

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 2** *RESOLUCIÓN de 1 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Teka Industrial, Sociedad Anónima” (código número 28012162012002).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Teka Industrial, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 17 de diciembre de 2010; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, y en el Decreto 15/2010, de 18 de marzo, por el que se fusionan la Consejería de Empleo y Mujer y la Consejería de Inmigración y Cooperación de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

#### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 1 de junio de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 1154/2011, de 27 de abril), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO****CAPÍTULO PRIMERO****Ámbito de Aplicación****Artículo 1º. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa TEKA INDUSTRIAL S.A. y su personal.

**Artículo 2º. Ámbito Territorial**

Este Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo que la Empresa tiene en la actualidad en Alcalá de Henares (Madrid).

**Artículo 3º. Ámbito Personal**

Quedan sometidos a las disposiciones del presente Convenio Colectivo todos los trabajadores de la Empresa, cualquiera que sea su categoría y las funciones que realicen, con la sola excepción de aquellos que desempeñen el cargo de personal laboral de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

**Artículo 4º. Ámbito Temporal**

La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años a partir del 1 de Enero de 2010, cualquiera que sea la fecha de su tramitación reglamentaria.

**Artículo 5º. Denuncia**

Este Convenio Colectivo se considera por ambas partes denunciado en tiempo y forma, a efectos legales, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose a iniciar conversaciones en un plazo no superior a 15 días.

**Artículo 6º. Compensación y Absorción**

Las mejores condiciones económicas devenidas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en este Convenio.

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente "ad personam".

**CAPÍTULO SEGUNDO****Jornada, Vacaciones y Licencias****Artículo 7º. Jornada de Trabajo**

La jornada laboral durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo queda establecida en 1.754 horas al año.

**Artículo 8º. Horario de Trabajo**

El horario de trabajo, dependiendo de la naturaleza del servicio, se desarrollará de la siguiente forma:

Personal de Fábrica y Almacén de Materias Primas: lunes a viernes de 6,55 h. a 15,15 h., manteniéndose los quince minutos siguiendo el mismo criterio de tiempo no computable a efectos de jornada.

Personal de Fábrica -Instalación de Pintura-: lunes a viernes de 6,55 h. a 15,15 h., para el personal afecto al turno de mañana. Lunes a viernes de 13,40 h. a 22,00 h., para el personal afecto al turno de tarde.

En ambos casos, se mantienen los quince minutos siguiendo el mismo criterio de tiempo no computable a efectos de jornada.

Personal de Oficinas: Del 01/01 al 31/05 y del 16/09 al 31/12, de lunes a jueves de 8,25 h. a 13,30 h. y de 15,00 h. a 18,00 h.

Los viernes de 6,55 h. a 15,15 h., con descanso de quince minutos siguiendo el mismo criterio de tiempo no computable a efectos de jornada.

Del 01/06 al 15/09 de lunes a viernes de 6,55 h. a 15,15 h., con descanso de quince minutos siguiendo el mismo criterio de tiempo no computable a efectos de jornada.

En ningún caso, se deberá faltar a la producción o abandonar el puesto de trabajo antes del toque de sirena, marcando la hora de salida.

#### Artículo 9º. Vacaciones

Todo el personal disfrutará, obligatoriamente, de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, durante el mes de Agosto.

El personal que, por necesidades de la Empresa, disfrute de vacaciones fuera del periodo general establecido, deberá conocer la fecha de éstas con dos meses de antelación, y disfrutará las vacaciones, preferentemente y salvo fuerza mayor, entre los días 15 de Junio a 15 de Septiembre.

Quien en la fecha de las vacaciones colectivas no tenga completado el año de trabajo, disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado, considerando que el año se inicia a estos efectos el 1º de Enero de cada año.

Los trabajadores que caigan de baja médica, enfermedad o accidente, antes de comenzar el periodo de vacaciones, podrán disfrutar éstas hasta el 31 de Diciembre. Queda expresamente excluida la posibilidad de acumular las vacaciones de un año para otro. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

#### Artículo 10º. Licencias Retribuidas

El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida con arreglo al salario base y antigüedad, avisando con la posible antelación, por los periodos de tiempo y los motivos que se expresan a continuación:

a) Fallecimiento de cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos: El trabajador disfrutará de cuatro días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.

b) Fallecimiento de abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos, nietos y nietos políticos: El trabajador disfrutará de tres días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.

