

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

10533 Resolución de 6 de octubre de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de Convenio; denominación Desarrollos y Productos Agrícolas Familia Durán, S.L.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0086/2015; denominado Desarrollos y Productos Agrícolas Familia Durán, S.L.; código de convenio n.º 30103602012015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 30/06/2015, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 6 de octubre de 2015.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**DESARROLLOS Y PRODUCTOS AGRÍCOLAS FAMILIA DURÁN S.L.**

TÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS	4
Artículo 1. Partes negociadoras	4
TÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES	4
Artículo 2. Ámbito funcional	4
Artículo 3. Ámbito territorial	4
Artículo 4. Ámbito personal	5
Artículo 5. Ámbito temporal	5
Artículo 6. Concurrencia y norma supletoria	5
Artículo 7. Vinculación a la totalidad	6
Artículo 8. Compensación y absorción	6
Artículo 9. Comisión Paritaria	6
Artículo 10. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y resolución de conflictos laborales	6
TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN	7
Artículo 11. Organización de la empresa	7
Artículo 12. Obligaciones del trabajador	8
Artículo 13 Domicilio del trabajador	8
Artículo 14. Período de prueba	8
Artículo 15. Contratación	8
Artículo 16. Modalidades de contratación	9
TÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	11

Artículo 17. Clasificación profesional y polivalencia funcional	11
Artículo 18. Movilidad funcional	12
Artículo 19. Grupos Profesionales	12
TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO	14
Artículo 20. Jornada	14
Artículo 21. Licencias y permisos generales. Licencia sin sueldo	15
Artículo 22. Permiso de lactancia	16
Artículo 23 Vacaciones	17
Artículo 24. Excedencia voluntaria, por maternidad y cuidado de familiares	17
Artículo 25. Horas extraordinarias	19
TÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS	19
Artículo 26. Retribuciones	19
Artículo 27. Salario base y criterios de incremento	19
Artículo 28. Pagas extraordinarias	20
Artículo 29. Gratificación adicional	20
Artículo 30. Plus de nocturnidad.	20
Artículo 31. Momento de pago. Recibo de salarios	20
Artículo 32. Dietas	20
Artículo 33 Desplazamientos	21
Artículo 34. Incentivos	21
TÍTULO VII. MEJORAS Y CONDICIONES SOCIALES	21
Artículo 35. Ropa de trabajo	21
Artículo 36. Revisión médica	21
Artículo 37. Medidas de protección contra la violencia de género	22



Artículo 38. Fomento de la igualdad y no discriminación	22
TÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	23
Artículo 39. Principio de ordenación	23
Artículo 40. Graduación de las faltas	23
Artículo 41. Sanciones máximas	26
Artículo 42. Prescripción	26

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**DESARROLLOS Y PRODUCTOS AGRÍCOLAS FAMILIA DURÁN S.L.****TÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS****Artículo 1. Partes negociadoras**

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa Desarrollos y productos agrícolas Familia Durán S.L., D. Pedro Durán Granados, como Consejero Delegado, y por la parte social, por el delegado de personal D. Wilson Efraim Jaramillo Patiño, previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora.

TÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 2. Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa “Desarrollos y Productos Agrícolas Familia Durán, S.L.” y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo siguiente, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

Este Convenio se aplicará a todas las actividades que desarrolla la empresa:

- El cultivo agrícola, la comercialización interior y exterior, manipulación, envasado, distribución, almacenamiento, conservación, venta y transporte de productos hortofrutícolas.
- Adquisición, elaboración, producción y fabricación por cualquier procedimiento abonos, plantas, semillas, insecticidas, materiales, instrumentos, maquinaria, instalaciones y cualesquiera otros elementos necesarios o convenientes para la producción agraria.
- Empleo de prácticas de cultivo y técnicas de producción y de gestión de residuos respetuosas con el medio ambiente, en especial, para proteger la calidad de las aguas, del suelo y del paisaje, y para preservar y/o potenciar la biodiversidad.
- Realizar actividades que fomenten el consumo de productos agrícolas.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este Convenio afectará a la mencionada empresa y trabajadores en su centro de trabajo.

