

8985

RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2006, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de encomienda de gestión con el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria.

La Subsecretaría de Educación y Ciencia y el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria han suscrito, con fecha 8 de mayo de 2006, un Acuerdo de por el que se encomienda la gestión material de las pruebas selectivas para cubrir determinadas plazas de personal laboral, dentro de los procesos de consolidación de empleo temporal, al Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria.

Para general conocimiento se dispone su publicación como anexo a la presente Resolución.

Madrid, 8 de mayo de 2006.—El Subsecretario, Fernando Gurrea Casamayor.

ACUERDO DE ENCOMIENDA DE GESTIÓN AL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGRARIA Y ALIMENTARIA

Primero.—El Subsecretario del Ministerio de Educación y Ciencia y el Director General del Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria, acuerdan, en el marco de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que el Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria lleve a cabo, por razones de eficacia, la gestión material de las pruebas selectivas derivadas de los procesos de consolidación de empleo temporal convocados para cubrir plazas de personal laboral en las categorías profesionales de Titulado Medio de Investigación y Laboratorio (grupo profesional 2) y de Oficial de Investigación y Laboratorio (grupo profesional 5), del Ministerio de Educación y Ciencia.

Segundo.—La gestión material que se encomienda, con respecto a las categorías citadas en el apartado anterior, se concretará en las siguientes actividades, con el alcance que en cada caso se señala:

- a) Recepción de las solicitudes de participación en las pruebas selectivas.
- b) Propuesta de las resoluciones por las que se declaren aprobadas las listas de admitidos y excluidos y se señalan el lugar y fecha de comienzo del primer ejercicio, así como la relación de aspirantes excluidos, con indicación de las causas de exclusión.
- c) Propuesta de los miembros que han de formar parte de los Tribunales calificadoros de las pruebas selectivas.
- d) Gestión de la operativa necesaria para el desarrollo material de los ejercicios.
- e) Recepción de los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en las convocatorias a las que se hace referencia en el artículo 23 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.
- f) Cualquier otra gestión relacionada con los procesos selectivos, siempre que no suponga alteración de la titularidad de la competencia ni de los elementos sustantivos de su ejercicio.

Tercero.—Correrán a cargo de la sección presupuestaria del Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria los gastos originados por la gestión material objeto de la presente encomienda.

Cuarto.—El plazo de vigencia de la gestión encomendada será de dieciocho meses a contar desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado de la convocatoria de las pruebas selectivas cuya gestión material se encomienda.

Quinto.—La encomienda de gestión no supone cesión de la titularidad de las competencias ni de los elementos sustantivos de su ejercicio, atribuidas al Subsecretario del Ministerio de Educación y Ciencia.

Sexto.—Es responsabilidad de la Subsecretaría del Ministerio de Educación y Ciencia dictar los actos o resoluciones de carácter jurídico que den soporte o en los que se integre la concreta actividad material objeto de la presente encomienda de gestión.

Disposición adicional.

Suscriben el presente instrumento de formalización de encomienda de gestión el Subsecretario del Ministerio de Educación y Ciencia y el Director General del Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria.

Madrid, 8 de mayo de 2006.—El Subsecretario del Ministerio de Educación y Ciencia, Fdo.: Fernando Gurrea Casamayor.—El Director General del Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria, Fdo.: Mario Gómez Pérez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

8986

RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Fenice Instalaciones Ibérica, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fenice Instalaciones Ibérica, S.L. (Código de Convenio n.º 9016052) que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados 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 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 3 de mayo de 2006.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FENICE INSTALACIONES IBÉRICA, S. L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

Constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, suscrito entre las representaciones de Fenice Instalaciones Ibérica, S.L. (en adelante Fenice) y sus trabajadores, la regulación de las relaciones de trabajo entre dicha Empresa y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, así como sus organizaciones representativas, siendo la expresión de los acuerdos libremente aceptados por las partes.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en los Centros de Trabajo de Fenice.

Artículo 3. Ámbito personal.

Están afectados por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores pertenecientes a la plantilla de Fenice con excepción de los Directores y del personal al que hace referencia el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia de este Convenio será desde el 01/01/2005 hasta el 31/12/2008.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio Colectivo, podrá efectuarse tanto por la Representación de la Empresa como por la de los Trabajadores, siendo esta última, a tales efectos, el Comité de Empresa o Sindicatos firmantes.

La denuncia deberá formalizarse mediante escrito, que se dirigirá a la Dirección de la Empresa y a la Autoridad Laboral Competente si el denunciante fuera el Comité de Empresa, o los Sindicatos firmantes y a éste y a la mencionada Autoridad en el caso de ser la Empresa quien proceda a su denuncia.

La mencionada denuncia deberá formalizarse y comunicarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación del Convenio Colectivo.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

A efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico e indivisible, y serán consideradas globalmente.

En el caso de ser declarada la nulidad de alguna o algunas de sus disposiciones, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad a partir del momento en que aquella se produjera, debiendo sus partes signatarias proceder a la completa renegociación del mismo.

Artículo 7. *Compensación, absorción y garantías personales.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, ya lo fueran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, de cualquier tipo o naturaleza, y también por aquellas de origen legal.

Habida cuenta la naturaleza de este Convenio Colectivo, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos pactados únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas, superan el nivel del Convenio Colectivo en su cómputo total, excepto en los casos de sumisión expresa señalados en el presente Convenio Colectivo. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las establecidas en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

Comisión de aplicación e interpretación

Artículo 8. *Comisión de aplicación e interpretación.*

Se constituye una Comisión de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, constituida por los miembros que firmaron este Convenio Colectivo por lo que a la representación de los trabajadores se refiere y por la Dirección.

