

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 42** *RESOLUCIÓN de 16 de diciembre 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 “FerroAtlántica, Sociedad Anónima Unipersonal” (código número 28100020012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “FerroAtlántica, Sociedad Anónima Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 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 16 de diciembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

IV CONVENIO COLECTIVO MADRID, AÑOS 2013-2014-2015

Capítulo I

*Estipulaciones generales*1.1. *Objeto y ámbito funcional*

El presente convenio regula las relaciones laborales, entre la empresa “FerroAtlántica, Sociedad Anónima Unipersonal”, y el personal de sus centros de trabajo enumerados en el ámbito territorial, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y en los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

1.2. *Ámbito territorial*

El contenido de este convenio será de aplicación en los centros de trabajo de “FerroAtlántica, Sociedad Anónima Unipersonal”, de Madrid y en aquellos que se establezcan dentro de la Comunidad de Madrid, durante su vigencia.

1.3. *Ámbito personal*

El presente convenio afecta a la totalidad del personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial, tanto con contrato indefinido como con contrato de distinta naturaleza, salvo en aquellas cuestiones que, en relación a la duración de sus contratos, solo sean de aplicación a los trabajadores fijos.

Con respecto a los contratos de trabajo de carácter temporal, se estará a la legislación vigente en cada momento.

No estará afectado en lo que a conceptos retributivos se reflejan en los artículos del capítulo III del presente convenio, el personal a que se refiere el artículo 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y todo el personal del Grupo Profesional 1, entendiéndose por tal todos los que pertenezcan al primero y segundo nivel organizativo de este, según el organigrama existente en la empresa.

1.4. *Ámbito temporal, vigencia*

El presente convenio surtirá sus efectos desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, sea cual fuese la fecha de su firma y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Llegada la fecha se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de ser formulada denuncia expresa por alguna de las partes firmantes. Asimismo, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo convenio.

1.5. *Compensación*

Las mejoras económicas que se establezcan en este convenio producirán la compensación de todas aquellas situaciones salariales que, con carácter impuesto, voluntario o pactado, existieran con anterioridad, cualquiera que fuera su carácter, origen o consideración.

1.6. *Absorción*

Las mejoras económicas que a partir de la firma de este convenio se establecieran en virtud de disposiciones legales o reglamentarias, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este convenio.

Si tal hipótesis se diera, la empresa solo tendrá que incrementar la retribución de cada trabajador en la cuantía precisa para alcanzar los mínimos garantizados como consecuencia de aquellas mejoras, quedando absorbidas el resto.

En caso contrario serán absorbidas por este último, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

1.7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio, forman un todo único, orgánico e indivisible y, a efectos de su interpretación y aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Como consecuencia de ello, si cualquiera de las disposiciones del convenio resultase nula o inaplicable por declaración judicial, laudo o disposición legal o reglamentaria, por contravenir la legalidad vigente, lesión a terceros o cualquier otra causa, y no pudiera tener fuerza vinculante en su totalidad, volvería a negociarse la parte declarada nula, de manera inmediata, para, una vez resuelto el defecto, remitirlo a la autoridad laboral competente.

1.8. Garantía “ad personam”

Se respetarán exclusivamente “ad personam” las situaciones individuales existentes a la firma de este convenio que, computadas anualmente y en su conjunto, resultaran superiores a las que en el mismo se establezcan.

1.9. Comisión mixta

Se constituye una comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio así como para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Composición.

La comisión mixta estará compuesta por dos representantes de la dirección de la empresa y los tres delegados de personal firmantes del convenio.

Procedimiento.

Las consultas y peticiones dirigidas a la comisión mixta se canalizarán a través de la dirección de la empresa o de los delegados de personal que forman parte de dicha comisión. Haciendo entrega de ellas al menos diez días antes de su reunión ordinaria, de manera que permita su distribución y análisis por todas las partes.

La comisión mixta se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes.

Funciones.

Son funciones específicas de la comisión mixta las siguientes:

1. Interpretar el convenio, todos sus artículos y cláusulas.
2. Vigilar el cumplimiento del convenio.
3. Conocer, en primera instancia, las reclamaciones que puedan producirse durante la vigencia del convenio y sobre las cuestiones tratadas en el mismo.
4. Analizar y debatir las cuestiones que las partes sometan libremente a su consideración, con ánimo de encontrar solución.
5. Resolver las discrepancias que puedan surgir en los períodos de consulta de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

1.10. Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en este convenio colectivo

Con el objeto de mantener el empleo en la empresa cuando concurren graves causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre las partes y previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las materias recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los delegados de personal firmantes de este convenio.