c) Enfermedad, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica grave de cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos, nietos y nietos políticos: El trabajador disfrutará de tres días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.

d) Pequeñas intervenciones quirúrgicas con reposo domiciliario de familiares del trabajador hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: El trabajador disfrutará de dos días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.

e) Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento: El trabajador disfrutará de dos días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) Matrimonio del trabajador: El trabajador disfrutará de quince días naturales. Estos días comenzarán a contar desde el lunes, en caso de que la boda se celebre en sábado o domingo, y en los demás casos desde el día de la boda.

g) Matrimonio de padres, hijos o hermanos: El trabajador disfrutará de un día natural.

h) Traslado de domicilio: El trabajador disfrutará de un día natural.

i) Asistencia a consulta médica de especialistas: El trabajador disfrutará del tiempo necesario.

j) Asistencia del trabajador a consulta médica general o de cabecera o consulta médica en caso de acompañamiento de hijo en edad pediátrica: El trabajador disfrutará de veinte horas anuales.

Para el apartado c), dicha licencia podrá ser disfrutada por el trabajador en un plazo de 10 días naturales siguientes al hecho causante, siendo imprescindible la conformidad de la Dirección de la Empresa.

De haber cumplido el empleado su jornada de trabajo, las Licencias Retribuidas de los apartados a), b), c) y e) para el caso de nacimiento de hijo, comenzarán a contarse a partir del día siguiente del hecho causante.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física 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 como máximo, de la duración de aquella.

A todos los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad, maternidad o convivencia de hecho, suficientemente documentada, haya o no vínculo matrimonial.

#### Artículo 11º. Permisos Oficiales

Por la obtención de títulos profesionales, así como estudios reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, de acuerdo con la Ley General de Educación: El tiempo necesario para efectuarlos previa justificación de la matrícula.

Atención de asuntos por deberes inexcusables de carácter público y personal debidamente justificados: El tiempo indispensable.

#### Artículo 12º. Licencias no Retribuidas

En casos extraordinarios y debidamente justificados y a juicio de la Dirección, podrán otorgarse licencias por el tiempo que se precise y convenga, sin percibir haberes.

#### Artículo 13º. Excedencias

Estas quedarán reguladas por lo establecido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO TERCERO

## Salarios

## Artículo 14º. Salarios y Revisión

La estructura del salario en la Empresa estará constituida por el salario base y los complementos salariales regulados en el presente Convenio Colectivo.

Los salarios y sueldos base de cada trabajador para el año 2010, serán los fijados para cada categoría profesional en las Tablas de Retribuciones, indicadas en los anexos. El incremento para 2010 será el que marque el IPC Real de España del año 2010, sobre todos los conceptos económicos que figuran en el Convenio Colectivo, que tendrá carácter retroactivo al 1 de Enero de 2010.

Se acuerda aplicar para 2010 un 1,8% a cuenta del IPC Real de España, garantizándose en todo caso un incremento salarial del IPC Real de España.

En caso de que el IPC Real de España 2010 superara en su subida el porcentaje previsto entregado a cuenta (1,8%), se producirá una revisión salarial en todos los conceptos económicos pactados. La revisión se efectuará exclusivamente al alza, no procediendo efectuarla si el IPC Real de España resultara por debajo del 1,8%.

El incremento para 2011 será el que marque el IPC Real de España del año 2011, sobre todos los conceptos económicos que figuran en el Convenio Colectivo, que tendrá carácter retroactivo al 1 de Enero de 2011.

Se acuerda aplicar para 2011 un 1,5% a cuenta del IPC Real de España, garantizándose en todo caso un incremento salarial del IPC Real de España.

En caso de que el IPC Real de España 2011 superara en su subida el porcentaje previsto entregado a cuenta (1,5%), se producirá una revisión salarial en todos los conceptos económicos pactados. La revisión se efectuará exclusivamente al alza, no procediendo efectuarla si el IPC Real de España resultara por debajo del 1,5%.

## Artículo 15º. Antigüedad

Los aumentos por años de servicio consistirán en el abono de quinquenios, cuyo valor para cada categoría se especifica en el Anexo II, y cuyo importe se abonará en catorce pagos, es decir, los doce correspondientes a los meses naturales y, a las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre.

## Artículo 16º. Carencia de Incentivo

Todo el personal no afecto al artículo 20º del presente Convenio Colectivo, percibirá todos los meses, excepto el periodo de vacaciones y/o que se trabajase a productividad, la cantidad de 1,50 Euros por día real de trabajo efectivo, tomándose como referencia para el cálculo el mes anterior al de devengo.

