

ANEXO

ENTIDAD	SUBVENCION CONCEDIDA (PTS)
- FEDERACION DE ASOCIACIONES AGRARIAS JOVENES AGRICULTORES DE ANDALUCIA	55.637.436
- UNION DE AGRICULTORES Y GANADEROS DE ANDALUCIA	7.541.000
- CONFEDERACION ECOLOGISTA PACIFISTA ANDALUCIA	9.690.500
- CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES	1.125.000
- CENTRO ANDALUZ DE JOVENES AGRICULTORES	7.550.617
- FEDERACION ANDALUZA DE COOPERATIVAS AGRARIAS	21.632.000
- APRAMESE SAT Nº 488	2.242.000
- OLEOSTEPA SAT Nº 6829	2.242.000
- COVAP. SOCIEDAD COOPERATIVA GANADERA DEL VALLE DE LOS PEDROCHES	2.242.000
- NTRA. SRA. DE LOS REMEDIOS. SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA (OLVERA)	2.242.000
- OLEICOLA HOJIBLANCA (MA). SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA	2.242.000
- LAS MARISMAS DE LEBRIJA. SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA	15.875.000
- OPRACOL: ORGANIZACION DE PRODUCTORES DE ACEITE DE OLIVA.(SE)	2.242.000
- OVIPOR. SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA	3.500.000
- COOP. CONSUMAR (AL), COOP. ROSCLAVEL (MA) Y CAJA RURAL (GR)	10.940.000
- GRANJA DEL SOL SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA	10.393.000
- CORPEDROCHES. SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA	3.500.000
- COOPERATIVA. NUESTRA SRA. DEL ROCIO. SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA (HU)	9.109.000
- PATRONATO NACIONAL DE CULTIVOS SUBTROPICALES	10.000.000
- ASOCIACION DE INVESTIGACION PARA LA MEJORA DEL CULTIVO DE LA REMOLACHA AZUCARERA	3.854.000
- CONSEJO REGULADOR DE LA DENOMINACION DE ORIGEN "SIERRA DE SEGURA"	2.242.000
- C+E ANALITICA S.A.	4.000.000
- TAMAYO S.A.	2.900.000
- ALVEAR S.A.	5.000.000
- CEREOLE IBERICA S.A.	842.000
- ASOCIACION DE EMPRESAS VIÑISTAS DEL MARCO DE JEREZ (PEÑAS)	7.756.250

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 1 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Algarra, SA. Rodia Córdoba.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Algarra, SA. «Radio Córdoba» recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 13 de agosto de 1992, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 1 de mayo de 1992, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, modificado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre trasposo de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE:

Primero. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 1 de septiembre de 1992.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

CONVENIO COLECTIVO

ARTICULO 1.-Ambito de aplicación.

Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación en la empresa "ALGARRA, S.A." durante el tiempo de vigencia del mismo, y regulará las relaciones laborales del personal dedicado a las actividades de la Empresa de acuerdo con el objeto social definido en sus Estatutos.

ARTICULO 2.-Ambito personal.

Se exceptúan del ámbito personal del presente convenio:

- La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño de Consejero de la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en el apartado c) del artículo primero del Estatuto de los trabajadores.
- Colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y de las artes.
- Los Agentes Publicitarios, que se registrarán por las condiciones que se estipulen en el oportuno contrato.

ARTICULO 3.-Vigencia.

El presente convenio tendrá una vigencia de un año a partir del uno de Enero de 1.992. Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a su caducidad.

ARTICULO 4.-Rescisión y revisión. Denuncia del convenio.

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse al menos con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso. Habrá de formalizarse por escrito, de acuerdo con la legislación vigente.

Estarán legitimadas para formular la denuncia las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores. La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del convenio denunciado.

ARTICULO 5.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible por lo que, en el supuesto de que en cualquier Procedimiento Judicial o de otra naturaleza, se dejase sin efecto alguna de las cláusulas, sería considerado automáticamente denunciado.

ARTICULO 6.-Comisión de interpretación y vigilancia.

Con objeto de resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por los representantes designados por el Delegado de los trabajadores y por los representantes de la Dirección de la empresa.

ARTICULO 7.-Clasificación según la función. Nivel de clasificación profesional.

El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza en los grupos que más adelante se desarrollan.