El procedimiento lo iniciará la dirección de la empresa, quien comunicará por escrito el inicio del período de consultas a los delegados de personal firmantes del convenio colectivo, adjuntando una memoria explicativa completa de las causas que lo motivan, así como los objetivos propuestos y cuanta documentación e información técnica, jurídica, económica y financiera sea necesaria para justificar la inaplicación de lo pactado.

Durante el período de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y el mismo versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance y la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la inaplicación mediante el recurso a otras medidas alternativas que atenuen sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, este deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en la empresa relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso en el Plan de Igualdad.

En caso de desacuerdo, las partes actuarán según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para este supuesto.

1.11. *Legislación supletoria*

En todo lo no previsto y regulado en el presente convenio, las relaciones laborales entre la empresa y el personal afectado por el mismo, se regirá por lo dispuesto en las normas que, junto con el Estatuto de los Trabajadores, regulen las materias laborales, aplicándose, en su conjunto, con especial atención a aquellos artículos o aspectos que pudiesen mejorar lo establecido en este convenio.

Capítulo II

Régimen y condiciones de trabajo

2.1. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la dirección de la empresa. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los delegados de personal tendrán las funciones que les reconoce el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Para los supuestos de implantación de nuevos sistemas de trabajo, o nuevas tecnologías, se procederá siempre mediante el sistema de información previa a la representación de los trabajadores que, en caso de no estar de acuerdo y sin perjuicio de que la puesta en marcha no sufra retraso alguno, acudirán al procedimiento voluntario de solución de conflictos regulado en este convenio. En estos casos, se facilitará a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

2.2. *Jornada de trabajo*

Durante la vigencia del presente convenio y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.760 horas para cada uno de los años 2013, 2014 y 2015.

Horario de invierno:

- De las 08.30 a las 13.30 y de las 14.30 a las 18.00, de lunes a jueves; los viernes, de 08.00 a 15.00, desde el 1 de enero al 31 de mayo y del día 16 de septiembre hasta el 31 de diciembre de cada año.
- Existe un horario de entrada flexible de media hora, es decir, desde las 08.00 a las 09.00, y en función de la hora de entrada se deberá atender a una hora de salida que permita completar el horario diario sin que se puedan acumular horas para jornadas siguientes.

Horario intensivo de verano:

- De las 08.00 a las 15.00, de lunes a viernes, del 1 de junio al 15 de septiembre de cada año.

2.3. *Calendario laboral y vacaciones*

Calendario laboral.

La fijación de los nuevos horarios de trabajo y los nuevos calendarios de trabajo, será facultad de la dirección de la empresa que durante el mes de enero de cada año, establecerá de acuerdo con los delegados de personal, el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año. En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma.

Asimismo se consideran festivos y con carácter retributivo los días 24 y 31 de diciembre. Cuando alguno de estos días caiga en sábado o domingo, se tomará como festivo el primer día laborable anterior a estas festividades.

En cualquier caso se respetarán, siempre, las condiciones más beneficiosas existentes. Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 22 días laborales, devengándose de enero a diciembre de cada año. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural de su devengo o como máximo hasta el 30 de enero del siguiente año. Siempre que el calendario laboral hubiera sido establecido con jornada continuada en verano, 11 de los 22 días laborales de vacaciones, deberán ser disfrutadas dentro de los meses comprendidos desde el 1 de junio al 15 de septiembre.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo de una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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 originado.

El primer año de prestación de servicios en la empresa, el personal de nuevo ingreso, solo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por baja en la empresa.

La prioridad en el disfrute de vacaciones se efectuará de forma rotativa dentro del personal de la misma Sección.

2.4. *Licencias retribuidas*

A todo el personal que lo solicite, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (*). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación

de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

(*) Grados de consanguinidad o afinidad:

— Primer grado de consanguinidad:

- Padres.
- Hijos.

— Primer grado de afinidad:

- Padres del cónyuge o pareja de hecho.
- Hijos del cónyuge o pareja de hecho.

