

**TABLA SALARIAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS
DE TRES CANTOS 2009 (PROVISIONAL)**

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS. FUNCIONAL REMATE	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	BRUTO AÑO
MECANICO-CONDUCTOR	30,67 €	12,55 €	6,99 €	4,61 €	3,11 €	919,42 €	919,42 €	454,37 €	21.638,50 €
CONDUCTOR LIMPIEZA	30,67 €	12,55 €	0,00 €	4,61 €	3,04 €	919,58 €	919,58 €	462,23 €	19.535,74 €
CONDUCTOR RECOGIDA	30,67 €	12,55 €	2,23 €	4,61 €	3,07 €	919,61 €	919,61 €	457,23 €	20.206,54 €
PEON LIMPIEZA	27,87 €	9,07 €	0,00 €	4,61 €	2,96 €	836,53 €	836,53 €	426,81 €	17.247,78 €
PEON RECOGIDA	27,87 €	9,07 €	2,23 €	4,61 €	2,96 €	835,92 €	835,92 €	423,80 €	17.910,32 €
PEON ESPECIALISTA	27,87 €	9,07 €	3,83 €	4,61 €	2,96 €	836,78 €	836,78 €	425,76 €	18.392,40 €
CAPATAZ	27,87 €	12,50 €	6,94 €	4,61 €	3,10 €	836,78 €	836,78 €	425,40 €	20.389,36 €
CAPATAZ-INSPECTOR	31,36 €	14,07 €	7,81 €	5,19 €	3,49 €	941,63 €	941,63 €	478,70 €	22.945,80 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	27,87 €	9,07 €	0,00 €	4,61 €	2,96 €	836,53 €	836,53 €	422,60 €	17.243,57 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	27,87 €	9,07 €	3,83 €	4,61 €	2,96 €	836,78 €	836,78 €	425,76 €	18.392,40 €
ENCARGADO	35,62 €	14,25 €	16,32 €	4,61 €	4,02 €	1.234,81 €	1.234,81 €	589,62 €	27.781,34 €

Días de Pluses 299 Días de Salario Base 365

	conductor	peon	peon especialista
Domingo o festivo sin descanso	116,95 €	95,11 €	106,01 €
Horas extras	16,39 €	13,65 €	15,00 €

RESTO DE CPTOS AÑO 2009 Prov	
Art. 23: Anticipos	400,00 €
Art. 35: Jubilación	
A los 60 años	349,68 €
A los 61 años	279,73 €
A los 62 años	174,83 €
A los 63 años	139,87 €
A los 64 años	69,93 €
A los 65 años	34,96 €
Art. 36: Póliza de accidentes o muerte AT	20.980,10 €
Póliza de accidente o muerte EC	3.083,19 €
Art. 49: Plus funcional para peones	2,72 €

PRECIO DE SABADO	
MECANICO CONDUCTOR	65,28 €
CONDUCTOR LIMPIEZA	57,54 €
CONDUCTOR RECOGIDA	59,75 €
PEON LIMPIEZA	52,00 €
PEON RECIGIDA	54,22 €
PEON ESPECIALISTA	55,33 €

(03/36.679/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 2 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Teka Industrial, Sociedad Anónima" (centro de Alcalá de Henares) (código número 2812162).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Teka Industrial, Sociedad Anónima" (centro de Alcalá de Henares), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 16 de abril de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 2 de noviembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE "TEKA INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA" (CENTRO DE ALCALÁ DE HENARES)

Capítulo primero

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa "Teka Industrial, Sociedad Anónima", y su personal.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—Este convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en Alcalá de Henares (Madrid).

Art. 3. *Ámbito personal.*—Quedan sometidos a las disposiciones del presente convenio todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su categoría y la función que realicen, con la sola excepción de los altos cargos excluidos de relación laboral.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—La duración del presente convenio será de un año a partir del 1 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su tramitación reglamentaria.