Serán funciones de la Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio las siguientes:

- A. La interpretación del Convenio Colectivo, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la jurisdicción laboral.
- B. La resolución de cuantas cuestiones sean sometidas a su consideración en los supuestos concretamente previstos por el presente Convenio Colectivo.
- C. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Artículo 9. *Sumisión de cuestiones a la Comisión.*

1. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

CAPÍTULO III

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen ni limitación a la creación de profesiones nuevas que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, ni obstaculización a la facultad de la Empresa de modificar su actual organización de trabajo, así como tampoco la obligación de tener cubiertas todas las categorías que se enumeran.

Los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional son meramente enunciativos, sin que la definición pueda tener carácter exhaustivo en cuanto a los trabajos propios de cada calificación laboral, por lo que los trabajadores deben ejecutar todos los trabajos que les sean ordenados dentro del concepto general de sus funciones, sin que puedan ampararse en la definición concreta de su especificación de puestos para negarse a realizar los mismos.

Artículo 11. *Clasificación general.*

A efectos de clasificación, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

1. Personal de Taller:
 - Operarios.
 - Técnicos Operativos.

2. Personal de oficina:

Empleados.

3. Mandos y Cuadros:

Mandos Intermedios.
Cuadros.
Mandos Superiores.
Licenciados.

Artículo 12. *Agrupación de categorías.*

La agrupación concreta de categorías en cada uno de los centros afectados por el presente Convenio Colectivo es la siguiente:

Formación.
Prácticas.

Operarios:

Especialista A.
Especialista B.
Oficial 3.^a A.
Oficial 3.^a B.
Oficial 2.^a
Oficial 1.^a
Oficial 1.^a E.

Técnico Operativo.
Empleados:

Auxiliar.
Oficial 2.^a
Oficial 1.^a
Oficial 1.^a A

Mandos y Cuadros:

Mandos Intermedios.
Encargado.
Maestro de 2.^a
Jefe de 2.^a
Jefe de 1.^a
Maestro de Taller.
Jefe de Taller.

Mandos Superiores.
Licenciados.

Artículo 13. *Promoción.*

Establecida la provisión de una vacante, debe procederse a su ocupación por personal idóneo, iniciándose automáticamente los procedimientos siguientes:

- a) Adecuación de disponibles.
- b) Concurso-Oposición.
- c) Regularización de categorías.
- d) Libre designación por la Dirección.

Artículo 14. *Adecuación de disponibles.*

El Departamento de Personal tratará de cubrir las vacantes existentes, con personal disponible de la misma categoría y oficio que la plaza a cubrir, para ello, presentará una terna al responsable del Servicio, quien elegirá uno siempre a título de prueba, por un período de tres meses, siendo perceptivo el informe favorable del responsable del Servicio, para la ocupación definitiva.

Se entiende por personal disponible:

Personal desplazado en categoría inferior a la suya.
Trabajadores puestos a disposición de Personal por los Servicios Técnicos.

El Departamento de Personal mantendrá permanentemente actualizado el fichero en estas condiciones, al objeto de poder cubrir las vacantes por riguroso orden.

Artículo 15. *Concurso-oposición.*

Se cubrirán por este sistema aquellas vacantes de puestos de trabajo que no sean de libre designación por la Dirección de la Empresa y que no se hayan ocupado por disponibles.

Además de la ausencia de requisitos necesarios para optar a Concurso-Oposición, incapacitarán para tomar parte en el mismo:

1. Falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según el Servicio Médico de la Empresa.

2. Estar en situación de excedencia a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

3. Haber sido sancionado por falta muy grave en el año anterior a la convocatoria.

4. Haberse presentado con resultados negativos a prueba análoga en los seis meses anteriores a la finalización del plazo de admisión de solicitudes y a la realización de las pruebas prácticas.

A. Requisitos para tomar parte en el Concurso-Oposición.—Con independencia de los requisitos específicos que cada vacante conlleve, se establece con carácter general el siguiente.

A.1 Tener una antigüedad mínima continuada de un año en la Empresa a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

B. Tramitación del Concurso-Oposición.—La misma se llevará a efecto a través del siguiente proceso:

B.1 Anuncio: El Departamento de Personal, a través de todos los tablones de avisos, anunciará las vacantes o puestos a cubrir en un período no inferior a cinco días laborables para información y convocatoria del personal, expresando en la misma los requisitos particulares que sean procedentes.

Pruebas: El Concurso-Oposición constará de:

- a) Pruebas prácticas.
- b) Pruebas teóricas.
- c) Pruebas psicotécnicas.

En circunstancias especiales, la Dirección podrá convocar Concurso-Oposición, eliminando las pruebas que considere oportuno, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

C. Tribunal de Examen.—Las pruebas serán juzgadas por un tribunal constituido por:

- C.1 Presidente: A designar por la Dirección.
- C.2 Vocales:

a) Un representante de la Dirección, normalmente el Jefe responsable o persona por él asignada, de la plaza o plazas cuya vacante hayan de cubrirse.

b) Dos representantes sindicales, miembros del Comité de Empresa, designados por dicho órgano de representación.

c) Un miembro del Departamento de Personal que actuará como Secretario.

El Tribunal podrá solicitar el asesoramiento que precise en casos concretos, de órganos o personas de la Empresa o ajenos a la misma.

D. Puntuación:

a) Méritos Especiales: Asistencia con aprovechamiento a cursos de formación, propias de la especialidad objeto del Concurso-Oposición.

- Curso de 1 día a 6 meses: 1 punto.
 Curso de 6 meses a 12 meses: 2 puntos.
 Curso de más de 12 meses: 3 puntos.
 Título de oficialía o similar: 3 puntos.
 Título de maestro o similar: 5 puntos.

La suma de todos los puntos podrá ser como máximo de 10 puntos.