Grupo I : Técnica.

- Encargado de los servicios técnicos.
- Auxiliar de los servicios técnicos.

Grupo II : Programación emisiones y realización.

- Jefe de programación.
- Auxiliar de programación.
- Jefe de emisiones.
- Técnico de control y sonido.
- Locutor-redactor superior.
- Locutor-redactor.

Grupo III : Administración.

- Jefe administrativo.
- Auxiliar administrativo.

Grupo IV : Comercial y marketing.

- Técnico de comercial y marketing.

Grupo V : Subalternos.

- Ordenanza.

DEFINICIONESGrupo I : Técnicos.

Es personal técnico en actividades específicas de radiodifusión el que participa en tareas de planificación, proyecto, construcción, mantenimiento, operación, explotación e inspección técnica de las instalaciones o equipos destinados a producción y emisión de los programas radiofónicos.

ENCARGADO DE LOS SERVICIOS TÉCNICOS: Es el profesional que, con amplios conocimientos de las técnicas de radiodifusión y de las normas de explotación y/o mantenimiento que se aplican a las mismas, está capacitado para la realización de los trabajos correspondientes en alta y baja frecuencia, pudiendo tener a su cargo, y bajo su responsabilidad, instalaciones y equipos.

AUXILIAR DE LOS SERVICIOS TÉCNICOS: Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características técnicas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad y que actúa bajo las órdenes del encargado de los servicios técnicos.

Grupo II : Programación, emisiones y realización.

Es el personal que planifica los programas, formula los correspondientes cuadros horarios, con distinción de los mismos, los idea y redacta y posibilita la realización de programas de radiodifusión.

JEFE DE PROGRAMACION: Es el profesional capaz de planificar y coordinar, con plena iniciativa, el conjunto de espacios radiofónicos de una o varias emisoras. Igualmente es capaz de crear, dirigir y confeccionar, de forma escrita o hablada, espacios radiofónicos.

AUXILIAR DE PROGRAMACION: Es el profesional que realiza actividades de programación y realización de emisiones con iniciativa y responsabilidad reducidas.

JEFE DE EMISIONES: Es el profesional que, con pleno conocimiento de la técnica de producción radiofónica, se responsabiliza, con plena iniciativa, de la realización de toda clase de programas, así como del buen orden y encadenamiento de la emisión de un centro de producción a cuyos efectos designa al personal de las distintas especialidades que han de intervenir y determina los medios materiales que han de utilizar.

TECNICO DE CONTROL Y SONIDO: Es el profesional que, conociendo las posibilidades de los equipos de baja frecuencia, equipos instalados en unidades móviles y de retransmisiones que se utilizan para la realización

radiofónica, los manipula con toda destreza. Corresponde a su función realizar las mezclas y los encadenamientos de acuerdo con las indicaciones del guión o del realizador, ya sea para su transmisión directa o diferida en el estudio o fuera de él, así como elaborar grabaciones, sus arreglos y montajes finales.

LOCUTOR-REDACTOR SUPERIOR: Es el profesional que, reuniendo condiciones de locutor y redactor, realiza funciones de elevada especialización con capacidad para crear, redactar y presentar espacios radiofónicos sobre cualquier tema, tanto dentro como fuera de los estudios, pudiendo manejar los equipos de baja frecuencia necesarios para ello.

LOCUTOR-REDACTOR: Es el profesional que, con amplia cultura y conociendo el manejo de los equipos de baja frecuencia está capacitado para redactar y realizar con plena iniciativa espacios radiofónicos, tanto dentro como fuera de los estudios. Asimismo podrá especializarse en la presentación y animación de programas musicales.

Grupo III : Administración.

Integra este grupo profesional al personal que participa en la gestión, organización y tramitación de los asuntos económicos, del personal y de carácter general. En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad, se clasifican en las siguientes categorías profesionales:

JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA: Es el profesional que desarrolla funciones administrativas, económicas o comerciales de elevada especialización en una de sus ramas, o en varias de ellas, tales como: intervención general, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, pagaduría y nóminas, expedientes, relaciones laborales, archivos, administración de asuntos generales, estudios y análisis contables o de costos y otras de análoga entidad.

JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA: Es el profesional que desarrolla con plena responsabilidad, funciones de control, comprobación e inspección, supervisión, gestión y operación de actividades de carácter administrativo, económico o comercial y laboral, referidas a un campo concreto o a varios afines con limitados requerimientos tecnológicos y reducida complejidad respecto a la categoría superior. Estará su cargo el orden y disciplina del personal que tuviese asignado así como su eficacia individual y de conjunto.

AUXILIAR: Es el profesional al que se le encomiendan actividades de elementales características generales administrativas, con reducida iniciativa y adecuada responsabilidad como mecanografía, sencillas operaciones de registro y archivo, tramitación de documentos, atención a los visitantes responder a consultas generales, manipular centralitas telefónicas y los servicios complementarios de las mismas.

Grupo IV : Comercial y marketing.

Comprende a los profesionales que tiene como misión vender, realizar prospecciones de mercado, planificación y asesoramiento a clientes sobre formas más eficaces de desarrollar sus campañas publicitarias obteniendo el máximo rendimiento de las posibilidades del medio.

TECNICO DE COMERCIAL Y MARKETING: Es el profesional que, dotado de personalidad, dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, ejecuta las misiones de venta y promoción que se le encomiendan, sin responsabilizarse del buen fin de las operaciones que lleve a cabo.

Grupo V : Subalternos.

Integra este grupo el personal que realiza funciones que generalmente implican confianza y fidelidad y para las que sólo se requiere, salvo excepciones, instrucción primaria.

ORDENANZA: Se hayan clasificados en esta categoría los subalternos a quienes se le asigna la distribución interna de la correspondencia, control de la circulación de personas, información, en su área, sobre la localización de despachos y personas, información, anuncio de visitas, traslado de avisos así como la ejecución de encargos y recados que se le encomienden dentro de su cometido.

ARTICULO 8 : Ceses.

Los trabajadores que causen baja en la empresa deberán comunicarlo a la misma con una antelación de quince días. La falta de comunicación supondrá para el trabajador el descuento de un día de haberes por cada uno que le falte en la citada comunicación.

En el momento de la liquidación, el trabajador deberá devolver todos los utensilios pertenecientes a la empresa y el carnet profesional o la tarjeta de control que les haya sido entregada por la misma. En caso de pérdida o no devolución, la empresa estará facultada para descontar de la liquidación correspondiente el importe de estos utensilios.

ARTICULO 9 : Comisión de servicios.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial,

la empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además, de los salarios, los gastos de viajes y de dietas.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cinco días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos corren a cuenta del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, corresponde a la autoridad judicial, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la situación, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de tres días, será de inmediato cumplimiento.

ARTICULO 10 : Disposiciones generales sobre retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por este convenio estarán constituidas por el salario base y complementos del mismo.

Se entiende, por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna característica especial. Anexo I.

ARTICULO 11 : Complementos.

Los complementos salariales abonados habrán de quedar necesariamente incluidos en alguna de las siguientes modalidades:

a).-Personales, entendiendo como tales los conceptos denominados antigüedad o cualquier otro de naturaleza análoga que, debido a las condiciones personales del trabajador, no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

b).-De puesto de trabajo, tales como responsabilidad, trabajos nocturnos, por programa o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razones y características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional que comporte concepción distinta al trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

c).-Por calidad y cantidad de trabajo, tales como horas extraordinarias, disponibilidad, exclusividad o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo.

d).-De vencimiento periódico superior al mes, tales como gratificaciones extraordinarias.

e).-En especies, tales como casa, habitación o cualquier otro suministro.

De manera expresa quedan definidos los siguientes:

A).-De puesto de trabajo:

Responsabilidad: Es el complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que ocupan puestos de jefatura sean designadas para asumir la dirección de un área de servicio concreto de la empresa, con independencia de la categoría profesional del trabajador que la ejecute.

Este complemento será de cantidad variable en función del área de responsabilidad controlada, importancia del servicio, etc.

Por programa: Complemento de puesto de trabajo que será asignado en función del programa en que el trabajador preste sus servicios y que, por las características del mismo (audiencia, complejidad, intensidad, etc.), así se pacte con el interesado.

Turnicidad: Complemento de puesto de trabajo asignado a aquellas personas que, de forma voluntaria, y al margen de los turnos habituales desarrollados en la emisora al amparo del artículo relativo a Jornada Laboral, pueden sufrir cambios atípicos en el horario o en la distribución de la jornada, en función de las necesidades del servicio.