— Segundo grado de consanguinidad:

- Abuelos.
- Hermanos.
- Nietos.

— Segundo grado de afinidad:

- Abuelos del cónyuge o pareja de hecho.
- Hermanos políticos.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconoce el derecho a la licencia retribuida, tanto a los cónyuges como a las parejas de hecho, debiendo acreditarlo documentalmente ante la empresa para poder disfrutar la correspondiente licencia. La convivencia se entiende suficientemente acreditada mediante la presentación de la certificación en el registro de parejas de hecho, un certificado de empadronamiento común o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite la situación de pareja de hecho.

Asimismo, se estará a lo estipulado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en materia de permisos retribuidos, en todo lo no recogido en el presente artículo.

Todos estos permisos se disfrutarán en el momento en que se produzcan, ya que en caso contrario se perderán.

En todos los casos se requiere justificante del motivo de la ausencia, pudiendo la empresa sancionar sin sueldo por los días no justificados.

2.5. *Permisos*

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o Trabajo para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, tienen derecho a:

- Los permisos por el tiempo necesario para asistir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud, evaluación o trimestrales sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales, ni de las retribuciones que por cualquier concepto viñese percibiendo.

El trabajador deberá presentar justificación suficiente a la empresa, del motivo del disfrute del permiso concedido o a conceder.

2.6. *Maternidad o adopción*

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

Asimismo, los/as empleados/as, que de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.4), les corresponda el disfrute por lactancia, hasta los nueve meses de edad, de

una hora diaria, podrán, si así lo solicitan, disfrutar en período continuado, el equivalente a la suma de las horas que por este motivo le corresponda.

2.7. *Contratación y períodos de prueba*

1. Contratación.

La iniciación y extinción de las relaciones laborales se realizará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento en esta materia.

La empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

Se establecen un período de seis meses para todo el personal de nueva contratación.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad, el tiempo invertido en el período de prueba.

Es potestativo de la empresa el renunciar al período de prueba, así como también reducir su duración.

La empresa mantendrá una especial atención por la no discriminación en general y en particular de la mujer en el ingreso en la plantilla, todo ello en relación con lo establecido en el artículo de este convenio y el Plan de Igualdad de la empresa.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con al menos quince días de antelación.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar, con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

2. Contratación a través de ETT.

En los supuestos de contratación a través de ETT, se estará a lo dispuesto en las Leyes 14/1994 y 29/1999, así como en el convenio estatal de ETT, en el sentido de que estos trabajadores percibirán las mismas retribuciones que el personal de la empresa, cuando realicen funciones idénticas o similares, excluidos los complementos personales.

3. Rejuvenecimiento de plantillas.

Durante la vigencia del presente convenio será de aplicación el acuerdo sobre jubilación parcial suscrito por las partes el 20 de marzo de 2013 y comunicado a la Dirección Provincial de Madrid del Instituto Nacional de la Seguridad Social con fecha 8 de abril de 2013, que seguirá teniendo validez en los términos allí establecidos.

Cualquier trabajador de la empresa, que cumpla con los requisitos legales podrá solicitar a la Seguridad Social la jubilación parcial, permaneciendo de alta en la empresa con un contrato de trabajo a tiempo parcial. Por cada trabajador jubilado parcialmente, la empresa contratará a otro trabajador bajo la modalidad de contrato de relevo.

Las condiciones en que se producirán la jubilación parcial y el contrato a tiempo parcial, por una parte, y el contrato de relevo, por otra, serán las siguientes:

- a) Contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevado). La decisión de acogerse a la jubilación parcial será voluntaria para el trabajador y de libre aceptación para la dirección de la empresa, por lo que la mera solicitud del trabajador no supondrá su aplicación automática. La dirección, no obstante, procurará atender favorablemente las solicitudes presentadas.

El trabajador interesado deberá dirigir, a la oficina de Personal y Recursos Humanos la oportuna solicitud con dos meses de antelación a la fecha en que cumpla la edad para acceder a la jubilación parcial, conforme a la legislación vigente. Las solicitudes presentadas fuera de ese plazo se atenderán, como máximo, en los dos meses posteriores a la fecha de presentación de la mencionada solicitud.

La empresa, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos legales para acceder a la jubilación parcial, notificará al trabajador el acceso a la misma.

