

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Teka Industrial, Sociedad Anónima” (Centro de Alcalá de Henares) (código número 28012162012002).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Teka Industrial, Sociedad Anónima” (Centro de Alcalá de Henares), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 6 de marzo de 2013; 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, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, 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 2 de agosto de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO

Capítulo Primero

*Ámbito de Aplicación***Artículo 1. 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 2. 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 3. Ámbito Personal

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

Artículo 4. Ámbito Temporal

El Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años. Entrará en vigor y surtirá efectos plenos desde el 1 de Enero de 2013 hasta el día 31 de Diciembre de 2014, cualquiera que sea su tramitación reglamentaria.

Artículo 5. 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 6. 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 7. Jornada de Trabajo**

La jornada laboral durante toda la vigencia del presente convenio, queda establecida en 1.760 horas al año de trabajo efectivo.

Artículo 8. Horario de Trabajo

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

1. Personal de Almacén; Logístico; en turnos continuos, de Lunes a Viernes de 6,00 a 14,15 horas; de 13,45 a 22,00 horas y de 21,45 a 6,00 horas.
Se mantienen los quince minutos siguiendo el mismo criterio de tiempo no computable a efectos de jornada.
2. Personal de Oficinas;
 - 2.1. De Lunes a Jueves: la jornada ordinaria para personal de oficinas será de 8 horas, durante todo el año, con entrada por la mañana a las 8:00 horas y salida a las 14:00 h y de tarde con entrada a las 15:30 h y salida de 17:30 a 18:00 horas, en función del tiempo empleado para la comida, cuya interrupción será de 90 minutos. En cualquier caso, se deberá respetar las 8 horas de trabajo diarios.
 - 2.2. Viernes: De 8:00 h a 16:00 h.

Artículo 9. Vacaciones

Todo el personal disfrutará, obligatoriamente, de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, con carácter preferencial 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.

Queda por tanto expresamente excluida la posibilidad de acumular las vacaciones de un año para otro, salvo que por necesidades del trabajo, no se hubiesen podido disfrutar durante el año natural, en cuyo caso podrán disfrutarse hasta el 31 de Enero del siguiente año.

Cuando el periodo de vacaciones fijado por la Empresa coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y Paternidad, 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 correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su Incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan devengado.

Artículo 10. 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 11. Permisos Oficiales

Los trabajadores matriculados en cursos organizados por Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico o profesional, de acuerdo con la Ley General de Educación, tendrán derecho:

- a) A los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración alguna de sus derechos laborales. A los mismos efectos, también podrán solicitar la división de las vacaciones anuales en periodos distintos, siempre que ello sea compatible con la organización del trabajo, en el Departamento en que preste sus servicios.
- b) En el caso de que asistan con regularidad a las clases correspondientes a los cursos a que se refiere el apartado anterior, tendrán asimismo derecho preferente a prestar sus servicios en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares siempre que la organización del trabajo así lo permita.

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

Artículo 12. 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 13. Excedencias

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

Capítulo Tercero**Salarios****Artículo 14. Salarios y Revisión**

La estructura del salario viene determinada por el salario base y los complementos salariales regulados en el presente convenio colectivo, la cual permanecerá invariable durante la vigencia del mismo.

Para los años 2013 y 2014 el salario base de cada trabajador será el establecido para cada Grupo y categoría profesional en la Tabla de Salarios incluida en este Convenio.

Artículo 15. 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 16. Complemento personal "A"

Este complemento es una percepción salarial adicional que deriva de condiciones personales reconocidas por la Empresa a título individual, y por excepcional esfuerzo productivo realizado durante el ejercicio contable 2012. En consecuencia, la Empresa compensará a cada uno de los empleados adscritos a este Convenio y que estén en plantilla activa de la Empresa a 1 de Enero de 2013, con una cantidad anual de 800 Euros, siendo abonada en doce pagas. Este complemento, no absorbible, es de carácter exclusivamente personal sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, categoría o grupo profesional u otras circunstancia análogas. Su importe será revisado, en su caso, con los incrementos que a futuro pudieran pactarse.

Artículo 17. Plus por la Reducción de Absentismo

Se acreditará el derecho al citado Plus por importe de 58,02 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 18. Plus de Nocturnidad

El Plus de Trabajo Nocturno será de 13,66 euros/día, y se percibirá por día realmente trabajado bajo esta modalidad, y siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.