Art. 5. *Denuncia.*—Este convenio se considera por ambas partes denunciado en tiempo y forma, a efectos legales, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose a iniciar conversaciones en un plazo no superior a quince días.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—Las mejores condiciones económicas devenidas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en este convenio.

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

Capítulo segundo

Jornada, vacaciones y licencias

Art. 7. *Jornada de trabajo*.—La jornada laboral durante toda la vigencia del presente convenio queda establecida en 1.754 horas al año.

Art. 8. *Horario de trabajo*.—El horario de trabajo, dependiendo de la naturaleza del servicio, se desarrollará de la siguiente forma:

Personal de fábrica y almacén de materias primas: De lunes a viernes, de 06.55 a 15.15 horas, manteniéndose los quince minutos siguiendo el mismo criterio de tiempo no computable a efectos de jornada.

Personal de fábrica (instalación de pintura): De lunes a viernes, de 06.55 a 15.15 horas, para el personal afecto al turno de mañana. De lunes a viernes, de 13.40 a 22.00 horas, para el personal afecto al turno de tarde.

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

Personal de oficinas: Del 1 de enero al 31 de mayo y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, de lunes a jueves, de 08.25 a 13.30 horas y de 15.00 a 18.00 horas.

Los viernes de 06.55 a 15.15 horas, con descanso de quince minutos siguiendo el mismo criterio de tiempo no computable a efectos de jornada.

Del 1 de junio al 15 de septiembre, de lunes a viernes, de 06.55 a 15.15 horas, con descanso de quince minutos siguiendo el mismo criterio de tiempo no computable a efectos de jornada.

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

Art. 9. *Vacaciones*.—Todo el personal disfrutará, obligatoriamente, de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, durante el mes de agosto.

El personal que, por necesidades de la empresa, disfrute de vacaciones fuera del período general establecido, deberá conocer la fecha de estas con dos meses de antelación, y disfrutará las vacaciones, preferentemente y salvo fuerza mayor, entre los días 15 de junio a 15 de septiembre.

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

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

Art. 10. *Licencias retribuidas*.—El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida con arreglo al salario base y antigüedad, avisando con la posible antelación, por los períodos de tiempo y los motivos que se expresan a continuación:

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

tres días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.

- Pequeñas intervenciones quirúrgicas con reposo domiciliario de familiares del trabajador hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: El trabajador disfrutará de dos días naturales, ampliables a dos días más por desplazamiento a otras provincias.
- Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento: El trabajador disfrutará de dos días laborables. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Matrimonio del trabajador: El trabajador disfrutará de quince días naturales. Estos días comenzarán a contar desde el lunes, en caso de que la boda se celebre en sábado o domingo, y en los demás casos, desde el día de la boda.
- Matrimonio de padres, hijos o hermanos: El trabajador disfrutará de un día natural.
- Traslado de domicilio: El trabajador disfrutará de un día natural.
- Asistencia a consulta médica de especialistas: El trabajador disfrutará del tiempo necesario.
- Asistencia del trabajador a consulta médica general o de cabecera o consulta médica en caso de acompañamiento de hijo en edad pediátrica: El trabajador disfrutará de veinte horas anuales.

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

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

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

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

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

Art. 11. *Permisos oficiales*.—Por la obtención de títulos profesionales, así como estudios reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, de acuerdo con la Ley General de Educación: El tiempo necesario para efectuarlos previa justificación de la matrícula.

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

Art. 12. *Licencias no retribuidas*.—En casos extraordinarios y debidamente justificados y, a juicio de la dirección, podrán otorgarse licencias por el tiempo que se precise y convenga, sin percibir haberes.

Art. 13. *Excedencias*.—Estas quedarán reguladas por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo tercero

Salarios

Art. 14. *Salarios y revisión*.—La estructura del salario en la empresa estará constituida por el salario base y los complementos salariales regulados en el presente convenio colectivo.

Los salarios y sueldos base de cada trabajador para el año 2009 serán los fijados para cada categoría profesional en las tablas de retribuciones indicadas en los anexos. El incremento para 2009 será el que marque el Índice de Precios al Consumo real de España (IPC) del año 2009, sobre todos los conceptos económicos que figuran en el convenio, que tendrá carácter retroactivo al 1 de enero de 2009.