## Artículo 17º. Actividad

La productividad será del 100%, según las tablas vigentes de Métodos y Tiempos. Para los nuevos productos, se tomarán las mediciones conjuntamente con la Empresa y el Comité.

No serán imputables al trabajador en su rendimiento, causas ajenas por los siguientes conceptos: Cortes de energía, material en mal estado y averías en máquinas.

Los Tiempos podrán ser cambiados por algunos de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos y procedimientos industriales.
2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo.
3. Si en el trabajo hubiera habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

**Artículo 18º. Plus de Asistencia**

Se acreditará el derecho al citado Plus por importe de 45,81 Euros mensuales, excepto en el periodo de vacaciones, tomándose como referencia para el cálculo el mes anterior al de devengo; siempre que se presten servicios durante la totalidad de la jornada mensual pactada en el presente Convenio Colectivo, sin ausentarse por ningún motivo, tales como: Incapacidad Transitoria (Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional o Enfermedad Común), Licencias Retribuidas (Art. 10º), Permisos Oficiales (Art. 11º), Licencias no Retribuidas (Art. 12º), excluyéndose únicamente:

- La primera ausencia mensual por cualquiera de las causas que anteriormente se expresan.
- El Accidente de Trabajo Sin Baja Médica que supongan la reincorporación del trabajador a la Empresa ese mismo día.
- La asistencia a consulta de seguimiento por orden facultativa del médico de la Mutua.

**Artículo 19º. Plus por la Reducción de Absentismo**

Se acreditará el derecho al citado Plus por importe de 56,00 Euros mensuales, excepto en el periodo de vacaciones, tomándose como referencia para el cálculo el mes anterior al de devengo; siempre que el índice de absentismo por Incapacidad Transitoria (Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional o Enfermedad Común), no supere el 4,00% mensual. Se excluyen de este cómputo, los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional a partir del primer día del cuarto mes de duración de una misma baja.

**Artículo 20º. Plus de Productividad**

Personal de Mantenimiento: Devengarán todos los meses, excepto el periodo de vacaciones, la cantidad de 85,30 Euros, tomándose como referencia para el cálculo el mes anterior al de devengo.

Personal Instalación de Pintura: Al personal fijo y con jornada completa de pintura, se le abonará 2,74 Euros por día real de trabajo efectivo en concepto de renuncia a los quince minutos para su aseo, tomándose como referencia para el cálculo el mes anterior al de devengo. En otro caso, si disfrutara de los mencionados minutos, no percibirá dicho plus.

Personal Abastecedor: Devengarán todos los meses, excepto el periodo de vacaciones, la cantidad de 41,49 Euros, tomándose como referencia para el cálculo el mes anterior al de devengo.

Personal de Logística: Devengarán todos los meses, excepto el periodo de vacaciones, la cantidad de 71,93 Euros, tomándose como referencia para el cálculo el mes anterior al de devengo.

**Artículo 21º. Plus de Transporte**

El personal de jornada partida, percibirá durante los meses de Enero a Mayo y Octubre a Diciembre, la cantidad de 88,10 Euros/mes, tomándose como referencia para el cálculo el mes anterior al de devengo.

**Artículo 22º. Horas Extraordinarias**

Se podrán trabajar horas extraordinarias en la forma y número previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El precio de la hora extraordinaria se fija en 17,437 Euros, para todo el personal de la Empresa.

Las horas extraordinarias que se trabajen podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, procurando que el descanso se realice de común acuerdo.

**Artículo 23º. Pagas Extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias previstas en la vigente Legislación, se abonarán los días 14 de Julio y 15 de Diciembre, respectivamente, o el día anterior si alguno de estos fuera festivo.

**Artículo 24º. Premio de Sugerencias por Mejora de Métodos**

Tiene el carácter de sugerencia toda idea original que conduzca a mejorar un proceso de trabajo: bien de seguridad, productividad o calidad, mediante modificación, simplificación o supresión de alguna fase o proceso.

En todo lo relacionado a este Artículo, se estará a lo dispuesto en el documento interno denominado "Protocolo para la Gestión de Ideas y Sugerencias".