- b) Prueba práctica: Máximo de 50 puntos.
- c) Prueba teórica: Máximo de 25 puntos.
- d) Prueba psicotécnica: Máximo de 9 puntos.

A igualdad de puntuación, tendrá prioridad el personal más antiguo en la Empresa.

En las pruebas se habrá de obtener, como mínimo, el 50 por 100 de las puntuaciones de cada uno de ellas.

E. Publicación de resultados.—Dentro de los siete días laborables a contar desde el siguiente a la finalización de las pruebas, se publicará en todos los tablones de avisos el resultado del Concurso-Oposición, expresando la puntuación obtenida, abriéndose un período de reclamación de cinco días, los cuales se resolverán por el tribunal dentro de los cinco siguientes.

F. Plazas desiertas.—Cuando las plazas a Concurso-Oposición queden desiertas se podrán cubrir libremente por la Dirección de la Empresa. El Tribunal de Examen podrá proponer un candidato de acuerdo con el criterio de puntuación del apartado D, siendo condición necesaria haber aprobado la prueba práctica.

Artículo 16. *Mandos Intermedios y Cuadros.*

Tendrán la consideración de Mandos Intermedios y/o Cuadros, los ocupantes de los puestos vigentes en cada momento en la Organización.

La definición de Mando Intermedio y/o Cuadro se dará de acuerdo con las características y contenido de funciones de cada puesto de trabajo.

Artículo 17. *Libre designación.*

La Dirección de la Empresa podrá proveer, por libre designación, además de las plazas declaradas desiertas en Concurso-Oposición, las vacantes correspondientes a los siguientes puestos:

Jefes de 2.ª; Jefes de 1.ª, Maestros de Taller, Jefes de Taller, Mandos Superiores y Secretarios/as de Dirección.

La Dirección de la Empresa dará preferencia, en cuanto a la posibilidad de acceso a los puestos vacantes que requieran titulación académica, al personal de la misma que ostente estas titulaciones, de acuerdo con sus aptitudes y con las reservas pertinentes en los casos que las circunstancias lo aconsejen.

Se informará de la decisión a la representación sindical.

Artículo 18. *Formación.*

1. Formación Permanente.—La Empresa establecerá en el plan anual de formación, los cursos necesarios para el desarrollo correcto de las tareas en los puestos de trabajo, especialmente en lo referente a las nuevas tecnologías.

2. Formación Específica.—La Empresa proseguirá su labor de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, tanto teórica como práctica, en el momento de la contratación, independientemente de la modalidad o duración de esta, así como cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, o bien cuando se produzcan cambios en las funciones.

La formación realizada en horas de trabajo será abonada igual que la retribución correspondiente a su puesto de trabajo habitual.

La prima o premio, se abonarán a los valores promedio de nómina.

La formación será obligatoria dentro de la jornada laboral y voluntaria fuera de la jornada laboral.

Permiso para exámenes.—Se considera permiso para exámenes, el tiempo preciso para presentarse a los correspondientes de carreras de grado medio o superior, o de Formación Profesional, previa justificación de estar matriculado y posterior justificación de haberse presentado a los exámenes. Se perderá el derecho a la retribución de este permiso, si corresponde a un examen para asignatura ya presentado con anterioridad en dos convocatorias.

Se abonarán los salarios propios de la categoría y la prima.

No se tendrá derecho a ninguna retribución, si se suspende en la mitad o más de los exámenes para los que haya solicitado permiso.

CAPÍTULO IV

Movilidad

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Se entiende por movilidad funcional el traslado de unos puestos de trabajo a otros dentro del Centro de Trabajo.

A efectos de su aplicación se acuerda lo siguiente:

a) Movilidad Temporal.—Se entiende por movilidad temporal el cambio de puesto de trabajo a tenor de los criterios siguientes:

1.º Duración máxima de 90 días naturales.

2.º No se podrá volver a desplazar al mismo trabajador hasta que, dentro de su sección lo hayan sido todos los de su misma categoría.

b) Movilidad Permanente.—Los cambios de puesto de trabajo por período superior a 90 días se efectuarán de acuerdo con el siguiente orden de preferencia:

1.º Personal desplazado en puesto de trabajo de categoría inferior a la que personalmente ostente.

2.º Personal voluntario, idóneo para el puesto de trabajo y de la misma categoría y grupo profesional de la del puesto a ocupar, con preferencia para el que haya ocupado con anterioridad el puesto de trabajo.

Agotado el orden de preferencia antes mencionado sin haberse cubierto la vacante, la Comisión Mixta lo designará en función de la mayor idoneidad y menor antigüedad en la Empresa y en la sección del trabajador.

Se tendrán en cuenta, al efectuar el traslado, las limitaciones para los puestos a cubrir por posibles CFD, según relación del Servicio Técnico de Personal.

Artículo 20. *Periodo de adaptación.*

Se establece un período de adaptación para el personal que deba aco- plarse a nuevos puestos de trabajo. La duración máxima para todos los

casos serán de 30 días laborables, sin perjuicio de la inferior que, en su caso, se haya pactado con carácter específico. En casos especiales, autorizados por la Dirección, podrán prolongarse por más tiempo.

CAPÍTULO V

Productividad

Artículo 21. *Productividad.*

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción, las partes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo.

Los objetivos a alcanzar son:

Elevar la competitividad y la rentabilidad de la Empresa.
Optimizar la capacidad productiva.
Reducir los índices de absentismo.

Instrumentos básicos:

Inversiones (nuevas tecnologías).
Adecuar racionalmente la estructura.
Optimización de las relaciones laborales.
Mejora de las condiciones y calidad de vida en el trabajo.
Mayor incentivar económica.
Programas y sistemas de formación que permitan una mayor cualificación.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horarios, vacaciones y control presencia

Artículo 22. *Jornada.*

La jornada laboral será de 1.704 horas, 213 días a nivel individual, 216 días laborables a nivel calendario, excepto para el personal de jornada interrumpida cuya duración anual dependerá del calendario y horario establecidos en los artículos 24 y 28.

La jornada industrial será de 222 días de trabajo efectivo.

La jornada industrial, será de aplicación en función de las necesidades de la empresa y se comunicará con 60 días de antelación.

Las necesidades de personal, se cubrirán prioritariamente con personal voluntario, de su área o de cualquier otra, siempre y cuando su profesión sea compatible con la función a realizar. Si los voluntarios no son suficientes, se cubrirán las necesidades con el resto del personal, con carácter rotativo,

La normativa general para determinar los días de descanso en Jornada Industrial será la siguiente: El día de libranza se fijará previo acuerdo entre el trabajador y su mando.

Artículo 23. *Jornada interrumpida.*

Afecta a los empleados y mandos, que a criterio de la empresa, precisen de un horario de trabajo en concordancia con los habituales para gestiones comerciales, financieras, de administración y para la propia gestión de la Empresa.

Áreas de Oficinas:

Horarios:

De lunes a jueves, de 8 a 17,15 h. (45 min. p/comer.) C. «Madrid»
De lunes a jueves, de 8 a 17,30 h. (1 h. p/comer) C. «Valladolid».
Viernes de 8 a 14 h.

El coste de la manutención será con cargo a la Empresa.

Artículo 24. *Flexibilidad.*

1. Días trabajados a más.—Por necesidades de trabajo o servicios demandados, se podrá trabajar algún día más fuera del calendario establecido, a los siguientes valores por jornada completa:

Desde 1/1/Año 2005: 126 €.
Desde 1/1/06: 130 €.
Desde 1/1/07: 135 €.
Desde 1/1/08: 140 €.

En ningún caso se añadirán pagos complementarios (plus festivo, otros pluses, etc.)

2. Días a librar, cuando así se acuerde, se abonarán sólo los fijos.—Los días de libranza serán preferiblemente de lunes a viernes.

3. Días de trabajo a menos (situaciones excepcionales).—Para situaciones excepcionales, en las que por no poder realizar la producción el cliente del Centro, se podrá dejar de trabajar, recuperándose cuando desaparezca el motivo que ocasionó esta situación.

Las percepciones se abonarán conforme a los puntos anteriores.

La comunicación se realizará con 48 horas de antelación, siempre que esto sea posible y, en cualquier caso, en el momento en que se conozca el hecho.

Artículo 25. *Turno de noche.*

Se establece para el turno de noche un descanso acumulable de 20 minutos por jornada completa en turno de noche, que serán disfrutados como día de descanso cuando el acumulado llegue a un máximo de 8 horas, previo acuerdo entre el interesado y su mando.

Artículo 26. *Horarios.*

Jornada continuada:

De 07:00 a 15:00 horas.
De 15:00 a 23:00 horas.
De 23:00 a 07:00 horas (después de festivos, de 0:30 a 7:00 h.).

Jornada interrumpida:

De 08:00 a 17:15 / 17:30 horas (de lunes a jueves).
De 08:00 a 14:00 horas (los viernes).

Jornadas especiales:

De 10:00 a 18,45 horas.
De 06:00 a 14:00 horas.

Corretornos: Áreas que por su tipo de trabajo, el personal que conforma las mismas, se encuentra sujeta a un turno de libranza en días distintos al resto de la plantilla, determinándose sus días libres por riguroso turno y de acuerdo entre éstos y la Empresa.

Artículo 27. *Calendario laboral.*

Los calendarios laborales serán elaborados, de común acuerdo y con carácter anual entre las Representaciones de la Empresa y de los Trabajadores, debiendo concluirse en todo caso con anterioridad al 31 de diciembre del año anterior, y serán iguales/similares a los calendarios de los clientes que servimos en cada Centro.

Artículo 28. *Vacaciones.*

La duración del período de vacaciones será de 30 días naturales seguidos, salvo pacto en contrario, o de la parte proporcional correspondiente en el supuesto de ser inferior al año, la antigüedad del trabajador o tipo de contrato.

El período oficial de vacaciones, será elaborado de común acuerdo, conforme a lo descrito en el artículo sobre el calendario laboral.

Por necesidades de la Empresa y previa información al Comité, las vacaciones pactadas en el calendario laboral, podrán adelantarse o retrasarse, siempre que todo el período quede comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

El cambio de vacaciones, se efectuará prioritariamente con personal voluntario, si éstos no fueran suficientes, se cubrirán las necesidades con el resto del personal, con carácter rotativo. A un mismo trabajador, no se le cambiarán dos años seguidos salvo voluntariedad.

La comunicación al personal, deberá efectuarse antes del 31 de mayo.

Artículo 29. *Control de presencia.*

Permanencia en el puesto de trabajo.—La permanencia en el puesto de trabajo, deberá ser desde el comienzo al final de la jornada, sin excepción. A este respecto, se acentuarán las medidas de puntualidad, incluidas las de los autocares, el fichaje en el puesto de trabajo y utilización de los vestuarios, que permanecerán durante todo el tiempo posterior al de su imprescindible utilización, cerrados, así como la limitación de utilización de las zonas de libre circulación.

CAPÍTULO VII

Salarios, revisión salarial, ordenación del salario y complementos salariales

Artículo 30. *Ordenación del salario.*

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salarios se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

Tendrá la consideración legal de salario las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales.

Artículo 31. Salario base.

Constituye el salario base la retribución del trabajador, fijada en función de la clasificación profesional.

Artículo 32. Complementos salariales.

A) Complementos personales.–Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los individuos.

B) Complementos del puesto de trabajo.–Complementos que deba percibir el trabajador por razón del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo carácter consolidable.

C) Complemento por calidad.–Conceptos que el trabajador perciba en razón de una mejor calidad.

Artículo 33. Composición del salario.

Salario Base:

Salario Convenio.

Complemento Personal:

Antigüedad.

Plus Personal de Adecuación.

Complemento del puesto de trabajo:

Plus Jefe de Equipo.

Plus trabajos nocturnos.

Complementos por calidad y cantidad:

Gratificación días festivos.

Horas extraordinarias.

Premio.

Prima.

Complementos de vencimiento superior al mes:

Pagas extraordinarias.

Artículo 34. Conceptos no salariales.

No son salarios:

Prestación por accidente..

Prestaciones de la Seguridad Social.

Complementos a las prestaciones de Seguridad Social.

Atenciones sociales.

Indemnizaciones y suplidos.

Artículo 35. Incremento salarial.

Desde 1.01.05: IPC previsto + 0,5.

Desde 1.01.06: IPC previsto + 0,5.

Desde 1.01.07: IPC previsto + 0,5.

Desde 1.1.08: IPC previsto + 0,75.

Al 31.12 de cada año se regularizarán los valores de Convenio por la diferencia entre (IPC real + 0,5 para los años 2005, 2006 y 2007) – subida efectuada desde 1/1 e (IPC real + 0,75 para el año 2008) – subida salarial efectuada desde 1/1.

Artículo 36. Abono de haberes.

Los abonos de haberes, con carácter general, se efectuarán al mes siguiente al de devengo.

El personal operario percibirá los conceptos salariales por las horas naturales del mes, y el personal empleado por 240 horas. En los contratos a tiempo parcial, la parte proporcional a las horas trabajadas.

Las primas se abonarán por horas reales de trabajo.

El descuento por horas no retribuidas se efectuará como concepto aparte y aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Percepciones teóricas totales}}{\text{Horas de prima}} = \text{Precio hora descuento}$$

De las percepciones teóricas totales, se excluyen los conceptos abonados por presencia, ya que automáticamente dejan de abonarse.

Al estar incluidas las pagas extras en el precio hora de descuento y como consecuencia de éste, descontándose mes a mes, en Verano y Navidad no se efectuará descuento por este motivo.

El modelo de recibo para el pago de la nómina se adjunta como anexo n.º 4.

Artículo 37. Retribución permisos y salidas.

En las salidas o permisos particulares autorizados, se abonarán los conceptos de: Salario, Antigüedad y Plus Personal de Adecuación, correspondientes a las 15 primeras horas anuales de ausencia.

Artículo 38. Plus antigüedad.

Se abonará en forma de trienios, que serán ilimitados en su número, equivalente cada uno de ellos al valor que resulte por aplicación del 5% sobre las cantidades por categoría, según tabla adjunta.

Estas cantidades se incrementan anualmente en los euros que suponga incrementar el importe del Peón con el I.P.C. previsto.

Categorías	Clas.	Valor	Euros
<i>Nivel 1</i>			
Peón	O	(Día)	15,6570
<i>Nivel 2</i>			
Especialista	O	(Día)	15,6961
<i>Nivel 3</i>			
Oficial 3. ^a	O	(Día)	15,7081
Auxiliar	E	(Mes)	471,8135
<i>Nivel 4</i>			
Oficial 2. ^a	O	(Día)	15,7532
Oficial 2. ^a	E	(Mes)	475,2392
<i>Nivel 5</i>			
Oficial 1. ^a	O	(Día)	15,7952
Oficial 1. ^a	E	(Mes)	478,0640
<i>Nivel 6</i>			
Oficial 1. ^a E	O	(Día)	15,7952
Oficial 1. ^a A	E	(Mes)	478,0640
Técnico Operativo	O	(Día)	15,9105
<i>Nivel 7</i>			
Encargado	E	(Mes)	474,8185
<i>Nivel 8</i>			
Maestro 2. ^a	E	(Mes)	477,8236
Jefe 2. ^a	E	(Mes)	482,2110
<i>Nivel 9</i>			
Jefe 1. ^a	E	(Mes)	485,2761
Maestro Taller	E	(Mes)	478,8453
<i>Nivel 10</i>			
Jefe Taller	E	(Mes)	484,9756
<i>Nivel 11</i>			
Mando Superior	E	(Mes)	496,8156
Licenciado	E	(Mes)	496,8156

Cuando los trienios, se cumplan en el 1.º semestre, se abonarán desde enero del mismo año, cuando se cumplan en el 2.º semestre, se abonará desde enero del año siguiente.

Artículo 39. Personal con 22 años sin promoción.

El personal que no haya variado de situación respecto a la categoría profesional durante un periodo de 22 años, pasará a percibir como «Dife-

rencia de la categoría», la diferencia entre las percepciones en tablas de su categoría y la inmediata superior, si la hubiere.

Se exceptúan de esta norma aquellos casos en que su correlación de categoría o grupo fuera el de Mando Superior.

Artículo 40. *Plus Jefe de Equipo.*

El plus que recibirá el Jefe de Equipo consistirá en el 20% calculado sobre las mismas cantidades que sirven de base para el cálculo de la antigüedad de su categoría y por las horas de presencia real desempeñando dicha función.

Artículo 41. *Plus nocturno.*

Desde 1-01-2005 al 31-12-2006 se abonará en el horario y valores previstos en el Convenio anterior aplicable.

Desde el 1.º de enero de 2007

La fórmula de cálculo será la siguiente:

Empleados:

$$\frac{\text{SIC mes} \times 12}{1.904} \times 0,25 = \text{valor hora}$$

Operarios:

$$\frac{\text{SIC hora} \times 365 \times 8}{1.904} \times 0,25 = \text{valor hora}$$

Siendo SIC = Salario de Convenio Colectivo.

Artículo 42. *Trabajo en día festivo.*

Las jornadas en días festivo, de acuerdo con el calendario laboral, cuando no tengan consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto a petición de la Dirección, serán compensadas con 35,00 €.

Para los corretornos, que será obligatorio; la compensación será de 45,00 €.

Esta gratificación quedará automáticamente eliminada cuando desaparezcan las circunstancias que lo motivaron.

Cuando el trabajo en día festivo esté motivado por la aplicación de las jornadas de flexibilidad, el plus será de 66,11 €.

En los servicios que por sus especiales características y en determinadas fechas (sábados, puentes y fiestas locales), sea obligatorio el trabajo en festivo y se libre otro día a cambio, se abonará en lugar del plus festivo, el importe en horas ordinarias multiplicado por 0,50 excluidos los complementos de calidad y cantidad.

Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

Hasta el 4,7% de la jornada anual individual:

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 50% sobre el valor de la hora normal y excluidos los complementos de puesto de trabajo y calidad y cantidad.

En el caso de que se paguen horas extraordinarias, no se abonará ningún otro concepto.

Hasta 80 horas.

Existirá la opción de librar, ésta deberá ser de común acuerdo trabajador y empresa.

En caso de librar, 1 x 1 y pago del 50% (complemento valor hora extra).

Artículo 44. *Premio por presencia.*

Los valores recogidos en anexo 3, serán incrementados en las mismas condiciones que el artículo 35.

Artículo 45. *Gratificaciones.*

1. Verano (30 de junio) y Navidad (20 de diciembre) se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figuran en las tablas salariales respectiva, adicionándose a las mismas el importe del Plus de Antigüedad, cuando corresponda.

2. Paga por absentismo.-Se abonará por la diferencia entre el absentismo total acumulado en el año anterior, con el mismo dato del año actual, a los valores de:

Diferencia	€ por persona/año
Menor de 0,5 punto	-
Entre 0,5 y 1 puntos	150
Entre 1 y 1,5 puntos	300
Entre 1,5 y 2 puntos	450
2 ó más	600

El valor total de la paga será:

$$\frac{\text{Valor por persona} \times \text{plantilla media} + \text{complemento enfermedad no pagado}}{\text{Personas con absentismo inferior a la media total}} = \text{Paga}$$

El cálculo se realizará por separado por Centros, siendo independientes éstos y, lógicamente, con resultados iguales o diferentes.

Si los operarios se sitúan en un absentismo inferior al de la media de empresas del sector (ANFAC), se consolidará la última paga recibida por este concepto siempre y cuando esta media no supere en 1 punto el absentismo del año anterior.

Lo percibirán exclusivamente las personas con absentismo particular inferior a la media total.

3. Paga por Calidad.-Se establece una paga de valor lineal por mejoras del nivel de calidad, según el indicador de «Resultado Operativo» del Centro.

Los valores serán:

Cumplir el objetivo propuesto: 150 €.

Cumplir el extra budget: 300 €.

Si el valor conseguido se sitúa entre ambos parámetros, se calculará proporcionalmente.

Tendrán derecho a dicha paga los trabajadores que hayan formado parte de la plantilla durante el año (los que no hayan pertenecido a la misma durante todo el año, la cobrarán proporcionalmente al tiempo de trabajo).

Si existiera alguna penalización por «falta de servicio» el importe será deducido en partes iguales entre toda la plantilla, siendo el máximo de ésta el valor de la paga.

Quedan excluidos de dicha paga los ceses indemnizados.

La paga correspondiente al año anterior se cobrará junto a la del Absentismo en el mes de abril, con la nómina de marzo.

Artículo 46. *Complemento de enfermedad o accidente no laboral.*

En los supuestos de enfermedad del trabajador, debida a enfermedad común o accidente no laboral, se abonarán los siguientes complementos:

1. Menos de cuatro días seguidos:

1.1 Tres días o 24 horas anuales a razón de 90% de salario convenio, plus personal, adecuación, plus reconversión y antigüedad.

1.2 A partir del cuarto día u hora 25 no se abona nada.

2. Mayor de tres días seguidos y menor de 31 días:

2.1 Tres primeros días: 90% de salario convenio, plus personal adecuación, antigüedad y prima o premio.

2.2 A partir del 4.º día: 90% de las percepciones brutas teóricas.

3. Mayor de 30 días seguidos: Se abonarán con las percepciones correspondientes a accidente de trabajo.

4. Visita a Especialistas de la Seguridad Social. Previa justificación ante los Departamentos de personal, se concederá el tiempo necesario para efectuar la misma.

Se abona: 90% de las percepciones brutas teóricas, excluido el plus de presencia.

5. Si al final del año el total de absentismo personal por estos conceptos es inferior al de la media del Centro, se le abonará el diferencial entre el 90% recogido en los puntos 1.1, 2.1, 2.2 y 3 y el 100% que correspondiera en cada caso.

De las personas con enfermedades crónicas, reconocidas por los Servicios Médicos de Fenice, sus visitas periódicas a especialistas por el tiempo imprescindible para realizarlas y siempre que sean inferiores a una jornada, serán excluidas a los efectos del cómputo anual para la devolución del descuento. Para ello, los Servicios Médicos de Fenice deberán certificar las ausencias.

Artículo 47. *Complemento de indemnización por accidente de trabajo.*

El complemento de indemnización por accidente de trabajo garantizará el 100 por 100 de las percepciones brutas teóricas.

CAPÍTULO VIII

Empleo

Artículo 48. *Contrataciones.*

La empresa efectuará, prioritariamente, los contratos temporales con un mínimo de tres meses de duración.