Se acuerda aplicar un 1 por 100 a cuenta del IPC real de España, garantizándose en todo caso un incremento salarial del IPC Real de España.

En caso de que el IPC real de España superara en su subida el porcentaje previsto (1 por 100), se producirá una revisión salarial en todos los conceptos económicos pactados. La revisión se efectuará exclusivamente al alza, no procediendo efectuarla si el IPC real de España resultara por debajo del 1 por 100.

Art. 15. *Antigüedad*.—Los aumentos por años de servicio consistirán en el abono de quinquenios, cuyo valor para cada categoría se especifica en el Anexo II, y cuyo importe se abonará en 14 pagos, es decir, los 12 correspondientes a los meses naturales y a las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Art. 16. *Carencia de incentivo*.—Todo el personal no afecto al artículo 20 del presente convenio percibirá todos los meses, excepto el período de vacaciones y/o que se trabajase a productividad, la cantidad de 29,12 euros.

Art. 17. *Actividad*.—La productividad será del 100 por 100, según las tablas vigentes de métodos y tiempos. Para los nuevos productos, se tomarán las mediciones conjuntamente con la empresa y el comité.

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

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

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

Art. 18. *Plus de asistencia*.—Se acreditará el derecho al citado plus por importe de 45 euros mensuales, excepto en el período de vacaciones, siempre que se presten servicios durante la totalidad de la jornada mensual pactada en el presente convenio, sin ausentarse por ningún motivo, tales como: Incapacidad transitoria (accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común), licencias retribuidas (artículo 10), permisos oficiales (artículo 11), licencias no retribuidas (artículo 12), excluyéndose únicamente:

- La primera ausencia mensual por cualquiera de las causas que anteriormente se expresan.
- El accidente de trabajo sin baja médica que suponga la reincorporación del trabajador a la empresa ese mismo día.
- La asistencia a consulta de seguimiento por orden facultativa del médico de la mutua.

Art. 19. *Plus por la reducción de absentismo*.—Se acreditará el derecho al citado plus por importe de 55 euros mensuales, excepto en el período de vacaciones, siempre que el índice de absentismo por incapacidad transitoria (accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común), no supere el 4 por 100 mensual, tomándose como referencia para el cálculo el mes anterior al de devengo. Se excluyen de este cómputo los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional a partir del primer día del cuarto mes de duración de una misma baja.

Art. 20. *Plus de productividad*.—Personal de mantenimiento: Devengarán todos los meses, excepto el período de vacaciones, la cantidad de 83,79 euros.

Personal instalación de pintura: Al personal fijo y con jornada completa de pintura se le abonarán 2,69 euros/día en concepto de renuncia a los quince minutos para su aseo. En otro caso, si disfrutara de los mencionados minutos, no percibirá dicho plus.

Personal abastecedor: Devengarán todos los meses, excepto el período de vacaciones, la cantidad de 40,76 euros.

Personal de logística: Devengarán todos los meses, excepto el período de vacaciones, la cantidad de 70,66 euros.

Art. 21. *Plus de transporte*.—El personal de jornada partida percibirá durante los meses de enero a mayo y octubre a diciembre, la cantidad de 86,54 euros/mes.

Art. 22. *Horas extraordinarias*.—Se podrán trabajar horas extraordinarias en la forma y número previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El precio de la hora extraordinaria se fija en 17,129 euros, para todo el personal de la empresa.

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

Art. 23. *Pagas extraordinarias*.—Las gratificaciones extraordinarias previstas en la vigente legislación, se abonarán los días 14 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, o el día anterior si alguno de estos fuera festivo.

Art. 24. *Premio de sugerencias por mejora de métodos*.—Tiene el carácter de sugerencia toda idea original que conduzca a mejorar un proceso de trabajo: Bien de seguridad, productividad o calidad, mediante modificación, simplificación o supresión de alguna fase o proceso.