**Artículo 25º. Capacidad Disminuida**

En lo referente al personal con capacidad disminuida se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

**CAPÍTULO CUARTO****Contratación Laboral****Artículo 26º. Contratación de Nuevos Trabajadores**

La contratación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

**CAPÍTULO QUINTO****Seguridad e Higiene en el Trabajo  
Absentismo, Servicios Sociales, I.T.  
Derechos y Garantías Sindicales  
Régimen Disciplinario****Artículo 27º. Ropa de Trabajo**

En el mes de Mayo, se dotará a todo el personal afecto a Producción y Almacén, ropa de trabajo adecuada para el desarrollo de sus funciones: Dos juegos de sudadera, polo y pantalón, y un par de botas o zapatos de seguridad adecuados a su actividad. Además, se le entregará ropa de abrigo necesaria cuando ésta se encuentre deteriorada y se proporcionará de inmediato los EPI,s necesarios a todo trabajador que deba desempeñar una labor que así lo requiera.

Será obligatorio el uso de estas prendas durante el trabajo, estando prohibido su empleo cuando el personal no esté de servicio.

**Artículo 28º. Seguridad y Salud Laboral**

En todo lo referente a Seguridad y Salud Laboral serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en cada momento, comprometiéndose la Empresa a considerar esta materia como prioritaria.

**Artículo 29º. Complemento de I.T.**

Se reconoce el 100% del salario recogido en las Tablas de este Convenio Colectivo, a todos los trabajadores que se encuentran en contingencias de I.T. por Accidente de Trabajo, desde el primer día de encontrarse en esa situación.

Se reconoce el 100% del salario recogido en las Tablas de este Convenio Colectivo, a todos los trabajadores que se encuentran en contingencias de I.T. por Enfermedad, desde el día de la baja.

Este último apartado queda condicionado a que el absentismo de la Empresa con motivo de Enfermedad Común, no supere el 6%.

Se informará mensualmente al Comité sobre dicho absentismo.

#### Artículo 30º. Seguro de Vida

La Empresa contratará con la compañía aseguradora nacional que en cada momento estime más conveniente, una Póliza de Seguro Colectivo de Vida, por una cuantía por productor de 12.000 Euros, mínimas, para caso de Muerte, Incapacidad Permanente Total o Incapacidad Permanente Absoluta por causas naturales; y será de 24.000 Euros, cuando las contingencias sean originadas por Accidente; 36.000 Euros, en caso de Muerte por Accidente de Circulación. Las primas correspondientes a estas pólizas serán totalmente a cargo de la Empresa.

Una copia del suplemento de la Póliza será entregada al Comité de Empresa y expuesta en los tabloneros de anuncios, para conocimiento general.

No estarán comprendidos en la citada Póliza los productores que tuvieran suspendido su contrato por cualquier causa.

#### Artículo 31º. Atenciones Sociales

Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales (culturales, deportivas, etc) la Empresa destinará durante toda la vigencia de este Convenio Colectivo la cantidad de 2.000 Euros anuales. La administración de este fondo se llevará a cabo por una comisión de tres miembros formada por: uno en Representación de la Dirección de la Empresa y dos por el Comité de Empresa.

Esta comisión podrá pedir, si lo considera necesario en alguna oportunidad, el incremento de la cifra antes señalada, por la aportación económica de los trabajadores.

#### Artículo 32º. Derechos y Garantías Sindicales

Los miembros del Comité disfrutarán de todos los derechos y garantías sindicales de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y demás Normas.

Dentro del cómputo de horas establecidas para los miembros del Comité, no estarán incluidas las que se relacionan a continuación: Reuniones convocadas por la Dirección y la Negociación del Convenio Colectivo.

Los miembros del Comité de Empresa, pertenecientes a un mismo Sindicato, podrán distribuirse las horas asignadas de que disponen mensualmente cada uno de ellos, de acuerdo a las necesidades que ellos establezcan, no sobrepasando en ningún caso, el máximo total que determine la Ley.

#### Artículo 33º. Descuento en Nómina de la Cuota Sindical

A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará claramente la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, y la cuantía de la cuota. La Empresa efectuará las antedichas deducciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, y entregará mensualmente el importe de las mismas, al representante sindical correspondiente.

#### Artículo 34º. Asambleas

La celebración de Asambleas por parte de los trabajadores se regirá por lo previsto en los artículos 77 y S.S. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones vigentes o que en lo sucesivo se promulguen.

#### Artículo 35º. Régimen Disciplinario

La facultad disciplinaria, de conformidad con la Legislación vigente, es de la competencia de la Dirección, que no obstante informará al Comité de Empresa.