Artículo 49. *Extinción contractual entre los 60 y 64 años.*

Siempre que sea factible jubilarse conforme a las normas de la Seguridad Social, se establece una indemnización por extinción contractual voluntaria en función de la edad y de las condiciones económicas de los interesados, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador, con los siguientes criterios:

- A los 60 años 29 mensualidades, valores año anterior.
- A los 61 años 23 mensualidades, valores año anterior.
- A los 62 años 17 mensualidades, valores año anterior.
- A los 63 años 11 mensualidades, valores año anterior.
- A los 64 años 7 mensualidades, valores año anterior.

Los cálculos para este premio serán en base a los valores de diciembre del año inmediatamente anterior al cese.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo declaran que la indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de «compromiso de pensión» a que hace referencia el RD 1588/1999 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, ese texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten en esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.

Jubilación obligatoria: En tanto subsista el desempleo actual en el país, se acuerda como medida de solidaridad, la jubilación obligatoria a los 65 años. Si la situación de la Empresa lo permitiera, se consideraría la posibilidad de establecer la jubilación obligatoria a los 64 años con contrato de relevo. Todo ello, siempre que el empleado tenga cubierto el necesario periodo de carencia para acceder a la jubilación de la Seguridad Social.

Artículo 50. *Invalidez permanente total o absoluta.*

A los trabajadores que sean declarados en situación de Incapacidad Laboral Total o Absoluta, siempre que los mismos causen baja definitiva en la Empresa, se les abonará la siguiente indemnización, salvo pactos específicos individuales:

- Incapacidad Laboral Absoluta: 12 mensualidades.
- Incapacidad Laboral Total: 20 mensualidades.

CAPÍTULO IX

Atenciones sociales

Artículo 51. *Ayuda escolar.*

En concepto de ayuda escolar se abonará por cada hijo de productor comprendido en el intervalo de edad de 3 a 16 años la cantidad de 6,00 € mensuales, diez veces al año, en los meses de septiembre a junio, ambos inclusive.

El pago se hará efectivo en su totalidad en el mes de septiembre.

Artículo 52. *Anticipos.*

Con independencia de lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, el anticipo reintegrable en el mes que se solicita, a cuenta del salario que se abona en dicho mes, será de 150 euros.

Artículo 53. *Excedencia por maternidad y lactancia.*

En materia de excedencia por maternidad y lactancia se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

Artículo 54. *Transporte.*

El transporte de los productores que habiten en Madrid y localidades limítrofes se seguirá prestando a cargo de la Empresa con los mismos itinerarios y puntos de partida y regreso actualmente existentes.

Artículo 55. *Póliza de accidentes.*

La empresa ha suscrito una póliza de accidentes para la cobertura de este tipo de riesgo.

CAPÍTULO X

Acción colectiva y sindical

Artículo 56. *Los Comités de Empresa.*

En todo lo referente a esta materia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El descuento de las cuotas sindicales se llevará a cabo a través de la nómina por los servicios administrativos de la Empresa.

Las Centrales sindicales podrán difundir en los centros de la Empresa publicaciones y avisos de carácter sindical, utilizando los tablones que al efecto se destinen.

Cuando la elección de los miembros de Comité de Empresa se efectúe por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido, ocupando el puesto que queda vacante conforme se establece en el R.D. 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 57. *Cesiones de tiempo sindical.*

Ambas partes acuerdan que las horas concedidas a los representantes de los trabajadores, serán las establecidas en el E.T. y la L.O.L.S.

Disposiciones adicionales.

1. Contratos a tiempo parcial. Para los contratos a tiempo parcial, todos los módulos de Convenio se calcularán proporcionalmente al tiempo contratado.

2. Promociones. A los exclusivos efectos del tiempo de experiencia necesario para cambiar de categoría.

3. Tablas salariales. Al personal con contrato eventual al pasar a indefinido, se le aplicará el salario de la última letra de su categoría.

4. Discapacitados. Siendo conscientes los firmantes del presente Convenio, de las dificultades que existen para integrar a personal discapacitado en nuestro sistema productivo, tendrán presente esta circunstancia de cara a facilitar futuras incorporaciones.

5. Contratos eventuales de larga duración. Al vencimiento de los contratos de duración superior a 3 años, éstos se convertirán en indefinidos si la carga de trabajo se mantiene o se prevé un aumento en los próximos 6 meses.

6. Protocolo de Acoso Laboral. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se creará una comisión paritaria para el desarrollo de un Protocolo de Acoso Laboral.

7. Atenciones sociales. Por las aportaciones al Fondo Social y Grupo de Empresa que figuraban en el convenio anterior y que se han suprimido, se abonará a todos los trabajadores y en la misma proporción en que les corresponda la Paga de Navidad (artículo 48) 29 € en concepto de «Plus Navidad».

Disposiciones supletorias.

1. En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente de general aplicación, y en tanto no se oponga al espíritu del mismo a la derogada Ordenanza Laboral para la Industria.

2. En cuanto a la duración de los contratos eventuales, se estará a lo dispuesto en los respectivos Convenios Colectivos Siderometalúrgicos Sectoriales susceptibles de aplicación.

3. Si durante la vigencia del Convenio se produjera la negociación y firma de un convenio estatal de carácter estatutario, se faculta expresamente a la Comisión de Aplicación e Interpretación para que decida su aplicación o no en el ámbito de este Convenio para aquellas materias no reguladas en el mismo.

4. En lo que respecta al régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en el código de conducta laboral suscrito entre Confemetal y CC.OO y UGT., que se adjunta como anexo al presente Convenio.