B).-De calidad y cantidad en el trabajo.

Disponibilidad: Complemento de calidad y cantidad en el trabajo asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio, tengan la obligación de permanecer a las órdenes del Director de la emisora fuera de su turno de trabajo, con posibilidad de incorporarse al mismo si las necesidades del servicio así lo requieren. Este complemento cubre tanto el ello en si de la disponibilidad como el tiempo de trabajo invertido.

Prolongación de jornada: Complemento de cantidad y calidad de trabajo que cubre las prolongaciones de jornada que, como consecuencia de una actividad laboral excepcional puedan producirse.

La percepción de este complemento no supondrá modificación alguna en los derechos y obligaciones del trabajador que no experimentarán variación alguna ni en cuanto a régimen de trabajo, turno, descanso semanal, descanso mínimo entre jornada, etc., salvo, por supuesto, en lo relativo a horas extraordinarias, que, con las reservas legales en cuanto a número máximo anual, equilibrio entre número de horas y cuantía del plus, etc., dejaría de percibir considerando que el complemento de prolongación de jornada compensa hasta esos límites máximos citados su eventual realización.

Exclusividad: Complemento de calidad y cantidad en el trabajo que compensa la exigencia de no realizar ningún otro

trabajo, sea o no competitivo, con el desarrollado en la empresa.

Será asignado discrecionalmente por la dirección en función del puesto de trabajo y las necesidades del servicio en cada momento.

Los complementos de puesto de trabajo y los de calidad y cantidad de trabajo tendrán duración ilimitada salvo que específicamente se pacte lo contrario. Ambas partes podrán rescindir el compromiso establecido en las mismas preavisoando con un mes de antelación.

ARTICULO 12 : Tablas de salarios.

El incremento salarial acordado para el año 1.992 con efecto de uno de Enero en los conceptos de salario base y antigüedad será de un 12,5 %.

Se acompaña como Anexo I tabla de salarios.

ARTICULO 13 : Complemento salarial personal de antigüedad.

Todo el personal fijo disfrutará, además de su sueldo, de aumentos periódicos por años de servicio como premio a la vinculación con la Empresa.

La aplicación de lo establecido en el párrafo anterior se regulará por las siguientes normas:

A) Los aumentos consistirán en cinco bienios del 5 por ciento, cada uno, y quinquenios sucesivos del 10 por ciento, calculados sobre las remuneraciones base señaladas en la Tabla de Salarios de este Convenio.

B) Los bienios y quinquenios se estimarán como salario a todos los efectos.

C) Se computará la antigüedad en razón de los años de servicio prestados a la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en período de prueba y por el personal interino que pase a ocupar plaza de plantilla.

D) Los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán los bienios y quinquenios, calculados en su totalidad sobre los sueldos base de la nueva categoría que se ocupe. Igualmente se estimará en dicha nueva categoría el período de tiempo transcurrido desde que se aplicó el último bienio o quinquenio.

E) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al que se cumplan cada bienio o quinquenio.

F) En caso de que un empleado cese por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, y posteriormente reintegrese en la misma Empresa, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente adquiridos.

ARTICULO 14 : Gratificaciones extraordinarias.

El personal, cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca, tendrá derecho a percibir gratificaciones extraordinarias consistentes en el importe de una mensualidad en los meses de Mayo, Julio y Diciembre. Deberán hacerse efectivas el quince de Mayo, quince de Julio y quince de Diciembre, respectivamente.

ARTICULO 15 : Jornada de trabajo.

Con carácter general se establece una jornada laboral de treinta y seis horas semanales como máximo para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional.

La jornada continuada no es incompatible con el establecimiento de turnos y horarios distintos a los citados que con carácter rigurosamente restringido se puedan fijar para garantizar la indispensable y normal continuidad de los servicios que se estimen necesarios.

Las horas trabajadas durante la semana se distribuirán de modo que ningún día el trabajador realice más de ocho horas de trabajo. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica de un 25 % sobre el salario ordinario, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

El personal que por necesidades de servicio y turnos establecidos trabaje los Domingos sin retribución especial, dispondrá de un día libre por cada siete Domingos trabajados con un máximo de cinco a disfrutar consecutivamente, de acuerdo con el Jefe del departamento y atendiendo a las necesidades del servicio. Asimismo, todo el personal que trabaje en días festivos tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso por día festivo trabajado.

