



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXLI

MARTES 26 DE JUNIO DE 2001

NÚMERO 152

FASCÍCULO SEGUNDO

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

12300 *RESOLUCIÓN de 4 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Workcenter Servicios Generales de Documentación, Sociedad Anónima».*

Visto del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Workcenter Servicios Generales de Documentación, Sociedad Anónima» (código de Comercio número 9013532), que fue suscrito con fecha 4 de mayo de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación y, de otra, por el Delegado de personal, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatutos de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de los Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA QUE SE SUSCRIBE ENTRE LA LEGAL REPRESENTACIÓN DE «WORKCENTER SERVICIOS GENERALES DE DOCUMENTACIÓN SOCIEDAD LIMITADA» Y LA DE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LA MISMA

DISPOSICIÓN PRELIMINAR

Siempre que se hable de empresa se entenderá «Workcenter S.G.D., Sociedad Anónima» y siempre que se refiera a personal o trabajadores se estará hablando del directamente vinculado a la misma por contrato laboral.

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio vinculará en todos los centros de trabajo que «Workcenter S.G.D., Sociedad Anónima» tiene en la actualidad abiertos en territorio español o que pudiera apertura en el mismo de futuro.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las estipulaciones contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores que presten sus servicios para la empresa en los centros actualmente abiertos o que se pudieran aperturar en el futuro, vinculados a la misma por contrato laboral de naturaleza ordinaria, quedando por ello, exceptuados los contratos especiales de alta dirección regulados por la legislación laboral, en los que se estará a lo que entre las partes se pacte.

Asimismo, quedan incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio, el trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de la empresa en centros de trabajo que pudieran ser abiertos fuera del Estado español que se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta al presente Convenio y a la legislación laboral española.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será de dos años, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002.

Quedará prorrogado tácitamente de año en año natural, si con dos meses de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas no se hubiere denunciado por ninguna de las partes legalmente legitimada para su negociación.

Artículo 4. *Sustitución y remisión.*

En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento.

Artículo 5. *Obligatoriedad del convenio y vinculación a la totalidad.*

Durante la vigencia del convenio, las partes incluidas en su ámbito de aplicación se comprometen a acatar y mantener sin variación las condiciones pactadas, que sólo se modificarán por disposición de rango superior al convenio, que será efectiva a partir de su entrada en vigor.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico, unitario e indivisible, y serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, compensan en su totalidad las que, con anterioridad, rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, o por cualquier otra causa cualquiera que fuera su condición u origen.

2. En el orden económico, y para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado en el mismo, con abstracción de los anteriores conceptos, cuantía y regulación.

3. Las percepciones salariales, efectivamente devengadas o percibidas por cada trabajador, compensarán y absorberán cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa legal, reglamentaria o convencional vigente en cada momento, cualquiera que fuera su denominación, cuantía u origen.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituirá una Comisión Paritaria cuyo objeto será la interpretación, vigilancia, conciliación, mediación o arbitraje, respecto de todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio colectivo.

2. La Comisión estará formada por un número igual de representantes de los trabajadores y de la empresa, con un número máximo de tres miembros por cada representación, que serán elegidos, al menos dos de sus miembros, entre las personas que integren la comisión deliberadora del Convenio.

3. La Comisión se reunirá cuantas veces sea solicitada por cualquiera de las dos partes, en cuyo caso, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de treinta días.

4. Dentro de la Comisión paritaria, sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple, y sus dictámenes o acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos, se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.

Artículo 8. *Clasificación del Personal.*

El personal afectado por el presente convenio colectivo quedará integrado en los grupos profesionales que se enumeran y definen en el siguiente artículo.

Las clasificaciones de grupos o niveles profesionales es meramente enunciativa, siendo facultad de la empresa, dentro de las atribuciones que le concede la Ley, establecer nuevas escalas, grupos o subgrupos, así como, tener cobertura de la totalidad de los puestos que integran los mismos.

Artículo 9. *Clasificación general y funciones.*

Clasificación general.

El personal de «Workcenter SGD Sociedad Anónima», se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

Grupo I. Personal de operaciones

Gerente de operaciones: Es aquel empleado, que bajo las directrices de la Dirección de Operaciones o Gerencia de la empresa, en su caso, es el responsable directo de la organización, coordinación, control y optimización de los recursos humanos y técnicos, así como de todas las actividades operativas, comerciales, formativas y administrativas del centro. También puede ayudar, controlar y coordinar la actividad y las operaciones de uno o varios centros, colaborando con otras Direcciones de Central. Participa en la apertura de nuevos centros y da, inclusive, el apoyo comercial que éstos requieran para su lanzamiento.