Asimismo, los delegados de personal tendrán conocimiento inmediato de dichas solicitudes.

La solicitud del trabajador de jubilarse parcialmente, una vez realizada, tendrá carácter irrevocable, dado la repercusión permanente y definitiva que la aceptación

de su solicitud tiene en la organización del trabajo en el centro. Su eventual renuncia a la jubilación parcial no implicará para la empresa la obligación de ampliar la jornada de su contrato a tiempo parcial.

El trabajador se jubilará parcialmente por el porcentaje del 85 por 100 (excepto acuerdo contrario entre la empresa y el trabajador), manteniendo un contrato a tiempo parcial con la empresa por la diferencia hasta el 100 por 100.

La jornada que el trabajador a tiempo parcial debe realizar anualmente, en función de su contrato a tiempo parcial y la jornada anual establecida en convenio en cada momento, se prestará de forma concentrada durante dos meses de cada año, salvo la del año que se accede a la jubilación parcial en que se prestará a continuación de pasar a la nueva situación, y deberá ser comunicada al trabajador con treinta días de antelación como mínimo. No obstante lo anterior, la dirección del centro de trabajo podrá convenir con el interesado otros períodos distintos para la prestación de servicios.

El trabajador jubilado parcialmente y con contrato a tiempo parcial con la empresa se mantendrá en esta situación como máximo hasta alcanzar la edad legal que le permita acceder a su jubilación total ordinaria. A partir de ese momento solicitará esta jubilación y quedará extinguido, a todos los efectos, su contrato a tiempo parcial con la empresa.

- b) Contrato de relevo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente (trabajador relevista).

Cada solicitud de jubilación parcial aceptada supondrá la obligación de la empresa de contratar un trabajador en la modalidad de contrato de relevo.

El contratado en la modalidad de relevo no ocupará necesariamente el puesto del trabajador jubilado parcialmente que justifica su contratación.

En lo no previsto expresamente, tanto de la jubilación parcial como del contrato a tiempo parcial y del contrato de relevo, será aplicable la legislación vigente. No obstante, si la legislación al amparo de la cual se estableció el acuerdo sobre jubilación parcial se modificara durante la vigencia del mismo, la comisión mixta analizará la nueva situación y decidirá las medidas que en su caso procediera adoptar.

2.8. Promoción del personal

La promoción del personal estará sujeta al siguiente régimen:

Aquellos grupos profesionales que impliquen función de mando o confianza (Grupo 1) será de libre designación por la empresa.

Cuando exista una vacante para el resto de grupos profesionales, se anunciará en el tablón de anuncios la existencia de estas vacantes, los requisitos necesarios para poder acceder a las mismas y la convocatoria de las pruebas de actitud que correspondan.

A las pruebas se podrá presentarse todo el personal de la empresa que reúna los requisitos exigidos en la convocatoria, con una cualificación profesional o desempeño de funciones inmediatamente inferior al de la convocatoria.

Asimismo, dentro de las vacantes que convoque la empresa en cada momento, se tendrá en cuenta las condiciones del puesto ofertado y la formación, la productividad y la polivalencia de los posibles candidatos. Todo ello sin perjuicio de las facultades organizativas de la empresa.

En igualdad de resultados en las pruebas de calificación se dará preferencia para ocupar la plaza al aspirante con mayor antigüedad, asimismo se tendrá en cuenta el sexo con menor representación en el departamento a cubrir.

2.9. Clasificación profesional

2.9.1. Criterios generales:

1. La clasificación profesional de efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas.
2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.
4. De acuerdo con los sistemas de organización de la empresa, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo del tamaño y actividad, pudiendo, por tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.
Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.
5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.
6. Las categorías profesionales vigentes se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos y se clasifican en dos Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:
 - Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada responsabilidad, cualificación y complejidad.
 - Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
7. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.
8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia a cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:
 - a) Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias
 - b) Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
 - c) Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
 - d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
 - e) Mando: Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
 - f) Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Grupos profesionales:

— Grupo profesional 1.

Criterios generales: Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo profesional, tienen la responsabilidad directa en la gestión de la empresa o en una o varias áreas funcionales de esta, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cuali-

ficación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
 - Presidente.
 - Directores Generales.

— Grupo profesional 2.

Criterios generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
 - Director de Departamento.
 - Subdirector de Departamento.
 - Jefe de Departamento.

