel 2: *Responsable de área*

Responsable de área operativa de la empresa cumpliendo los siguientes criterios conjuntamente:

- Existencia de un puesto de ese nivel
- Experiencia necesaria y contrastada para dicho puesto
- Competencia para el puesto

— Nivel 3: *Técnico cualificado*

Persona cualificada para el desempeño de funciones de cierta complejidad de carácter administrativo, financiero o de gestión, pudiendo tener persona a su cargo y que cumple los siguientes criterios conjuntamente:

- Existencia de un puesto de ese nivel
- Experiencia necesaria y contrastada para dicho puesto
- Competencia para el puesto

— Nivel 4: *Técnico no cualificado*

Persona para el desempeño de funciones que no requieren una cualificación específica y que no son de complejidad relevante.

- *Grupo Comercial:*

- Nivel 1: *Dirección de ventas y marketing*

Máximo responsable de la dirección comercial y marketing cumpliendo los siguientes criterios conjuntamente:

- Existencia de un puesto de ese nivel
- Experiencia necesaria y contrastada para dicho puesto
- Competencia para el puesto

- Nivel 2: *Responsable de Área*

Responsable de área operativa de la empresa cumpliendo los siguientes criterios conjuntamente:

- Existencia de un puesto de ese nivel
- Experiencia necesaria y contrastada para dicho puesto
- Competencia para el puesto

- Nivel 3: *Técnico cualificado*

Persona cualificada para el desempeño de funciones de cierta complejidad de carácter comercial o de marketing, pudiendo tener persona a su cargo y que cumple los siguientes criterios conjuntamente:

- Existencia de un puesto de ese nivel
- Experiencia necesaria y contrastada para dicho puesto
- Competencia para el puesto

- Nivel 4: *Técnico no cualificado*

Persona para el desempeño de funciones que no requieren una cualificación específica y que no son de complejidad relevante.

- *Grupo Producción:*

- Nivel 1: *Dirección técnica y de fábrica*

Máximo responsable de la dirección agroindustrial de la empresa cumpliendo los siguientes criterios conjuntamente:

- Existencia de un puesto de ese nivel
- Experiencia necesaria y contrastada para dicho puesto
- Competencia para el puesto

- Nivel 2: *Responsable de Área*

Responsable de área operativa de la empresa como Agro, calidad o fábrica. Cumpliendo los siguientes criterios conjuntamente:

- Existencia de un puesto de ese nivel
- Experiencia necesaria y contrastada para dicho puesto
- Competencia para el puesto

- Nivel 3: *Técnico cualificado responsable sección*

Persona cualificada para el desempeño de sus funciones que cumple los siguientes criterios conjuntamente:

- Encargado de sección menor que forme parte de una área operativa
- Existencia de un puesto de ese nivel
- Experiencia necesaria y contrastada para dicho puesto
- Competencia para el puesto

- Nivel 4: *Técnico cualificado responsable subsección*

Persona cualificada para el desempeño de sus funciones que cumple los siguientes criterios conjuntamente:

- Encargado de subsección pudiendo tener a cargo un equipo
- Existencia de un puesto de ese nivel
- Experiencia necesaria y contrastada para dicho puesto
- Competencia para el puesto

- Nivel 5: *Operador cualificado*

Persona cualificada para el desempeño de funciones de cierta complejidad de carácter agro o industrial, pudiendo tener persona a su cargo y que cumple los siguientes criterios conjuntamente:

- Existencia de un puesto de ese nivel
- Experiencia necesaria y contrastada para dicho puesto
- Competencia para el puesto

- Nivel 6: *Operario no cualificado*

Persona para el desempeño de funciones que no requieren una cualificación específica y que no son de complejidad relevante.

2. Para cada grupo y nivel profesional, se establecen los salarios brutos anuales que recoge el Anexo I del presente convenio.

3. La conversión de categorías a grupos profesionales producto de la nueva regulación legal y del presente convenio no implicará en ningún caso aumento ni tampoco disminución de la masa retributiva, individual o general.

En el supuesto de que la conversión al nuevo sistema de grupos y niveles implicase una bajada del salario base del trabajador, el importe en exceso del salario base según el sistema de categorías anterior pasaría a formar parte del concepto «consolidado», por lo que en la práctica no habría reducción real del importe retributivo del trabajador.

En el caso de que la conversión al nuevo sistema de grupos y niveles implicase una subida del salario base del trabajador, el importe en que se aumenta el salario base por la aplicación del nuevo sistema pasaría a ser deducido de otros conceptos retributivos, en concreto y por orden de afectación: «cantidades absorbibles» y «consolidado».

CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES FINALES

Primera

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación vigente.

Anexo 1

<i>Grupo</i>	<i>Nivel</i>	<i>Sueldo Bruto Anual</i>
<i>Administración</i>	Nivel 1	29.554 €
	Nivel 2	22.176 €
	Nivel 3	17.738 €
	Nivel 4	12.460 €
<i>Comercial</i>	Nivel 1	29.554 €
	Nivel 2	22.176 €
	Nivel 3	17.738 €
	Nivel 4	12.460 €
<i>Producción</i>	Nivel 1	29.554 €
	Nivel 2	22.176 €
	Nivel 3	17.738 €
	Nivel 4	13.720 €
	Nivel 5	12.460 €
	Nivel 6	10.640 €

36W-9255

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.—Sevilla**

SALA DE LO SOCIAL

NIG: 4109144S20120006537.

Negociado: I.

Recurso: Recursos de Suplicación 1130/2014.

Juzgado origen: Juzgado de lo Social número cinco de Sevilla.

Procedimiento origen: Despidos / Ceses en general 583/2012.

Demandante: Jesús Fernández Conde.

Demandado: Autoradio Bremen, S.L., José Salmerón Salmerón Cabrerizo y Oliverio María Nieto Lama.

Doña Carmen Álvarez Tripero, Secretaria Judicial de la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Hace saber: Que en el Recurso de Suplicación número 1130/14, se ha dictado Sentencia por esta Sala, con fecha 6 de mayo de 2015, resolviendo recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número cinco de Sevilla, en Procedimiento número 583/12.

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 (10) días siguientes a la presente notificación.

Y para que conste y sirva de notificación a Autoradio Bremen, S.L., cuyo actual paradero es desconocido, expido el presente para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 2 de junio de 2015.—La Secretaria de la Sala, Carmen Álvarez Tripero.

8W-7284

Juzgados de lo Social

SEVILLA.—JUZGADO NÚM. 1

Don Reynaldo Carlos Carmona Argüelles, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número uno de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en este Juzgado se tramita procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 299/14, dimanante de procedimiento número 523/11, a instancia de don Juan Andrés Rodríguez Gómez, contra José Manuel y Francisco Bermudo, S.L., en reclamación de 1.514,87 euros en concepto de resto de principal más 302,97 euros presupuestados provisionalmente para intereses legales y costas del procedimiento, en el que por resolución de esta fecha se ha acordado proceder a la venta en pública subasta del bien que, con su precio de tasación se expresa a continuación: