

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo
Delegación Provincial
Sección de Relaciones Colectivas
Córdoba

Núm. 6.401/2010

Convenio Colectivo 14-0195-2

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito el día 26 de abril de 2010, entre la representación legal de la empresa "Orujera Cooperativa Comarcal Agrícola de Cabra" y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de diciembre de 2009 hasta el día 30 de noviembre de 2010, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el R.D. 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el R.D. 4.043/19082, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincial

Córdoba, 9 de junio de 2010.- El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

ACTA INICIAL

ASISTENTES

Por la Empresa: D. Juan Francisco Arjona Encina, Presidente y D. Rafael Vera Villatoro, Tesorero.

Asesora: D^a Carmen Santiago Reyes.

Por los trabajadores: D. Antonio Romero Lechuga, D. Amador Zamora Sánchez y D. Rafael Polo Aranda.

Asesores: D. Carlos Bahamonde García y D. Rafael García Martín, ambos por UGT.

En la ciudad de Cabra, en los locales de la Cooperativa, siendo las 17 horas del día 12 de noviembre, se reúnen los señores epigrafía dos al margen, trabajadores y representantes de la empresa Sociedad Cooperativa Andaluza Comarcal Agrícola de Cabra, ambos provistos de sus respectivos asesores y

ACUERDAN

1.- Constituirse al amparo de lo contemplado en el art. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores como Comisión negociadora, reconociéndose mutuamente capacidad legal para negociar las condiciones laborales, económicas y sociales de la empresa antedicha.

2.- Dar por iniciados con esta fecha el período de negociación, entregándose por la parte social la plataforma o propuesta de Convenio que deberá ser objeto de negociación, quedando emplazados para una ulterior reunión.

No habiendo más asuntos que tratar se da por concluida la reunión a las 18'00 horas del día "ut supra", extendiéndose al presente acta que todos los presentes firman en prueba de conformi-

dad.

ACTA FINAL

ASISTENTES

Por la Empresa: D. Juan Francisco Arjona Encina, Presidente y D. Rafael Vera Villatoro, Tesorero.

Asesora: D^a Carmen Santiago Reyes.

Por los trabajadores: D. Rafael Polo Aranda, D. Antonio Romero Lechuga y D. Amador Zamora Sánchez.

Asesores: D. Carlos Bahamonde García y D. Rafael García Martín, ambos por UGT.

En la ciudad de Cabra, en los locales de la Cooperativa, siendo las 11 horas del día 26 de abril de 2010, se reúnen los señores epigrafía dos al margen, trabajadores y representantes de la empresa Sociedad Cooperativa Andaluza Comarcal Agrícola de Cabra, ambos provistos de sus respectivos asesores y

ACUERDAN

1.- Aprobar de forma definitiva la tabla salarial y artículos de carácter económico para la campaña 2009-2010 que se adjunta a este acta de conformidad con lo previsto en el art 3.- revisión salarial

2.- Enviar a la Consejería de empleo un ejemplar de los arts. y tablas para su archivo y homologación.

3.- Asimismo, se acuerda solicitar de la Consejería de Empleo la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

No habiendo más asuntos que tratar se da por concluida la reunión a las 11'30 horas del día "ut supra", extendiéndose al presente acta que todos los presentes firman en prueba de conformidad.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ORUJERA COOPERATIVA COMARCAL AGRICOLA DE CABRA Y SU PERSONAL FIJO DISCONTINUO AL SERVICIO DE LA MISMA

Artículo 1.- Ámbito de Aplicación

El presente Convenio tiene carácter de Empresa y afecta a todos los trabajadores en contrato a tiempo parcial de fijos discontinuos de la Empresa Sociedad Cooperativa Andaluza Comarcal Agrícola de Cabra, cuya actividad principal es la obtención de Aceite de Orujo.

Artículo 2.- Vigencia

El presente Convenio tendrá excepcionalmente una duración de un año, desde el 1 de diciembre de 2009 hasta el 30 de noviembre de 2010.

Con independencia de su firma, los conceptos económicos se retrotraerán al 1 de diciembre de 2009.

Artículo 3.- Revisión salarial

Para el año de vigencia del Convenio, todos los conceptos económicos contenidos en el presente acuerdo experimentarán un incremento equivalente al que se haya operado en el I.P.C. real del año inmediatamente anterior calculado este desde noviembre a noviembre.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga del Convenio

Cualquiera de las partes, dentro del último mes de su vigencia, podrán solicitar la revisión o renovación del convenio, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si no se denunciare.

Artículo 5.- Grupos y Categorías profesionales

Cinco son las Categorías profesionales del personal afectado por el presente acuerdo:

- Oficial de Primera
- Oficial de Segunda
- Oficial de Tercera
- Ayudante Especialista
- Peón

Dentro de la categoría de peón se incluyen los basculistas, pe-

sadores, analizadores y controladores.

Artículo 6.- Ascensos

La empresa actualizará los puestos de trabajo en función de las vacantes. Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando, los puestos de confianza así como los de nueva creación se cubrirán por libre designación de la empresa, procurando está en la medida de lo posible proveerlos con personal perteneciente a la plantilla. Si hubiere vacantes se cubrirán con personal de la plantilla.

Artículo 7.- Movilidad funcional

La movilidad funcional sólo podrá tener lugar conforme a las reglas que para la misma se determinan en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, y en consecuencia:

a) Trabajador de categoría superior:

Todo trabajador que realice trabajos de superior categoría durante seis meses al año o a ocho durante dos años y salvo que se trate de sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo, tendrá derecho al salario correspondiente y a interesar el ascenso a la categoría de que se trate, conforme al artículo precedente.

b) Trabajador de categoría inferior:

La Dirección de la Empresa por perentoria e imprevisible necesidad y haciendo uso de las facultades de organización práctica del trabajo, podrá destinar al personal a realizar tareas de categoría inferior sin merma alguna de su retribución y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, es decir mientras dure la situación a que se hace referencia en el párrafo anterior.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de movilidad funcional.

Artículo 8.- Vinculación y Legislación Supletoria

Las normas del presente Convenio se consideran en su conjunto más beneficiosas que las contenidas en las disposiciones legales vigentes.

El presente Convenio y los Anexos que en él se indican forman un todo orgánico e indivisible que en, tanto se encuentre vigente, será aplicable y aplicado en su totalidad, con exclusión de otros, cualesquiera que fueran sus ámbitos de aplicación.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales en vigor.

Artículo 9.- Organización del Trabajo

De acuerdo con las disposiciones laborales de carácter general, la organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, pudiendo la misma adoptar los sistemas de racionalización, mecanización, organización y división de aquel, que mejor se acomode a su desarrollo industrial y comercial.

Es facultad de la dirección de la empresa, de acuerdo con la legislación vigente y las condiciones acordadas en el presente Convenio, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo y la asignación de las tareas correspondientes a los mismos, sin discriminación y menoscabo de la dignidad humana y profesional, todo ello previa información a los Delegados de Personal.

De conformidad con el número 4º del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 62.2 del mismo texto, los Delegados de Personal emitirán informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

- Implantación o revisión de sistema de organización y control de trabajo.

- Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 10.- Contratación de trabajadores

La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en cada momento, en la materia.

La duración máxima del periodo de prueba será de 2 meses.

Artículo 11.- Llamamiento a los trabajadores

Al ser ésta una empresa que basa su actividad laboral principalmente en periodos cíclicos, la empresa llamará a cada trabajador para su incorporación a la campaña, por riguroso orden de antigüedad de puesto de trabajo y categoría a cubrir.

La empresa confeccionará anualmente un censo laboral con este personal por orden de antigüedad, sumando y totalizando anualmente los días de campaña de años anteriores.

Artículo 12.- Jornada Laboral

La jornada anual de trabajo será de 1.772 horas efectivas en cómputo anual, con un máximo de 40 horas semanales.

Los trabajadores que realicen una jornada diaria continuada de más de seis horas de trabajo, tendrán derecho a una pausa de quince minutos que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo y consiguientemente, retribuido como tal.

La fijación, dentro de la jornada, del momento concreto de la pausa o periodo de descanso del trabajador de que se trate, será prerrogativa de la Empresa, con el fin de que se perjudique lo menos posible de producción de la misma, habida cuenta del desarrollo continuo de la actividad.

Artículo 13.- Horas extraordinarias

Se considerarán como horas extraordinarias las horas de trabajo que se realicen sobre las 1.772 horas anuales, excediendo de 40 horas semanales, en cómputo mensual, considerada la semana de lunes a domingo.

En los supuestos en que, debido a circunstancias excepcionales, las horas de exceso sobre la jornada ordinaria se tengan que abonar económicamente, serán retribuidas, cada una de ellas, conforme a la octava parte del Salario Diario establecido para cada categoría, más la octava parte de la antigüedad que corresponda al operario de que se trate, más la octava parte de los pluses de nocturnidad y peligrosidad, en su caso, y con un incremento del 75%.

Artículo 14.- Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales, no estableciéndose calendario específico para su disfrute, dado lo estacional de la actividad.

La retribución en este periodo vacacional se incluye dentro del concepto de salario diario.

Artículo 15.- Permisos retribuidos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo contemplado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los cuales son los siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Por fallecimiento de cónyuge, abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos y padres políticos, tres días (uno de ellos hábil).

c) Por enfermedad grave o cuando exista hospitalización o intervención quirúrgica de padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos o nietos, 2 días.

d) Por nacimiento de hijos 2 días al menos uno de ellos será hábil.

e) Por fallecimiento de tios y sobrinos, un día si el funeral es en

día laborable.

f) Por fallecimiento de hermanos políticos, dos días. Si el trabajador necesita desplazamiento se ampliará a un día más.

g) Por matrimonio de hijos, hermanos o hermanos políticos, un día (el de la celebración).

h) Por primera comunión de un hijo, un día (el de la celebración).

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

j) Para asistir al consultorio médico, el tiempo necesario, debiendo justificar el mismo con el correspondiente volante visado pro el facultativo.

Para los apartados, b,c, y d si el trabajador necesita desplazamiento, se amplía el permiso dos días más, no siendo éste nunca superior a cuatro.

No se pueden cambiar turnos sin permiso expreso de la empresa, previa petición en formulario por escrito.

Artículo 16.- Incapacidad Temporal

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán desde el primer día de la baja médica, por cualquier causa, el 100% de su salario(incluyéndose en tal concepto el salario diario, antigüedad, nocturnidad y peligrosidad, sin que en ningún caso se abonen las horas extraordinarias, ni el plus de transporte que no tiene carácter salarial), siempre y cuanto la baja se prolongue durante los cuatro días naturales siguiente a la misma.

Este complemento se extinguirá cuando el trabajador le hubiese correspondido cesar en su puesto de trabajo, por su categoría y por su antigüedad a la finalización de campaña.

Artículo 17.- Seguro de muerte o invalidez

La empresa asegurará a todos los trabajadores fijos discontinuos afectados por el presente Convenio, con una póliza de seguro desde el primer día que adquieran dicha condición, de los valores siguientes:

- Por fallecimiento o invalidez absoluta o total y permanente por causa natural: 25.000 euros.

- Por fallecimiento o invalidez absoluta o total y permanente, como consecuencia de accidente laboral: 40.000 euros.

Las cantidades descritas, por su propia definición, no son acumulables, caso de producirse algún siniestro.

Serán de aplicación estas cantidades transcurrida una semana desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 18.- Premio de Permanencia, a la hora de la Jubilación

El personal que se jubile por edad reglamentaria, estando al servicio de la empresa, percibirá un premio de jubilación consistente en la suma de 3000 euros, que se harán efectiva previa solicitud del interesado a la que habrá de acompañar la justificación acreditativa de la obtención de la mencionada prestación.

Artículo 19.- Seguridad e Higiene

En esta materia se estará a lo que dispone la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cuantos reglamentos de desarrollo de la misma se encuentren vigentes en la actualidad, o puedan estarlo en el futuro.

Artículo 20.- Prendas de trabajo

La empresa estará obligada a facilitar al trabajador, de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

a) Al personal de las secciones en el que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia, calzado de goma y otro material, así como también gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles le-

siones corporales y daños en las prendas habituales.

b) Al resto de personal, prendas de trabajo y calzado adecuados a los servicios y funciones que se desempeñen, ya sea por trabajos efectuados a la intemperie, como aquellos otros que se lleven a cabo dentro de las instalaciones.

c) A todo el personal se le entregará una camiseta de algodón.

Artículo 21.- Reconocimiento médico

La empresa garantiza, conforme al artículo 22 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, un reconocimiento médico anual, para aquellos puestos de trabajo que tengan establecido un plus de penosidad, peligrosidad o toxicidad.

Artículo 22.- Derechos de los representantes de los trabajadores

De conformidad con lo dispuesto en el número 2, art. 62 del Estatuto de los Trabajadores, los Delegados de Personal tendrán las mismas competencias que las establecidas para los Comités de Empresa en el artículo 64 del mismo cuerpo legal, y específicamente las siguientes:

a) Derecho a ser informados y a emitir informe, aun entre campañas, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de medidas que puedan suponer reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.

b) Derecho a que se les facilite el modelo o modelos de contratos que se suscriban en cada campaña.

c) Derecho a que se les entregue anualmente el censo de trabajadores fijos-discontinuos de la empresa, con especificación de la categoría profesional de cada uno de ellos, de su antigüedad y de los días que hayan permanecido al servicio de la empresa.

d) Derecho a un tablón de anuncios, en el que poder comunicarse con los trabajadores y poder desarrollar sus actividades, conforme al artículo 81 del propio Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Asambleas

Los Delegados de Personal podrán llevar a cabo en el centro de trabajo fuera de la jornada laboral (salvo que por acuerdo con la empresa se decida hacerlo dentro de la jornada laboral) previa comunicación a la Cooperativa, a la que podrán asistir personas ajenas a ésta, viniendo obligados, en este caso los delegados a facilitar los nombres de las que asistan con este carácter.

En todo lo relativo a Asambleas de Trabajadores, se estará a lo que establecen los artículos 77,78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Cuota sindical

De conformidad con lo previsto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 11/85, de Libertad Sindical, a petición expresa de las Centrales Sindicales, la empresa deducirá de los recibos de salarios la cuota sindical correspondiente.

A dicho fin, las Centrales Sindicales que deseen se efectúe por parte de las empresas dicha deducción, deberán entregar listas de sus afiliados, importe de las cuotas, autorización de cada afiliado y persona a la que habrá de entregarle mensualmente la cantidad recaudada.

Artículo 25.- Estructura salarial

Está constituida por los conceptos que a continuación se relacionan:

- Personal:
- Salario
- Antigüedad
- Pagas extras
- Percepciones de puestos de trabajo:
- Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos
- Nocturnidad

- Cuarto Turno

Artículo 26.- Salario diario

Es el que para cada categoría se fija en la tabla salarial que figura como Anexo 1 de este Convenio, y en el que se incluyen, cuatro pagas extraordinarias, vacaciones, festivos, domingos y descansos reglamentarios.

Artículo 27.- Antigüedad

El complemento personal de antigüedad, tanto de bienios como de quinquenios, se devengará en las cuantías que para cada uno de los años de vigencia del Convenio vienen reflejadas en el Anexo del mismo.

Para el reconocimiento de cada bienio deberá haber estado el trabajador 730 días de alta en la Seguridad Social, y para el de cada quinquenio 1.825 días de alta en la Seguridad Social.

Artículo 28.- Pagas extras

Para el personal que se rige por el presente Convenio, se establecen cuatro pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas correspondientes a Navidad, Julio, Beneficios y la denominada de fin de campaña que, dada la singularidad de la prestación laboral que se desarrolla, se abonará prorrateadas diariamente, dentro del salario diario que se perciba, como asimismo queda reflejado en el Anexo 1 que se menciona.

Artículo 29.- Tóxicos, penosos o peligrosos

Se consideran como tales los realizados en aquellos puestos de trabajo que tienen contacto directo con gas hexano y, específicamente, los desarrollados dentro de la nave extractora, de suerte que, aun cuando dicha nave reúne las máximas condiciones de seguridad y aislamiento respecto del resto de las dependencias de la empresa, a los puestos de trabajo de manipulador y de cargador, de cada uno de los turnos de trabajo, se les establece un plus en la cuantía que para cada una de las categorías profesionales queda reflejado en el Anexo de este Convenio.

Artículo 30.- Nocturnidad

El personal que realice su jornada de trabajo entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana percibirá, por cada una de esas noches, la cantidad que por este concepto queda fijada en el Anexo de este Convenio.

Artículo 31.- Plus de transporte

Se establece un Plus de Transporte de naturaleza extrasalarial, para todas las categorías profesionales, para suplir los gastos que el trabajador ha de sufragar para trasladarse desde su domicilio al centro de trabajo.

La cuantía del Plus viene reflejada en el Anexo del Convenio.

Este Plus no podrá ser absorbido por las disposiciones que se dicten durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 32.- Comisión Paritaria

De conformidad con lo establecido en la letra e) del número 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye la Comisión Paritaria del Convenio que estará compuesta por: Tres miembros por parte empresarial y Tres más por parte social.

Será domicilio de la Comisión, el de la Cooperativa, en carretera Cabra-Monturque km.5.