Artículo 4. Ámbito personal

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la empresa, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la Empresa.

A los efectos del presente Convenio, el término “*trabajador*” se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal cuya relación laboral sea de carácter especial, como personal de Alta Dirección.
- Aquellos que tengan la condición de miembros del Órgano de Administración de la Sociedad.
- Los colaboradores contratados mediante relación civil o mercantil para la realización de servicios de transporte o de cualquier otro tipo.
- Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.
- El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con Desarrollos y productos agrícolas Familia Durán S.L., con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de la misma.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente Convenio, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado, las partes acuerdan la vigencia del contenido normativo del Convenio, en tanto el mismo no sea sustituido por otro nuevo.

Artículo 6. Concurrencia y norma supletoria

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior en las materias que prevé el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones de todo orden pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 8. Compensación y absorción

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos serán absorbidos por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual son superiores a las del Convenio.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por un máximo de tres representantes de los trabajadores y otros tres representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrá derecho de voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Artículo 10. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y resolución de conflictos laborales

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder,

previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA), u órgano equivalente que venga a sustituirlo, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 11. Organización de la empresa

La organización práctica del trabajo, con las limitaciones establecidas por las leyes, es facultad de la dirección y, por consiguiente, a la empresa corresponde la distribución del personal conforme a su grupo profesional y el cambio de sus actividades cuando por causa justificada así lo aconseje el interés de la propia empresa según las necesidades en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos,

sin que por ello el personal se vea perjudicado en su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su función laboral.

Artículo 12. Obligaciones del trabajador

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo, categoría y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal. El trabajador debe cumplir estrictamente con su jornada laboral tanto ordinaria como extraordinaria, es decir, al inicio y al final de la misma debe estar en su puesto de trabajo. En el caso que se incumpla esta obligación se aplicará el Régimen disciplinario que corresponda legalmente.

Artículo 13 Domicilio del trabajador

Se considerará a todos los efectos como domicilio para notificaciones, el conocido por la empresa y que figura en el contrato de trabajo. Cualquier cambio de domicilio deberá ser comunicado de forma fehaciente a la empresa. Todos los trabajadores tienen la obligación de mantener actualizada en todo momento la información en la Empresa sobre su paradero para cualquier tipo de notificación.

Artículo 14. Período de prueba

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para los trabajadores titulados y tres meses para los restantes.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración.

Artículo 15. Contratación

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes.

En el supuesto previsto en el art. 8.2 del E.T., no será necesaria su formalización por escrito si los contratos no tienen una duración superior a cuatro semanas. Bastará la simple comunicación a los organismos oficiales correspondientes y a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 16. Modalidades de contratación

El ingreso de trabajadores podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de la Empresa.

A) Trabajador fijo.

Este trabajador presta sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

B) Fijo discontinuo.

Es aquel que habitualmente es llamado al trabajo para la realización de faenas propias de la Empresa, pero que actúa de forma cíclica e intermitente, como consecuencia de la estacionalidad propia de la actividad agrícola.

La Empresa remitirá a la representación de los trabajadores un listado con los trabajadores fijos discontinuos especificando el centro de trabajo, la especialidad de cada trabajador, el sistema de llamamiento y el cese.

A este respecto, serán llamados en primer lugar los trabajadores con mayor antigüedad dentro de cada especialidad. La incomparecencia injustificada del trabajador al llamamiento determinará su baja voluntaria de la Empresa.

C) Trabajador interino.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 c) del Estatuto de los trabajadores, se emplea este contrato para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y a trabajadores con contrato reducido y por la duración de la jornada reducida, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

La duración de la interinidad será la misma que la del periodo de suspensión del contrato del sustituido, y cesará en el momento de la reincorporación de éstos últimos, salvo el supuesto de fallecimiento o reconocimiento del sustituido en situación de invalidez permanente total o absoluta que dará lugar a la extinción del contrato, tanto del sustituido como del interino. Asimismo será causa de extinción del contrato de interinidad la jubilación o la no reincorporación del trabajador sustituido o la extinción por cualquier causa de la relación laboral del sustituido.

Una vez se incorpore el sustituido, cesará en la prestación de servicios, sin derecho a indemnización.

Cuando se trate de formalizar contratos de interinidad de trabajadores fijos discontinuos, constatada la suspensión del contrato y la necesidad de cubrir esa vacante por un

interino, se formalizará el contrato de esta naturaleza con expresión de la causa de interinidad, la persona a la que sustituye y demás causas previstas legalmente.

D) Trabajador eventual.

Los contratos de duración determinada a los que se refiere el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de nueve meses como máximo en un periodo de un año.

Si por las siguientes causas que a continuación se indican, ajenas todas ellas a la voluntad de las partes, fuera imposible la prestación de servicios en alguno o varios días dentro del periodo de vigencia pactado como de duración del contrato, éste se considerará suspendido de acuerdo con lo establecido en el art. 45.a) y b) del E.T., quedando exoneradas las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Las causas de suspensión que las partes suscriptoras del presente Convenio consideran como válidas son las siguientes:

a) Circunstancias climatológicas que afecten a la producción.

b) Problemas fitosanitarios que afecten a la producción y sean ajenos a la voluntad de las partes.

Cuando se produzca alguna de las causas anteriormente indicadas, la empresa afectada por la misma, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores y del trabajador de forma anticipada, con antelación suficiente para exonerarle de la vinculación laboral con la misma mientras perdure la suspensión, viniendo obligada a reponerlo en su actividad, cuando cese la causa que motivó la suspensión del contrato.

Adicionalmente se establece que la duración máxima de la suspensión contractual a que se refieren los párrafos anteriores a cada uno de los contratos que se realicen no podrá exceder de diez jornadas. Si excediera la suspensión del contrato de las diez jornadas citadas, el contrato se considerará extinguido, abonando al trabajador la liquidación que corresponda.

E) Contrato de obra o servicio determinado.

Es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

En concreto, será considerado contrato para obra o servicio determinado aquel que se realice para la ejecución tareas como la poda de árboles y recolección de frutos en aquellos casos en los que se realice por parte del personal de la empresa, al contar con autonomía y sustantividad propias.

F) Contratos para la formación y el aprendizaje.

La duración mínima de estos contratos será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de la prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

G) Contrato a tiempo parcial.

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias y las complementarias puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, la Empresa podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, con un máximo de un 30% de las horas ordinarias contratadas.

La Empresa favorecerá en la medida de lo posible la contratación indefinida.

TÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17. Clasificación profesional y polivalencia funcional

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales relacionados, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

Para determinar el correcto grupo de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de

que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo que componen cada grupo profesional la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Al inicio de la relación laboral entre la empresa y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 18. Movilidad funcional

Los trabajadores de la empresa, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

Los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 19. Grupos Profesionales

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará en alguno de los grupos profesionales por niveles regulados en este artículo.

Los trabajadores serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativos que desarrollen los trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razón de edad, sexo o de cualquier índole.

En concreto, la empresa cuenta con los siguientes grupos profesionales:

Grupo I- Dirección y Jefatura

Grupo II- Personal Superior y Técnico

Grupo III- Personal Administrativo

Grupo IV- Personal agrario

Grupo I- Dirección y Jefatura

Los puestos pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo general de la Empresa con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y siguiendo objetivos estratégicos comunes.

Equiparable a titulación universitaria de grado con una dilatada experiencia profesional, completada en la medida de lo posible con estudios específicos (máster o doctorado).

En el Grupo I se encuentran los siguientes puestos de trabajo actualmente existentes, sin que se trate de una lista taxativa sino meramente enunciativa, de manera que se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos equiparables a la dirección de administración y finanzas, dirección comercial, dirección de operaciones y dirección de RRHH.

Grupo II- Personal Superior y Técnico

Se entiende por tal al personal laboral que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización.

Este Grupo está integrado, de manera meramente indicativa, por los puestos de directos de área o departamento, jefe de servicio, titulado de grado superior y titulado de grado medio.

Grupo III- Personal Administrativo

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo

profesional. Con carácter meramente enunciativo, comprende los puestos de oficial de primera, oficial de segunda, auxiliar y telefonista.

Grupo IV- Personal agrario

Pertenecen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades relacionadas con el cultivo y el mantenimiento, clasificándose, de manera meramente enunciativa, en los siguientes puestos: peón agrícola, guardas jurados o particulares, especialistas de riego y goteo, capataces no titulados, tractoristas, reparadores de maquinaria agrícola, especialistas agrícolas, caseros y viveristas.

TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20. Jornada

20.1 Duración

La jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, fijándose una jornada anual de referencia de 1.818 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

20.2 Distribución

a) Jornada de trabajo

Atendiendo a la actividad desarrollada por la Empresa, la jornada de trabajo general se distribuirá de lunes a domingo, siendo los festivos jornada ordinaria de trabajo a todos los efectos cuando así venga determinado por necesidades organizativas y productivas.

La distribución de la jornada será realizada por la Empresa, también en atención a las necesidades organizativas y productivas, así como a las condiciones horarias y climáticas y, respetando, en todo caso, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

b) Distribución irregular de la jornada

No obstante lo anterior, ambas partes de común acuerdo expresan que atendiendo a la naturaleza de la actividad de la empresa hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 15% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente Título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con 5 días naturales de antelación. Esta jornada flexibilizada será obligatoria para los trabajadores.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Título y en la legislación vigente, deberá llevarse a cabo en el plazo de 24 meses desde que se produzca.

Como resultado de la aplicación de esta medida, y durante su vigencia, podrá superarse el límite de 40 horas semanales, reputándose en todo caso el exceso también como jornada ordinaria. Como límite absoluto se respetará en todo caso el descanso de 12 horas diarias entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente.

c) Jornada intensiva

En función de las condiciones climatológicas, por las elevadas temperaturas que se registran en los meses de verano, se establece una jornada intensiva en horario de mañana en dicho período. A este respecto, la fecha de inicio será acordada por la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores antes del 31 de mayo de cada año.

d) Suspensión del trabajo

Si no se pudiera iniciar el trabajo por causas climatológicas, se entenderá que en ese día no se ha realizado prestación de servicios a todos los efectos legales, tanto salariales como de cotización.

Se entenderá como iniciado el trabajo a los solos efectos de este artículo, la confluencia del trabajador al tajo, lugar de reunión o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la Empresa.

Artículo 21. Licencias y permisos generales. Licencia sin sueldo

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Durante tres días en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento aprobado judicialmente, ampliables hasta otros tres más cuando el trabajador tenga que realizar algún desplazamiento justificándose la necesidad del mismo.
- b) En los casos de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos del trabajador, las empresas concederán hasta tres días de licencia, previa petición y posterior justificación de la gravedad de aquella.
- c) En caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, se concederán igualmente tres días de licencia retribuidos y si el fallecimiento tuviese lugar en localidad distinta a la del domicilio del trabajador, se concederán hasta cinco días, con justificación de dicha circunstancia.

Las licencias contempladas en los apartados A), B) y C), se concederán por dos días para los familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- d) Durante dos días para el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días. Esta licencia no podrá ser utilizada por más de un miembro de la unidad familiar al mismo tiempo.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) En caso de matrimonio, las empresas darán a sus trabajadores quince días de licencia retribuida, con independencia de las vacaciones.
- g) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de especialistas, justificándolo con posterioridad y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas de no trabajo. Asimismo, en el supuesto que el médico especialista remita nuevamente al médico de cabecera y este le dé la baja por IT, se abonará el importe de dos horas por la previa consulta del médico de cabecera.
- h) Por un día por traslado del domicilio habitual, ampliable a otro día más si se trata de localidad distinta a la del centro de trabajo.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Para la concesión de las licencias, el trabajador tiene que estar en activo en la fecha de la solicitud y hecho causante.

Adicionalmente, la Empresa y el trabajador podrán acordar una licencia sin retribución cuando, como consecuencia de alguno de los supuestos anteriores, el trabajador deba desplazarse al extranjero. En todo caso, dicha licencia adicional sin retribución, no podrá superar los siete días.

Artículo 22. Permiso de lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 23 Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales. La fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes y de no lograrse, se estará lo que determine la jurisdicción laboral.

Artículo 24. Excedencia voluntaria, por maternidad y cuidado de familiares

Excedencia voluntaria.- El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la cuya que hubiera o se produjera en la Empresa.

La solicitud de reingreso se producirá con quince días de antelación a la fecha de la terminación de la situación de excedencia. Si el trabajador no efectúa dicha solicitud en el plazo de quince días o habiéndola efectuado no se reincorpore en un plazo de tres días, se entiende que se desiste de la reincorporación, que en todo caso está supeditada a lo establecido en el párrafo anterior.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria contemplada en el presente apartado.

Excedencia por maternidad.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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.

2. En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 del artículo este Artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5. 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, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrá ejercitar en virtud de los acuerdos que se establezcan entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o en su defecto conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

Artículo 25. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que superen la jornada máxima establecida en el presente convenio colectivo.

Se establecen dos situaciones y valores para las horas extraordinarias, entre las que podrá optar y elegir la dirección de la empresa, que son:

- a) Disposición por la empresa de 140 horas anuales al valor de la hora ordinaria, a partir de las cuales el valor de la hora extraordinaria será de 7,90 €/hora.

En cualquier caso, la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar reducir el valor de las Horas Extras a cambio de reducir el número de horas de distribución irregular de la jornada ordinaria, no afectando este cambio o reducción a las festivas ni las realizadas en domingos. Dicho acuerdo deberá ser remitido a la Comisión Paritaria y el valor mínimo, en cualquier caso, será de 7,10 €/hora.

- b) El valor de la hora extraordinaria cuando la empresa no hagan uso de la flexibilización horaria, será el de 7.50 €/hora.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores, no podrán realizarse más de 80 horas extraordinarias al año, salvo las dedicadas para prevenir o reparar daños extraordinarios o urgentes.

TÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 26. Retribuciones

Forman parte de la retribución el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 27. Salario base y criterios de incremento

El salario base que percibirán los trabajadores acogidos a este Convenio desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, será el que figura en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Los incrementos salariales se realizarán sobre el salario base en el caso de los trabajadores fijos. En el caso de los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, el incremento se aplicará sobre el precio de la hora de trabajo.

Artículo 28. Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días del salario base del presente convenio. Dichas pagas habrán de abonarse los días 22 de julio y 22 de diciembre.

Artículo 29. Gratificación adicional

Se establece el abono de una gratificación adicional para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría profesional, pagadera el 12 de octubre y en cuantía de 248,33 euros, para los dos años de vigencia del convenio. Los trabajadores fijos discontinuos y eventuales llevan prorrateado el importe de esta paga en su salario diario.

Artículo 30. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 h. tendrán un incremento del 25% sobre el salario base, y ello con independencia de su posible consideración además de horas extraordinarias, salvo que la nocturnidad sea consustancial a su puesto de trabajo.

Artículo 31. Momento de pago. Recibo de salarios

La empresa está obligada a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los **4** primeros días del mes siguiente al vencido trabajado.

La empresa estará obligada a la entrega del recibo oficial de salarios, acreditativos de los pagos efectuados, no podrán ser de tiempo superior a un mes.

En los recibos de salarios se hará constar como días trabajados todos los días de presencia del trabajador en la empresa, con independencia del número de horas de trabajo realizadas.

Artículo 32. Dietas

Cuando la empresa traslade al trabajador accidentalmente a efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que el trabajador perciba y gastos de traslado, deberá abonársele una dieta diaria equivalente a su salario por una jornada de trabajo.

En los días de salida y regreso devengarán idénticas dietas y caso de regresar al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace, devengarán sólo media dieta.