ARTICULO 16 : Horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior se abonará con un incremento del 75 por ciento de recargo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior

a ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo siguiente.
No se tendrá en cuenta, a efecto de la duración máxima de la jornada laboral ordinaria, ni para cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si de horas extraordinarias se tratase.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregándose copia del resumen al trabajador.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno salvo en el caso de actividades debidamente justificadas y debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo.

La dirección de la empresa informará, mensualmente, al delegado del personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

ARTICULO 17 : Descanso semanal.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, todo el personal de la empresa tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. Como regla general comprenderá la tarde del Sábado u la mañana del Lunes y el día completo del Domingo.

No obstante, y de conformidad con la vigente legislación sobre descanso dominical, todo el personal correspondiente a cualquiera de los grupos que establece el Artículo 7 en los grupos I y II, e incluso por turnos los empleados administrativos, indispensables para la prestación con carácter continuo del servicio de radiodifusión, quedan exceptuados del descanso dominical y del correspondiente a días festivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, todo el personal comprendido en este convenio disfrutará, en compensación del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos que señale el calendario laboral de treinta y seis horas de descanso ininterrumpido dentro de la semana siguiente por cada Domingo o día festivo trabajado.

ARTICULO 18 : Vacaciones.

El personal acogido al presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. El personal que cese en el transcurso del año, tendrá

derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. El período de vacaciones podrá disfrutarse en cualquier época del año, para lo cual, cada servicio confeccionará sus turnos vacacionales con dos meses de antelación.

Para la elección, por parte del empleado, del período de vacaciones, se seguirá en cada servicio o dependencia un riguroso orden de antigüedad y, en caso de igualdad de aquella, tendrá preferencia el de mayor edad. Aquellos que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. En ningún caso se podrá variar el turno de vacaciones establecido salvo por necesidad ineludible del servicio. Si existiese desacuerdo entre las partes, la Magistratura del Trabajo fijará la fecha que para su disfrute corresponda.

No se podrá descontar del período de vacaciones reglamentarias cualquier permiso que por la empresa pueda haberse concedido, a sí como el tiempo que el trabajador haya podido estar de baja en el servicio activo por accidente de trabajo o por enfermedad.

ARTICULO 19 : Obligaciones del personal.

Todo el personal viene obligado:

- A).-A encontrarse en los puestos de trabajo a la hora señalada y a permanecer en ellos durante el horario fijado.
- B).-A no realizar, durante el horario de trabajo ocupaciones ajenas al servicio.
- C).-A desempeñar, con la debida atención y diligencia, el cometido que tenga encomendado.
- D).-A usar, adecuadamente, el material e instalaciones.
- E).-A guardar el secreto profesional.
- F).-A dar conocimiento del cambio de domicilio.
- G).-A dar aviso a sus superiores cuando alguna necesidad imprevista y justificada le impida la asistencia al trabajo.
- H).-A cumplir las órdenes de sus superiores.
- I).-A presentarse y permanecer en el lugar de trabajo con el debido aseo y decoro.
- J).-A observar en todos sus cometidos las normas del presente convenio y aquellas otras que pudieran dictarse.

ARTICULO 20 : Faltas.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos y deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, por el presente convenio. Las faltas laborales se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en LEVES, GRAVES o MUY GRAVES.

ARTICULO 21 : Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1.-De una a seis faltas de puntualidad, inferiores a 30 minutos, en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas en el período de treinta días. Si, como consecuencia de este retraso se produjeran perjuicios de alguna consideración en el servicio, esta falta podrá ser considerada como grave.

2.-No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3.-El abandono de servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada grave o muy grave según los casos.

4.-Pequeños descuidos en la conservación del material mobiliario o enseres.

5.-Falta de aseo o limpieza personal.

6.-No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7.-No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8.-Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la empresa.

9.-La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día. Siempre que de esta falta se derive perjuicio para el servicio será considerada como grave o muy grave.

ARTICULO 22 : Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves:

1.-Mas de seis faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas en el período de treinta días, así como las faltas de puntualidad por tiempo superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio se considerarán como faltas muy graves.