Constituirá fin primordial de la Comisión el de interpretar y vigilar el estricto cumplimiento de lo establecido en el Convenio, así como mediar, conciliar o arbitrar y emitir informes para dar soluciones a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos se le confieran, la cual habrá de reunirse, con carácter obligatorio, cuando le sea requerida la solución a cualquier problema.

Artículo 33.- Liquidación de atrasos

Ambas partes reconocen que el Convenio pactado supone, en cómputo global, una mejora respecto de las condiciones económicas vigentes con anterioridad, y por las que han sido retribuidos

los trabajadores durante la Campaña 06/09, de modo que al contener el Convenio una eficacia retroactiva al 1 de diciembre de 2009, los atrasos que correspondan serán liquidados por la empresa sumando todos los conceptos retributivos a percibir por el nuevo Convenio, y detrayendo todas las sumas que se hubieran podido percibir con anterioridad durante la campaña, compensándose globalmente entre sí, en su caso.

Artículo 34.- Trabajos de mantenimiento y reparación ulteriores a la finalización de la campaña.

En la medida que los trabajos de mantenimiento y reparación ulteriores a la finalización de la campaña no tengan que llevarse a cabo por personal cualificado ajeno a la empresa por la complejidad o especialización del mismo, se efectuarán como viene haciéndose hasta la actualidad, a cargo del personal de campaña.

Dichos trabajos, por razones obvias, al ser diferentes, se remunerarán de manera independiente y distinta a las cantidades correspondientes a la campaña, como también viene ocurriendo hasta la actualidad, de acuerdo con los parámetros que las partes en cada momento convengan, y sin que la antigüedad en la empresa como trabajadores fijos-discontinuos pueda en ningún caso ser un factor a considerar para la retribución específica de esas tareas.

No obstante ello, a partir de la vigencia de este Convenio, y con el carácter de mejora, la empresa computará los días de trabajo que el personal pueda efectuar entre campañas, los cuales serán adicionados a los que ya se tengan consolidados en la empresa como trabajadores fijos-discontinuos, de modo que para totalizar bienios o quinquenios de antigüedad en la campaña, también se contabilizarán los días trabajados entre campañas.

Artículo 35.- Plus de cuarto turno

El abono de este Plus se realizara por día efectivo de trabajo, según las necesidades organizativas de la empresa. El valor efectivo del plus de 4º turno en este convenio tendrá también la subida correspondiente al IPC, calculado de noviembre a noviembre.

Artículo 36.- Faltas y sanciones

Los trabajadores pueden ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos contractuales culpables, de acuerdo con lo siguiente:

La graduación de las faltas será: leves, graves y muy graves. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores, si los hubiere.

Se considerarán faltas leves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 20 minutos.

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

- La no comunicación previa de inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad.

- El abandono del puesto de trabajo por períodos breves de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgos a la integridad de personas o cosas, lo que puede ser falta grave o muy grave.

- La desatención y falta de corrección con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

- Los descuidos en la conservación de material que provoque deterioros leves del mismo.

- La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se considerarán faltas graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a 60 minutos.

- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
 - El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio del punto siguiente.
 - La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las de normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias o bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serían faltas muy graves.
 - La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiese derivado un perjuicio grave para la empresa.
 - La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - La embriaguez habitual en el trabajo.
 - La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar la proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- Se considerarán como faltas muy graves.

- La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - El acoso sexual.
 - La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- Las sanciones máximas que pueden imponerse al trabajador por la comisión de estas faltas son:
- Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
 - Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
- Las anotaciones en los expedientes personales de las sanciones impuestas quedarán canceladas en los plazos de dos, cuatro u ocho meses.

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO DIARIO	BIENIO	QUINQUENIO	NOCTURNIDAD	PELIGROSIDAD	PLUS DE TRANSP.	PLUS 4º TURNO	VALOR HORAS EXTRAS
Oficial de 1ª	B+ 0.8%	Id.	Id.	Id.	Id.	Id.	0.8% B	SD+A:8X1.75
Oficial de 2ª	B+ 0.8%	Id.	Id.	Id.	Id.	Id.	0.8% B	SD+A:8X1.75
Oficial de 3ª	B+0.8%	Id.	Id.	Id.	Id.	Id.	0.8% B	SD+A:8X1.75
Ayud. Espec.	B+0.8%	Id.	Id.	Id.	Id.	Id.	0.8% B	SD+A:8X1.75
Peón	B+0.8%	Id.	Id.	Id.	Id.	Id.	0.8% B	SD+A:8X1.75