Supervisor: Es aquel empleado que, reportando y colaborando con el Gerente de operaciones, organiza, coordina, controla y optimiza los recursos humanos y técnicos, además de atender aquellas otras actividades operativas, comerciales, formativas y administrativas que se desarrollan en las distintas Áreas de un centro durante su turno de trabajo. Puede sustituir a un Gerente de operaciones en un momento determinado.

Responsable de Área: Es aquel empleado que, dependiendo de un Gerente de operaciones o en su defecto de un Supervisor, se ocupa de organizar y gestionar cualquiera de las áreas de un centro. Puede asumir y atender la realización de las actividades de una o varias áreas a la vez.

Asistente: Es quien atiende, asesora, vende y realiza cualquiera de los servicios que los clientes le demandan, y además, ayuda a mantener y conservar el centro y su contenido quedando su actividad organizada por un Responsable, Supervisor o Gerente de operaciones. Igualmente realiza tareas mecánicas de apoyo manejando máquinas tales como fotocopiadoras, encuadernadoras, etc.

Grupo II. Personal de oficina

Jefe de Departamento: Es, quien bajo la dependencia de un Director o de la Gerencia de la empresa, pone en marcha, gestiona y tiene a su cargo la actividad que se realiza en uno o más departamentos de la empresa.

Administrativo: Es un empleado que bajo las directrices de un responsable, tiene a su cargo la realización de una o varias de las tareas de tipo administrativo que son propias de una Dirección, Departamento o centro.

Auxiliar administrativo: Es aquel empleado que colabora en la realización de las tareas de tipo administrativo de una Dirección, Departamento o centro.

mento o centro. También puede realizar tareas administrativas comunes a varias Direcciones, Departamentos o centros.

Personal Subalterno: Es quien, sin precisar cualificación alguna, se ocupa de la conserjería, del correo interno, de la reparación de averías mecánicas o eléctricas sencillas o realizar otras tareas tales como la vigilancia, la limpieza, la mensajería, etc. Depende de algún responsable de los Grupos Profesionales señalados en este Convenio.

Grupo III. Personal técnico

Licenciado: Es el que, dependiendo de un responsable o de un Jefe de Departamento, está contratado y habilitado para tener responsabilidad sobre funciones, actividades o proyectos muy especializados en razón del título o diploma de grado superior que posee.

Diplomado: Es el que, dependiendo de un responsable o de un Jefe de Departamento, está contratado y habilitado para tener responsabilidad sobre funciones, actividades o proyectos muy especializados en razón del título o diploma de grado medio que posee.

Técnico: Es aquel empleado que, dentro de una Dirección, Departamento o centro, y sin requerir una titulación específica, realiza tareas con una cierta especialización.

Grupo IV. Personal comercial.

Comercial: Es aquel empleado que, dentro de una Dirección o Departamento, realiza actividades propias especializadas y/o técnicas de prospección, captación, gestión y optimización de clientes, colaborando activamente en las tareas de administración, producción y distribución requeridas por los clientes.

Artículo 10. *Ingresos y contratación.*

1. El ingreso del personal se realizará, en todo caso, de acuerdo con la legislación general vigente en materia de contratación. En aquellos casos en los que por la naturaleza del contrato se exigiera su forma escrita, se hará con expresa referencia de su grupo profesional, salario pactado, duración del contrato y funciones a desempeñar previa superación de las pruebas objetivas de aptitud y requisitos que se determinen.

2. La admisión de personal se sujetará a los requisitos, condiciones y tipología de contratos legalmente previstos.

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

En los contratos laborales que se pudieran suscribir entre la empresa y los trabajadores que se incorporen a la misma se estipulará un periodo de prueba que será de hasta seis meses para Licenciados y Técnicos y de hasta tres meses para el resto de los trabajadores, estándose en materia de contratación temporal a los periodos de prueba que dicha específica contratación determine.

El trabajador, durante el periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones que le son inherentes al puesto de trabajo que desempeñe.

Durante el periodo de prueba la empresa y trabajador podrán desistir unilateralmente del contrato sin necesidad de alegar causa alguna.

Tal desistimiento no requerirá de preaviso y extinguirá el vínculo laboral sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 12. *Dimisión del trabajador.*

En el caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la Empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional correspondiente a los días no preavisados, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

1. Se entiende por movilidad a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea de superior o inferior nivel, dentro del mismo grupo profesional.

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 al grupo profesional.

Se acuerda la movilidad interna al objeto de lograr el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, conforme establece el ordenamiento laboral vigente.

2. En los cambios de puesto de menor grupo o nivel, se respetarán las percepciones económicas del puesto de origen así como el grupo y nivel que se mantendrán a título personal.

3. En los cambios de puesto de trabajo a un grupo o nivel superior, se percibirá automáticamente el salario del nuevo nivel, volviéndose a la situación económica anterior cuando regresen al antiguo puesto. Si la realización de funciones superiores excedieran de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, salvo que el mismo esté afectado por las normas de ascensos y provisión de vacantes previstas en el propio Convenio colectivo.

Artículo 14. *Ascensos.*

Los ascensos, siempre que existieran vacantes, se sujetarán al régimen siguiente:

El ascenso a Gerente de operaciones, Supervisor, Responsable de Área y Jefe de Departamento, será en todo caso de libre designación de la Empresa. Para el resto de los puestos de carácter técnico, administrativo y comercial, la empresa notificará con carácter anual la existencia de posibles vacantes a efectos de su provisión, por el personal de la empresa.

Queda exceptuada de dicha regla, el grupo de técnicos, siempre y cuando se acredite la perentoriedad de su contratación.

Se regulará una normativa interna en materia de concurso oposición en cuanto a tribunales, materias objeto de examen, contenido de las pruebas, etc.

En todos los casos, el tribunal estará presidido por un miembro designado por la Empresa y el resto del mismo estará compuesto por idéntico número de miembros en representación de aquella y de la parte de los trabajadores.

En cualquier caso, la cobertura de un puesto de superior categoría por oposición interna o libre designación comportará el establecimiento de un periodo de seis meses de prueba de consolidación en el mismo, dentro del cual el trabajador quedará confirmado en su nuevo puesto y categoría o por el contrario no confirmado en el mismo, retornando a sus anteriores funciones y nivel retributivo.

Artículo 15. *Traslados y desplazamientos.*

Se entiende por traslado de un trabajador su asignación a un centro de trabajo de forma permanente, distinto al que fue contratado, cuando éste cambio implique el cambio permanente de residencia. El traslado podrá ser:

a) A petición del trabajador. Se requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la dirección, se realizará el traslado sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) Por necesidades del servicio. Los trabajadores, por necesidades técnicas, organizativas o de producción suficientemente justificadas, podrán ser trasladados a otros centros que la Empresa pudiera tener creados en el territorio español.

Tendrán preferencia para permanecer en sus puestos:

Los que hubieran sido trasladados anteriormente.

Los que tuvieran hijos menores en edad escolar.

Se entenderá por desplazamiento el que se produce cuando el empleado se traslada a otro centro y/o localidad sin necesidad de modificar su residencia.

El desplazamiento implicará el derecho por parte del trabajador al devengo de las dietas y al gasto de alojamiento que a continuación se recogen, así como, al pago del gasto de desplazamiento desde el centro de origen al de destino en un medio de locomoción colectivo público.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonarán 25 pesetas por kilómetro.

El importe diario que se establece durante la vigencia del Convenio para dietas será de 4.000 pesetas día.

En los viajes de servicio cuya duración no requiera pernoctar fuera del domicilio habitual el importe de la dieta será de 2.500 pesetas día.

Artículo 16. *Salarios.*

Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 2001, en cómputo anual y por categoría profesional serán:

Personal de operaciones:

Gerente de operaciones: 1.964.214 pesetas brutas anuales.
Supervisor: 1.526.616 pesetas brutas anuales.
Responsable de área: 1.336.510 pesetas brutas anuales.
Asistente: 1.150.226 pesetas brutas anuales.

Personal de oficina:

Jefe de departamento: 2.078.608 pesetas brutas anuales.
Administrativo: 1.394.008 pesetas brutas anuales.
Auxiliar administrativo: 1.223.432 pesetas brutas anuales.
Subalterno: 1.210.328 pesetas brutas anuales.