2.-Faltar dos días al trabajo durante el período de treinta días sin causa que lo justifique.

3.-Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

4.-La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o si de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

5.-La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6.-La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7.-La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, será considerada como falta muy grave.

8.-Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales o herramientas de la empresa.

9.-La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea amonestación verbal.

ARTICULO 23 : Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

1.-Más de quince faltas de puntualidad no justificadas cometidas en un período de seis meses o treinta en un año.

2.-Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de treinta días.

3.-El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto, el robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4.-La condena por delito de robo, estafa y malversación de fondos cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5.-La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase bien sea por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado la manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6.-Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

7.-El estado de embriaguez o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes durante el trabajo.

8.-Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

9.-Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la de la empresa.

10.-Los malos tratos de palabra y obra o falta muy grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

11.-Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

12.-Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13.-La disminución no justificada del rendimiento de la labor encomendada.

14.-Las frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.

15.-La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses y haya sido sancionada.

La enumeración de las faltas que se contienen en los artículos precedentes no es limitativa sino simplemente enunciativa y por ello tendrán la misma calificación aquellos hechos análogos que pudieran cometerse aunque no estén expresamente recogidos en los artículos mencionados.

ARTICULO 24 : Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas laborales serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Traslado de destino dentro de la misma localidad.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Traslado forzoso a otra localidad.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

ARTICULO 25 : Procedimiento sancionador.

Corresponde a la dirección de la empresa o a la persona en que esta delegue la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se incoará expediente disciplinario que simultáneamente será puesto en conocimiento del interesado y del delegado de personal.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción correspondiente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

Impuesta la sanción, su cumplimiento se podrá dilatar hasta el momento en que, bien por sentencia de la jurisdicción competente, o por agotamiento del plazo de caducidad para recurrir contra la misma, aquella sea firme.

ARTICULO 26 : Prescripción.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTICULO FINAL

En lo no especialmente regulado en este Convenio, serán de aplicación las disposiciones legales, de carácter general, considerándose como irrenunciables los beneficios que otorgan

A N E X O I

TABLAS SALARIALES POR CATEGORIAS PARA 1.992

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO	BASE
Encargado de Servicios Técnicos de 2ª	92.790.-	
Auxiliar de Servicios Técnicos	80.042.-	
Técnico de Control y Sonido	92.790.-	
Jefe de Programación	125.695.-	
Jefe de Emisiones	111.160.-	
Auxiliar de Programación	80.042.-	
Locutor-Redactor de 1ª	109.734.-	
Locutor-Redactor	99.198.-	

Jefe Administrativo de 2ª	109.734.-
Auxiliar Administrativo	81.821.-
Ordenanza	80.042.-
Técnico de Comercial y Marketing	91.722.-

RESOLUCION de 22 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por lo que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Cereol Ibérica, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Cereol Ibérica, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 13 de octubre de 1992, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 24 de septiembre de 1992, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, modificado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE:

Primero. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segunda. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 22 de octubre de 1992.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.

El presente Convenio es de aplicación para los centros de trabajo que CEREO IBERICA, S.A. tiene en las localidades de Andújar, provincia de Jaén, y Sevilla, empresa que está comprendida en la Ordenanza Laboral de Trabajo para las Industrias del Aceite y sus Derivados, y que se viene rigiendo por el Convenio Provincial de Jaén.

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL.

Se regirán por las normas de este Convenio, la totalidad de los trabajadores de CEREO IBERICA, S.A. de Andújar y Sevilla.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL.

La vigencia de los presentes acuerdos será de un año, a contar desde el día 1 de Enero de 1.992, y terminará el día 31 de diciembre del mismo año. Se considerará prorrogado por un año más, si las partes social y empresarial de común acuerdo así lo decidieran.

Artículo 4º.- GARANTIAS PERSONALES.

Se respetarán la totalidad de las condiciones individuales disfrutadas con anterioridad al acuerdo, sin que las normas de éste puedan implicar merma de las mismas; tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo o categoría profesional u otras circunstancias análogas, por lo que el personal nuevo no podrá alegar a su favor las condiciones más ventajosas que hayan disfrutado los puestos a que sean destinados o promovidos.

Artículo 5º.- LEGISLACION SUPLETORIA.

En lo no especificado y acordado en el presente Convenio, se estará a