5. Se acuerda adherirse durante el período de un año a partir de la fecha de la firma del presente Convenio al acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid. Pasado este período con la renuncia expresa de cualquiera de las partes, el presente punto quedará sin efecto.

Disposición derogatoria.

El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga expresamente al precedente.

ANEXO 1
Tablas salariales
Enero-2005

Categoría	Clas.	Salario Convenio	Pagas extras	Total salarios	Total prima 1904	Total - Euros-año
Prácticas 1.º año	OD	9.152,64	1.504,54	10.657,18	2.788,50	13.445,68
Prácticas 2.º año	OD	9.803,28	1.611,50	11.414,78	2.788,50	14.203,28
Especialista (A)	OD	10.662,11	1.752,67	12.414,76	2.788,50	15.203,28
Especialista (B)	OD	11.112,68	1.826,74	12.939,42	3.711,49	16.650,91
Oficial 3.ª (A)	OD	11.655,51	1.915,98	13.571,49	3.711,49	17.282,98
Oficial 3.ª (B)	OD	12.034,39	1.978,26	14.012,65	4.082,64	18.095,29
Aux. Admtvo.	E	12.010,85	2.001,80	14.012,65	3.674,38	17.687,03
Oficial 2.ª	OD	12.227,43	2.009,99	14.237,42	4.490,91	18.728,33
Oficial 2.ª	E	12.203,49	2.033,92	14.237,41	4.041,82	18.279,23
Oficial 1.º	OD	12.730,08	2.092,61	14.822,69	5.440,28	20.262,97
Oficial 1.º	E	12.705,17	2.117,53	14.822,70	4.896,25	19.718,95
Oficial 1.º «E»	OD	14.018,11	2.304,35	16.322,46	5.658,01	21.980,47
Oficial 1.º «A»	E	13.990,67	2.331,77	16.322,44	5.092,21	21.414,65
Tco. Operativo	OI	14.398,21	2.366,83	16.765,04	5.375,11	22.140,15
Encargado	MI	14.633,15	2.438,86	17.072,01	5.164,09	22.236,10
Maestro 2.ª	MI	15.053,52	2.508,92	17.562,44	4.929,29	22.491,73
Jefe de 2.ª	MI	15.053,52	2.508,92	17.562,44	4.929,29	22.491,73
Jefe de 1.ª	MI	16.056,36	2.676,06	18.732,42	4.014,94	22.747,36
Maestro Taller	MI	16.056,36	2.676,06	18.732,42	4.014,94	22.747,36
Jefe Taller	MI	16.765,05	2.794,18	19.559,23	4.403,87	23.963,10
Mando Superior	M	19.785,32	3.297,55	23.082,87	5.051,36	28.134,23
Licenciado	M	10.836,59	1.806,10	12.642,69	4.640,17	17.282,86

ANEXO 2

Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral

Artículo 1. Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral, tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 2. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención, en: leve, grave o muy grave.

Artículo 3. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguiente:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 4. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/a que se manifiesten en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 5. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 6. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

Despido.

Artículo 7. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ANEXO 3

Pagos por presencia

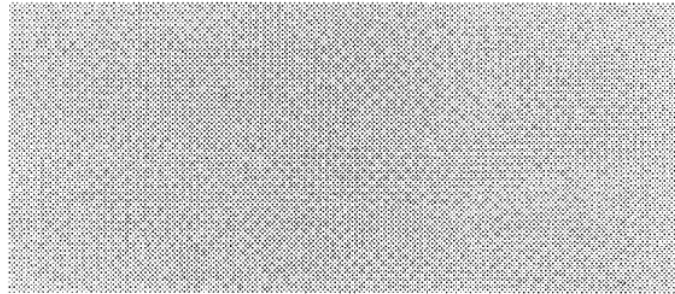
Operarios	Mínimo 99%	Del 98 al 98,9%	Del 97 al 97,9%	Del 95 al 96,9%	< 95%
Empleados	Mínimo 99,5%	Del 99 al 99,4%	Del 98 al 98,9%	Del 97 al 97,9%	< 97%
Mandos Intermedios	Mínimo 99,75%	Del 99,5 al 99,74%	Del 99 al 99,4%	Del 98 al 98,9%	< 99%
Mandos Superiores	100%	Del 99,75% al 99,99%	Del 99,5 al 99,74%	Del 99 al 99,4%	< 99%
Importe de la paga	28,001 €	22,584 €	18,096 €	13,584 €	

* No se computarán como absentismo:

Accidente.

Pernisos especiales por matrimonio, enfermedad grave o fallecimiento de un familiar de primer grado.

Retrasos por transporte realizado por la Empresa.



DIRECCION		Nº S.S. EMPRESA		
APELLIDOS Y NOMBRE		IDENTIFICAC.	SECCION	
CATEGORIA	Nº AFILIACION S.S.	FECHA ANTIGÜEDAD	D.N.I.	
SEGURIDAD SOCIAL				
COTIZACION		BASE	%	
SALARIO INTERPROFESIONAL		Reg.Gral. S.S. G.Tarifa Accidente,Desempleo,F.Prof. H. Extras normales H. Extras estructurales		
CONCEPTOS	HORAS DIAS	V.UNITARIO	ABONOS	DESCUENTOS
SUJETO A COTIZACION SS.SS.				Nº. TRIENIOS
DEVENG. DEL MES		TOTAL ABONOS		PERIODO
PARTE V. SUP. MES		TOTAL DESCUENTOS		
DEDUCCION H.EXTRA		LIQUIDO A PERCIBIR		
TOTAL SUJETO R.G.				
TOTAL SUJETO ACCTE.				
ACUMULADO I.R.P.F.	RECIBI,		Firma y Sello de la Empresa	
BASE	Pago por transferencia a la cta. designada por usted			
RET. A CTA.				