Personal técnico:

Licenciado: 2.794.400 pesetas brutas anuales.
Diplomado: 2.108.394 pesetas brutas anuales.
Técnico: 1.497.468 pesetas brutas anuales.

Personal comercial:

Comercial: 1.745.520 pesetas brutas anuales.

Artículo 17. *Pagas extraordinarias.*

Los empleados de la empresa tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias, de igual cuantía a una mensualidad, las cuales se abonarán prorrateadas con la mensualidad ordinaria.

Artículo 18. *Plus de trabajo nocturno.*

El periodo nocturno comprende entre las veintidos horas y las seis horas. Los trabajadores que presten efectivamente servicios más de tres horas durante dicho horario tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad de 25.000 pesetas brutas mes o su parte proporcional.

Artículo 19. *Plus de Convenio.*

Como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, se establece un Plus de Convenio, en cómputo anual y por categorías profesionales, por las cuantías que se fijan a continuación:

Personal de centro:

Gerente de Operaciones: 138.516 pesetas brutas anuales.
Supervisor: 107.422 pesetas brutas anuales.
Responsable de área: 90.440 pesetas brutas anuales.
Asistente: 80.598 pesetas brutas anuales.

Personal de oficina:

Jefe de Departamento: 146.468 pesetas brutas anuales.
Administrativo: 97.636 pesetas brutas anuales.
Auxiliar administrativo: 85.680 pesetas brutas anuales.
Subalterno: 84.406 pesetas brutas anuales.

Personal técnico:

Licenciado: 195.370 pesetas brutas anuales.
Diplomado: 142.478 pesetas brutas anuales.
Técnico: 105.364 pesetas brutas anuales.

Personal comercial:

Comercial: 123.116 pesetas brutas anuales.

Artículo 20. *Plus Transporte.*

Como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso, se establece un complemento extrasalarial, en cómputo anual y por categorías profesionales, por las cuantías que se fijan a continuación.

Este plus no se abonará en el mes de vacaciones y no será cotizable para la Seguridad Social en la parte que legalmente esté exento. No obstante, podrá prorratearse en doce meses.

Personal de Centro:

Gerente de Operaciones: 82.940 pesetas brutas anuales.
Supervisor: 82.940 pesetas brutas anuales.

Responsable de área: 72.875 pesetas brutas anuales.
Asistente: 55.000 pesetas brutas anuales.

Personal de oficina:

Jefe de Departamento: 90.585 pesetas brutas anuales.
Administrativo: 55.000 pesetas brutas anuales.
Auxiliar administrativo: 55.000 pesetas brutas anuales.
Subalterno: 55.000 pesetas brutas anuales.

Personal técnico:

Licenciado: 90.585 pesetas brutas anuales.
Diplomado: 90.585 pesetas brutas anuales.
Técnico: 90.585 pesetas brutas anuales.

Personal comercial:

Comercial: 90.585 pesetas brutas anuales.

Artículo 21. *Jornada laboral.*

Se establece una jornada laboral anual máxima de mil ochocientas seis horas de trabajo efectivo.

Dada la peculiar actividad de la Empresa que cuenta con tiendas abiertas al público veinticuatro horas, se acuerda distribuir la jornada en los siguientes turnos:

De siete horas a quince horas.
De quince horas a veintitres horas.
De veintitres horas a siete horas.

Dicha distribución es puramente enunciativa y no constituye, salvo que la naturaleza del trabajo, a criterio de la dirección de la empresa, así lo interprete derecho adquirido.

De hecho, ambas partes aceptan la existencia de una posible distribución irregular de la jornada de trabajo que deberá ser comunicada, siempre y cuando sea posible, con una antelación mínima de dos días a los trabajadores afectados.

En caso alguno se superarán las doce horas máximas de trabajo efectivo al día, reconociéndose asimismo el derecho al descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas.

La empresa propiciará en todo momento la estabilidad de la jornada y establecerá horarios irregulares cuando razones de necesidad y urgencia debidos a aumentos o disminución de pedidos, fallos en suministros, reparaciones, averías y necesidades estacionales de la producción así lo impongan.

El personal de centro, en atención a su responsabilidad y específicas funciones, tendrá flexibilidad horaria dentro del tope de jornada máxima vigente en cada momento.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a veintidos días hábiles de vacaciones.

La empresa por razones operativas o de mayor productividad podrá exceptuar para su disfrute aquellos periodos que estime necesarios.

Con independencia de lo expuesto, si las razones de servicio requirieren, la presencia suficientemente justificada del trabajador, éste deberá adecuar su periodo de disfrute a fecha distinta de la acordada.

Antes del mes de abril de cada año se establecerá un cuadro de vacaciones por departamento y centro de trabajo, en el que primarán a efectos del derecho de disfrute, las normas establecidas en la legislación de ámbito general.

Artículo 23. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

Matrimonio del trabajador quince días, no acumulables al período vacacional, salvo autorización expresa.

Nacimiento de hijo/a será de tres días.

Traslado de domicilio un día.

Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable de acuerdo con la legislación vigente.

Por muerte del cónyuge, padres o hijos, la licencia será de cuatro días incluidos en este tiempo los posibles desplazamientos. Si se trata de defun-

ción de abuelos, nietos hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijastros e hijos políticos, la licencia será de dos días.

Por matrimonio de abuelo, padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, tendrán derecho a un día de licencia, ampliable a dos por desplazamiento superior a 350 kilómetros.

Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave del cónyuge o intervención quirúrgica, así como de los padres, hijos, nietos, hermanos o hijos políticos se concederán dos días ampliables a tres por desplazamiento superior a 350 kilómetros.

Artículo 24. *Prestación por accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

«Workcenter SGD, Sociedad Anónima», desde el quinto día de la correspondiente baja, en enfermedad de más de treinta días, complementará las prestaciones públicas de enfermedad profesional, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja.

De igual forma, a partir del segundo día, la empresa complementará las prestaciones por accidente de trabajo hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja.

Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa y a petición de la misma, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia o negativa del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 25. *Reconocimiento médico anual.*

La empresa dispondrá las medidas oportunas para que, con cargo a la misma, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual con el alcance necesario establecido en la vigente Ley de Salud Laboral.

El personal de «Workcenter SGD, Sociedad Anónima» vendrá obligado a someterse, al inicio de la prestación, a un examen médico, así como cuantas veces la Empresa o los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando las circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien en un trabajador comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico de especial intensidad y habitualidad, la empresa, a instancia del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

Artículo 26. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante el mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal y uso indebido del uniforme.
4. Discusiones con compañeros o clientes que repercutan en la buena marcha de los servicios.
5. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
6. Descuidos en la conservación del material.
7. Falta de atención y diligencia con el cliente.

Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación o más de tres faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores, compañeros y clientes.

4. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

5. No seguir las instrucciones dadas por la empresa para la prevención de riesgos laborales.

6. La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

7. Ocultar a la empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan cargar perjuicio grave.

8. La embriaguez ocasional y el consumo ocasional de estupefacientes de toda clase.

9. La falta de respeto a un cliente, compañero o superior.

10. La falta de atención y diligencia en las tareas de producción, control de atención, etc.

11. El incumplimiento de las instrucciones o normas que se den para el buen funcionamiento y organización de las actividades.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada o más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o cuarenta durante un año.

2. Fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa, o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, falsear datos ante los representantes de los trabajadores, si tales falsedades tienen, como finalidad maliciosa, conseguir algún beneficio.

4. La simulación comprobada de enfermedad o negativa a reconocimiento médico a petición de la empresa.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor.

7. La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzcan quejas justificadas de los compañeros o clientes.

8. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, sino media autorización de la misma.

9. Los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados o clientes.

10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

11. La negligencia en la utilización de instrumentos de trabajo que puedan producir daños propios o a terceros.

12. La embriaguez habitual o toxicomanía, se afecta negativamente en el trabajo.

13. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.

14. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.

16. Utilizar, sin autorización expresa y por escrito, medios de la compañía adscritos al trabajo en beneficio propio.

17. Divulgar información restringida de la compañía, de sus operaciones o de sus clientes sin que exista autorización expresa.

Artículo 27. *Sanciones.*

Régimen de sanciones:

La facultad sancionadora corresponde a la empresa.

Las sanciones requieren comunicación escrita motivada al trabajador, salvo en los casos de amonestación verbal. En caso de faltas muy graves la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de la sanción que imponga.

Las sanciones máximas que podrá imponer en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, traslado forzoso, el despido.

Cláusula final.

Todos los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio serán incrementados automáticamente el día 1 de enero del año 2002 con el IPC previsto por la Ley de los Presupuestos del Estado.