Artículo 33 Desplazamientos

Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento del trabajador fuera del lugar habitual de trabajo. La empresa garantizará dicho transporte de alguna de las siguientes formas a elección de esta:

- Poniendo medios de locomoción propios de la empresa (autobús).
- Abonando la suma de 0,21 euros por kilómetro que exceda de los seis primeros a partir del punto de partida, tanto a la ida como al regreso al lugar de trabajo, o punto de reunión que establezca la empresa en relación con las paradas del trayecto del autobús más cercanas al domicilio del trabajador, cualquiera que fuese el medio de locomoción empleado por el trabajador.

En los supuesto de nuevas contrataciones «ex novo» o si el trabajador cambiara de domicilio, la empresa se reserva el derecho a no facilitar transporte ni abono de kilometraje al trabajador.

Artículo 34. Incentivos

Se podrán establecer sistemas de incentivos a la producción, siempre que se respete el salario hora establecido en el convenio, acordándolo con los representantes de los trabajadores y en su defecto con los trabajadores afectados, siendo voluntaria su aceptación, por parte de los trabajadores. Siempre se garantizará el pago de ocho horas, o siete si se trata de jornada intensiva.

Cuando se acuerde la retribución por incentivos, los mismos se plasmarán expresamente en las nóminas u hojas de retribución de los trabajadores.

TÍTULO VII. MEJORAS Y CONDICIONES SOCIALES

Artículo 35. Ropa de trabajo

La empresa suministrará la ropa de trabajo necesaria para los trabajadores que prestan sus servicios en el campo, adaptada a las funciones que desempeñen.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de las mismas y de exclusivo uso en el centro de trabajo.

Artículo 36. Revisión médica

La empresa realizará reconocimientos médicos a sus trabajadores adaptados a su puesto de trabajo. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos,

adecuados, proporcionales a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo.

Estos se efectuarán en los plazos y forma que establezcan los servicios de prevención de riesgos laborales de la Empresa.

Artículo 37. Medidas de protección contra la violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así se determine legalmente, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 38. Fomento de la igualdad y no discriminación

De conformidad con lo dispuesto por la Ley de Igualdad y demás disposiciones concordantes, se respetará el principio de igualdad en el trabajo, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, raza, condición social, convicciones políticas o religiosas, edad dentro los límites marcados por el ordenamiento jurídico, condiciones físicas o psíquicas.

La Empresa garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la ausencia de discriminación por las razones anteriormente apuntadas, en materias como las siguientes:

- a) Acceso al empleo
- b) Estabilidad en el empleo
- c) Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- d) Formación y promoción profesional
- e) Reacción frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo.

TÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Principio de ordenación

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

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo, y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

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

Artículo 40. Graduación de las faltas

Se consideran **faltas leves** las siguientes:

- a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de una a tres veces en un periodo de un mes.
- b) Faltar al trabajo un día en el periodo de un mes sin causa que lo justifique.
- c) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que no sea motivo de perturbación del servicio.
- d) No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
- e) Los descuidos en la conservación del material
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o los datos necesarios para la Seguridad Social.
- g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

- h) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
- i) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público.
- j) La embriaguez puntual en el trabajo.
- k) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

Se considerarán **faltas graves** las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en un periodo de un mes.
- b) Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
- c) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.
- d) El empleo del tiempo, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- e) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- h) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos o más veces en el período de un mes, o cuando la falta de preaviso ocasione una perturbación del servicio.
- i) La alegación de causas falsas para las licencias.

- j) La embriaguez habitual en el trabajo, siempre que no repercuta negativamente en el trabajo.
- k) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Se considerarán **faltas muy graves** las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
- b) Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.
- c) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que se trate de puesto de responsabilidad o cuando se causare perjuicio para la empresa o sea causa de accidente.
- d) La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- f) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- g) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
- h) El acoso sexual, laboral y mobbing.
- i) La voluntaria disminución continuada del rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
- j) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio para la empresa.
- k) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

- l) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- m) 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 41. Sanciones máximas

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Las sanciones por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio del posible postergamiento de dicha ejecutividad, que tendrá que ser expresamente establecida en la comunicación, sin que dicha postergación pueda ser superior a un año.

Artículo 42. Prescripción

La facultad 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.