A estos efectos se establece como período de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Artículo 19. 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 18,394 Euros de Lunes a Viernes y Sábados en turno de mañana; y de 22,10 Euros para Sábados en turno de tarde y noche, Domingo y festivos, 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 20. 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 21. 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 22. Capacidad Disminuida

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

*Capítulo Cuarto**Contratación Laboral***Artículo 23. 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 24. Ropa de Trabajo**

En el mes de Enero, se dotará a todo el personal afecto al Almacén, ropa de trabajo adecuada para el desarrollo de sus funciones: Dos juegos de pantalón, malla térmica y camiseta; un juego de polo, jersey y polar; un par de botas de seguridad.

Asimismo, se le entregará ropa de abrigo necesaria cuando ésta se encuentre deteriorada y se proporcionará 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 25. 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 26. 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 a los Delegados de Personal sobre dicho absentismo.

Artículo 27. 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 a los Delegados de Personal y expuesta en los tablones de anuncios, para conocimiento general.

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

Artículo 28. Atenciones Sociales

Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales (culturales, deportivas, etc) la Empresa destinará para cada año de vigencia del Convenio Colectivo, es decir, 2013 y 2014, la cantidad de 1.800 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 los Delegados de Personal.

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 29. Derechos y Garantías Sindicales

Los Delegados de Personal ó miembros de Comité de Empresa en su caso, 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 de Empresa ó Delegados de Personal en su caso, 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 ó Delegados de Personal en su caso, 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 30. 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 detracciones salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, y entregará mensualmente el importe de las mismas, al representante sindical correspondiente.

Artículo 31. 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 32. Régimen Disciplinario

La facultad disciplinaria, de conformidad con la Legislación vigente, es de la competencia de la Dirección, que no obstante informará a los Delegados de Personal.

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:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días.
2. 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.
3. 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.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
7. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

FALTAS GRAVES

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
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 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.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
9. El bajo rendimiento y la disminución voluntaria en el rendimiento normal.
10. 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:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
3. 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.
4. 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.
5. La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
7. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, o a sus familiares.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
12. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
13. Las derivadas de lo previsto en los números 3,5 y 8 del apartado anterior.
14. El bajo rendimiento continuado y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
15. El abuso de autoridad.
16. 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 del Centro.
- 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.

Capítulo 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

A partir de la efectividad del presente Convenio, desaparece el Plus de Transporte existente antes de la entrada en vigor del mismo. Individualmente se determinará, para cada trabajador, su importe pasando a denominarse "Complemento Personal B" y quedará consolidado con carácter de "ad personam" en la nómina de cada trabajador. Dicho complemento tendrá carácter salarial, formando parte de la base de cotización a la Seguridad Social y será revalorizable conforme a las tablas salariales, no siendo absorbible ni compensable. Este complemento es de naturaleza exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculado a puesto de trabajo, categorías o grupos profesionales u otras circunstancias análogas.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS Y SUELDOS DEL PERSONAL

S. Base / Día	
Grupo Profesional A - Personal Obrero	
Especialista	56,0460 Euros
S. Base / Mes	
Grupo Profesional B - Personal Administrativo	
Jefe de 1ª	1.580,44 Euros
Oficial de 1ª	1.373,29 Euros
Oficial de 2ª	1.275,44 Euros
Grupo Profesional C - Personal Técnico Titulado	
Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	1.807,68 Euros
Peritos y Técnicos	1.610,72 Euros
Grupo Profesional D - Personal Técnico de Almacén	
Encargado	1.930,68 Euros
Grupo Profesional E - Personal Técnico de Oficina	
Delineante de 2ª	1.289,81 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

Grupo Profesional A - Personal Obrero	
Especialista	405,72 Euros
Grupo Profesional B - Personal Administrativo	
Jefe de 1ª	337,26 Euros
Oficial de 1ª	311,50 Euros
Oficial de 2ª	294,00 Euros
Grupo Profesional C - Personal Técnico Titulado	
Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	343,70 Euros
Peritos y Técnicos	343,70 Euros
Grupo Profesional D - Personal Técnico de Almacén	
Encargado	294,00 Euros
Grupo Profesional E - Personal Técnico de Oficina	
Delineante de 2ª	294,00 Euros

(03/27.790/13)