— Grupo profesional 3.

Criterios generales: Son trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas de ejecución con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
 - Titular Superior.
 - Personal Técnico.
- Empleados:
 - Jefe de primera.
 - Jefe de segunda.
 - Operador de informática.
 - Programador de informática.
 - Oficial primera administrativo.
 - Oficial segunda administrativo.

— Grupo profesional 4.

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa y tareas que se ejecuten con alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas y que pueden necesitar un período de adaptación.

Formación: Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Empleados:
 - Auxiliar administrativo.
 - Personal en formación.

2.9.2. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia a la División Funcional y al Grupo Profesional.

Ejercerán de límite para esta movilidad lo requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se vayan a encomendar al trabajador. Se entenderá que existe idoneidad requerida cuando la capacidad del trabajador para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse tales requisitos, la empresa deberá dotar al trabajador de la formación necesaria.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realmente realice, salvo en los casos de trabajos de inferior categoría que mantendrá la retribución de origen.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a la División funcional y al Grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de realización de funciones de inferior categoría esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y se realizará por el tiempo necesario, no pudiendo superar los dos meses consecutivos. Se evitará reiterar trabajos de inferior categoría al mismo trabajador.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones de superior categoría, esta situación no podrá tener una duración superior a cuatro meses ininterrumpidos durante un año, o a ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución que obligue a la empresa a la reserva de puesto, en cuyo caso se prolongará la situación mientras subsistan las circunstancias que la motivaron, situación que se analizará con la representación de los trabajadores. Transcurridos los cuatro meses ininterrumpidos en un año o los ocho meses durante dos años, se procederá en los términos establecidos en el artículo promoción del personal.

Capítulo III

Conceptos retributivos

3.1. *Incremento salarial*

Los incrementos salariales, durante la vigencia del presente convenio, con efecto 1 de enero de 2013, 2014 y 2015 serán los siguientes:

- Año 2013: 0,5 por 100.
- Año 2014: 0,5 por 100.
- Año 2015: 0,5 por 100.

3.2. *Salario base*

El salario base está relacionado con los Grupos Profesionales, y queda reflejado en las tablas anexas de este convenio, correspondientes al 2013, adecuándose en los años sucesivos.

3.3. *Complemento puesto de trabajo*

Forma parte del salario bruto anual, siendo un complemento con carácter individual.

3.4. *Gratificaciones extraordinarias*

Están constituidas por dos mensualidades, pagaderas entre el 15 y el 20 de julio y diciembre, respectivamente.

Su cuantía se calculará teniendo en cuenta los conceptos anteriormente mencionados.

3.5. *Bolsa de vacaciones*

Se establece una bolsa de vacaciones consistente en un pago único, con independencia del Grupo Profesional que ostente pagadero en el mes de junio de cada uno de los años 2013, 2014 y 2015 y que serán los importes siguientes:

- Año 2013: 900 euros/año.
- Año 2014: 900 euros/año.
- Año 2015: 900 euros/año.

El personal que no haya estado de alta en la empresa durante cada uno de los años 2013, 2014 y 2015, percibirá la parte proporcional del pago único de cada año, en función del tiempo realmente trabajado.

El personal jubilado parcialmente, percibirá la parte proporcional del pago único, en función del porcentaje de la jornada efectiva realizada.

Capítulo IV

Complementos no salariales

4.1. *Complemento por baja de accidente o enfermedad*

Para el personal que cause baja por accidente o enfermedad, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de su salario base y complemento puesto de trabajo, si lo hubiere, desde el primer día en la primera baja del año.

A partir de la segunda baja del año el personal que cause baja por enfermedad común, la empresa no cubrirá los tres primeros días de la misma, a partir del cuarto día la empresa complementará el 100 por 100 de su salario base y complemento puesto de trabajo, si lo hubiere. Si la baja es por accidente de trabajo o baja con hospitalización, la empresa complementará el 100 por 100 de su salario base y complemento puesto de trabajo, si lo hubiere, desde el primer día de la baja.

Sin que esté en ánimo de la empresa el restringir el pago del complemento de enfermedad, pero sí perseguir hasta donde sea posible el fraude, este complemento se perderá cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

1. No tener a la empresa puntualmente informada de los partes de baja, alta y semanales de confirmación, que salvo casos especiales, deberán ser entregados personalmente.
2. No presentarse de manera injustificada a los controles, para seguir la evolución de la enfermedad.
3. Desatender las prescripciones médicas y tratamientos durante el período de baja.
4. Cuando los controles e inspecciones realizadas, de las que serán previamente informados los Delegados de personal, resulte demostrado de manera evidente y no solo a criterio médico, que el trabajador no se encuentra impedido para el cumplimiento de los deberes laborales.
5. En caso de discrepancia entre los distintos informes médicos, en relación con la continuidad de la baja, lo resolverá la Inspección Médica de la Seguridad Social y si de dictamen de la misma se desprendiera que la baja era improcedente, se perderá el complemento desde que se inició el trámite de la Inspección.

A excepción de los quince primeros días del parte de baja, este complemento se abona siempre y cuando se perciba la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el parte de Alta Médica o su pase a la Invalidez permanente provisional.

4.2. *Fondo de pensiones*

El compromiso que asume “FerroAtlántica, Sociedad Anónima Unipersonal”, con el colectivo de trabajadores, es el Plan de Pensiones de “FerroAtlántica, Sociedad Anónima Unipersonal”, de aportación definida, acogido a la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, asumiendo así “FerroAtlántica, Sociedad Anónima Unipersonal”, el régimen de aportaciones que allí se establece.

El personal que no tenga derecho a adherirse al mencionado Plan de Pensiones por no cumplir el requisito de al menos dos años de antigüedad reconocida en la empresa, y mientras dure esta situación, tendrá garantizado en caso de invalidez permanente, total o absoluta y fallecimiento, un capital asegurado equivalente a una anualidad y media del Salario Regulador que tuviera en vigor a 31 de diciembre del ejercicio anterior. Dichas coberturas

estarán garantizadas a través de una póliza de seguros contratada a tal efecto por la empresa y cuyo coste correrá exclusivamente a cargo de esta.

Capítulo V

Otros beneficios y servicios sociales

5.1. *Lote de Navidad*

Se establece una aportación de empresa por este concepto de 235,00 euros para todo el personal en activo, que se encuentre dado de alta en la empresa en las fechas de su distribución, así como el personal jubilado parcial o total. El IVA correspondiente a dichos lotes de Navidad correrá a cargo de la empresa.

5.2. *Premio de nupcialidad*

En primeras nupcias, el personal percibirá la cantidad de 600,00 euros brutos en caso de encontrarse en activo y tener una antigüedad mínima de un año y el 50 por 100 de esta cantidad en caso de segundas nupcias y tener una antigüedad mínima de cuatro años. De no alcanzar dicha antigüedad el premio quedará reducido a la mitad del anterior importe.

5.3. *Premio natalidad*

Se establece un premio de 500,00 euros brutos con motivo del nacimiento de cada hijo.

5.4. *Premio vinculación*

Se establece un premio de vinculación a la empresa en función de los años de servicio prestados a la misma, con arreglo a la siguiente escala:

- A los 20 años de servicio continuado: Una mensualidad de su salario real bruto.
- A los 30 años de servicio continuado: Una mensualidad de su salario real bruto.

En caso de jubilación, cobrarán este premio aquel personal que en el momento de jubilarse tengan diecinueve años para el primer escalón y veintiocho años o más de servicio continuado para el segundo, si no los hubiera cobrado.

5.5. *Préstamos al personal*

Se reconoce la existencia de una normativa acordada entre la empresa y los delegados de personal sobre préstamos solicitados para todo el personal, con excepción del cuadro directivo.

5.6. *Tique restaurante*

El personal del centro de Madrid contará con un tique restaurante diario, por día de trabajo efectivo. Se excluirán los períodos de vacaciones, incapacidad temporal y todas aquellas situaciones en las que no se devengue el derecho. Las anteriores situaciones serán regularizadas periódicamente mediante el descuento de los tiques correspondientes. El importe del tique restaurante será de 9 euros/día durante la vigencia de este convenio.

5.7. *Plan de igualdad*

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la empresa se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, declara haber elaborado un plan de igualdad, y constituida una comisión de seguimiento del mismo, en el que se adoptan medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

5.8. *Indemnización por defunción*

En caso de fallecimiento de un trabajador, ya sea por causas naturales o accidente dentro o fuera de las horas de trabajo, sus derechohabientes percibirán una cantidad de 20.000 euros más 5.000 euros por cada hijo que esté a su cargo.

Los trabajadores podrán designar por escrito, el beneficiario de dicha cantidad, en caso de no hacerlo se entregará a sus derechohabientes.

Atendiendo a la obligación establecida en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores, la indemnización por defunción regulada en el presente artículo se encuentra financiada a través de una póliza de seguro colectivo de vida contratada con una compañía aseguradora de reconocida solvencia y prestigio, todo ello de conformidad con cuanto establece la normativa de referencia.

5.9. *Compensación por desplazamientos*

El personal que por cuenta de la empresa deba efectuar desplazamientos fuera de la Comunidad de Madrid, percibirá en concepto de compensación por desplazamiento la cantidad de 50 euros brutos por día de trabajo siguiendo el siguiente criterio:

- Para todos los desplazamientos que comiencen (hora de salida/embarque) después de las 14.00 horas, les corresponde por ese día media dieta, es decir, 25 euros brutos.
- Para todos los desplazamientos que finalicen (hora de llegada) antes de las 14.00 horas, les corresponde por ese día media dieta, es decir, 25 euros brutos.
- Los desplazamientos de un solo día cuya salida sea antes de las 14.00 horas y el regreso después de las 14.00 horas, les corresponde una dieta completa, es decir, 50 euros brutos.
- Al resto de días de desplazamiento les corresponde una dieta completa, es decir, 50 euros brutos por día de desplazamiento.

Independientemente, en los supuestos anteriormente enunciados, la empresa abonará los gastos devengados por locomoción, alojamiento y manutención, de acuerdo con la normativa de gastos existentes en la empresa.

Quedan excluidos el Grupo Profesional 1 y aquellos empleados que su puesto de trabajo implique desplazamientos periódicos, en tales casos seguirá en vigor el régimen de gastos reflejado en la normativa de la empresa.

Capítulo VI

Otras disposiciones

6.1. *Cobro de salario*

Los trabajadores percibirán sus retribuciones mensualmente por transferencia bancaria.

6.2. *Privación de libertad*

Todo el personal que sufra privación de libertad que le impida acudir a justificar su ausencia en el trabajo por un período máximo de diez días, conservará todos los derechos que disfrutaba antes de su privación de libertad.

Mientras se encuentre en tal situación se considera en situación de permiso no retribuido, siendo admitido automáticamente a petición del trabajador.

Capítulo VII

Faltas y sanciones

7.1. *Clases de faltas, sanciones y régimen sancionador*

Clases de faltas. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa reguladas por este convenio colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone seguidamente:

- a) Faltas leves. Se consideran faltas leves:
 1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
 2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
 3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 4. La falta de aseo y limpieza personal.
 5. Discusiones que repercutan en la buena marcha del servicio.
 6. La embriaguez ocasional.

- b) Faltas graves. Se consideran faltas graves:
1. Cuatro faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
 2. Faltar dos días al trabajo en un mes, sin justificación.
 3. La simulación de enfermedad o accidente.
 4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
 5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
 6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
 7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
 8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- c) Faltas muy graves. Se consideran faltas muy graves:
1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes, sin causa justificada.
 2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
 3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
 5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen la competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
 6. En general, las enumeradas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Sanciones. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- a) Faltas leves:
- Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- b) Faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
 - Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- c) Faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 - Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 - Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Régimen sancionador:

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o a las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en el empresa la condición de:

- a) Delegado de personal.
- b) Delegado sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes delegados de personal o delegados sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por esta a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del comité de empresa o delegados de personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá ser superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarles, habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma Delegados Sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador, las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

TABLAS ANEXAS AL CONVENIO 2013

Salario base mes

Grupo	Técnicos	Empleados	Rango
2	Director departamento Subdirector departamento Jefe de departamento		Min. 1.860,00 €
3	Técnico superior Personal técnico	Jefe primera Jefe segunda Operador de Informática Programador de Informática Oficial primera Administración Oficial segunda Administración	Máx. 1.860,00 € Min. 1.173,06 €
4		Auxiliar administrativo Personal en formación	Máx. 1.173,06 € Min. 1.120,99 €

Siendo estas cantidades brutas en base a jornada completa y abonándose en 14 mensualidades.

(03/803/14)