En cuanto a tipificación de faltas y cuantía de las sanciones se estará, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, a lo siguiente:

#### FALTAS

Se entiende por falta, toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones laborales vigentes y por el Convenio Colectivo.

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

#### FALTAS LEVES:

Se calificarán como faltas leves las siguientes:

- 1º.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días.
- 2º.- No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3º.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5º.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 6º.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- 7º.- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 8º.- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

#### FALTAS GRAVES:

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
- 2º.- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que los justifique. Bastará una sola falta, cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos, se considerará como falta muy grave.
- 4º.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo o modernización de maquinaria, que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o los compañeros de trabajo, se considerara falta muy grave.
- 5º.- Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- 6º.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7º.- La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para si o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas o aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- 9º.- El bajo rendimiento y la disminución voluntaria en el rendimiento normal.
- 10º.- La reiterada o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

#### FALTAS MUY GRAVES:

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1º.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

- 2º.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 3º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 4º.- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prologar la baja por accidente o enfermedad.
- 5º.- La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.
- 6º.- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- 7º.- Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 8º.- Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- 9º.- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o a sus familiares.
- 10º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 11º.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 12º.- Originar riñas y pendeencias con sus compañeros de trabajo.
- 13º.- Las derivadas de lo previsto en los números 3,5 y 8 del apartado anterior.
- 14º.- El bajo rendimiento continuado y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
- 15º.- El abuso de autoridad.
- 16º.- La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

#### SANCIONES

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

- a) Por faltas leves:
- Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
  - Traslado de puesto de trabajo dentro de la Fábrica.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
  - Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender.
  - Despido.

#### PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Cuando un trabajador incurra en falta disciplinaria, la Dirección podrá sancionarle, debiendo comunicar la causa de la sanción por escrito.

En cuanto a la prescripción de las faltas se estará a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPITULO SEXTO

##### Disposiciones Finales

##### PRIMERA

A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en el plazo de 15 días laborales, se creará una Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Organos Administrativos y Jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente Convenio.

Dicha comisión, estará integrada por dos Representantes designados por la Dirección de la Empresa y otros dos por la Representación de los Trabajadores.

Todos los componentes de esta Comisión, deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora, siempre y cuando sigan formando parte de la plantilla del centro de trabajo, salvo los casos de fuerza mayor.

## SEGUNDA

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y en su Reglamento, de 22 de noviembre de 1994.

## TERCERA

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación, la Empresa y la Parte Social se atenderán y adoptarán las medidas oportunas conforme a la citada Ley.

## CUARTA

El Complemento Personal Individual tiene su origen en la absorción del derecho al autobús, y es de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, categorías o grupos profesionales u otras circunstancias análogas. La percepción de este complemento es incompatible con cualquier otro complemento o plus de igual o similar naturaleza (autobús o plus de transporte).

## ANEXO I

## TABLA DE SALARIOS Y SUELDOS DEL PERSONAL

	S. Base / Día
Personal Obrero	
Oficial de 1ª	53,8000 Euros
Oficial de 2ª	53,8000 Euros
Oficial de 3ª	53,8000 Euros
Especialista	53,8000 Euros
	S. Base / Mes
Personal Administrativo	
Jefe de 1ª	1.516,50 Euros
Oficial de 1ª	1.316,59 Euros
Oficial de 2ª	1.222,16 Euros
Personal Técnico Titulado	
Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	1.751,50 Euros
Peritos y Técnicos	1.559,72 Euros
Personal Técnico de Oficina	
Delineante de 2ª	1.247,23 Euros

Estos salarios y sueldos se devengarán por el cumplimiento de las actividades exigibles en el sistema implantado.

## ANEXO II

## TABLA DE INCREMENTO POR AÑO DE SERVICIO

## IMPORTE ANUAL DE CADA QUINQUENIO POR CATEGORÍA

## Personal Obrero

Oficial de 1ª	391,61 Euros
Oficial de 2ª	391,61 Euros
Oficial de 3ª	391,61 Euros
Especialista	391,61 Euros

## Personal Administrativo

Jefe de 1ª	325,59 Euros
Oficial de 1ª	300,56 Euros
Oficial de 2ª	283,65 Euros

## Personal Técnico Titulado

Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	331,56 Euros
Peritos y Técnicos	331,56 Euros

## Personal Técnico de Oficina

Delineante de 2ª	283,65 Euros
------------------	--------------

(03/21.110/11)