Sistema: El trabajador presentará por escrito las sugerencias al comité de empresa, quien las hará llegar al jefe de fabricación.

Premio: Cuando la puesta en práctica de la sugerencia reporte una economía medible, a juicio de la dirección, el premio consistirá en una mensualidad de salario real.

Ámbito: Están excluidas de la aplicación del presente artículo las personas para las que el estudio de mejoras constituyan parte integrante de sus obligaciones (métodos y tiempos, organización, jefes de departamento, etcétera).

Art. 25. *Capacidad disminuida*.—En lo referente al personal con capacidad disminuida se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo cuarto

Contratación laboral

Art. 26. *Contratación de nuevos trabajadores*.—La contratación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación previstas en las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

Capítulo quinto

Seguridad e higiene en el trabajo, absentismo, servicios sociales, IT, derechos y garantías sindicales y régimen disciplinario

Art. 27. *Ropa de trabajo*.—Se dotará a todo el personal afecto a la producción y almacén las prendas de trabajo necesarias para el desarrollo de sus funciones, distribuidas en los meses de abril y septiembre, de la siguiente forma:

Fábrica y almacén de materias primas: Una camisa y pantalón en el mes de abril y una funda en septiembre.

Anualmente se entregará calzado de seguridad a todo el personal en el mes de diciembre y se le dotará de ropa de abrigo necesaria cuando esta se encuentre deteriorada.

Art. 28. *Seguridad y salud laboral*.—En todo lo referente a Seguridad y Salud Laboral serán de aplicación las disposiciones legales vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a considerar esta materia como prioritaria.

Art. 29. *Complemento de IT*.—Se reconoce el 100 por 100 del salario recogido en las tablas de este convenio a todos los trabajadores que se encuentran en contingencias de IT por accidente de trabajo desde el primer día de encontrarse en esa situación.

Se reconoce el 100 por 100 del salario recogido en las tablas de este convenio a todos los trabajadores que se encuentran en contingencias de IT por enfermedad desde el día de la baja.

Este último apartado queda condicionado a que el absentismo de la empresa con motivo de enfermedad común no supere el 6 por 100.

Se informará mensualmente al comité sobre dicho absentismo.

Art. 30. *Seguro de vida*.—La empresa contratará con la compañía aseguradora nacional que en cada momento estime más conveniente una póliza de seguro colectivo de vida, por una cuantía por productor de 12.000 euros, mínimas, para caso de muerte, incapacidad permanente total o invalidez absoluta por causas naturales, y será de 24.000 euros cuando las contingencias sean originadas por accidente; 36.000 euros, en caso de muerte por accidente de circulación. Las primas correspondientes a estas pólizas serán totalmente a cargo de la empresa.

Una copia del suplemento de la póliza será entregada al comité de empresa y expuesta en los tabloneros de anuncios para conocimiento general.

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

Art. 31. *Atenciones sociales*.—Al objeto de poder desarrollar determinadas actividades sociales (culturales, deportivas, etcétera),

la empresa destinará durante 2009 la cantidad de 2.000 euros. La administración de este fondo se llevará a cabo por una comisión de tres miembros formada por: Uno en representación de la dirección de la empresa y dos por el comité de empresa.

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

Art. 32. *Derechos y garantías sindicales.*—Los miembros del comité disfrutarán de todos los derechos y garantías sindicales de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y demás normas.

Dentro del cómputo de horas establecidas para los miembros del comité, no estarán incluidas las que se relacionan a continuación: Reuniones convocadas por la dirección y la negociación del convenio colectivo.

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

Art. 33. *Descuento en nómina de la cuota sindical.*—A requerimiento escrito de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará claramente la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, y entregará mensualmente el importe de las mismas al representante sindical correspondiente.

Art. 34. *Asambleas.*—La celebración de asambleas por parte de los trabajadores se regirá por lo previsto en los artículos 77 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes o que en lo sucesivo se promulguen.

Art. 35. *Régimen disciplinario.*—La facultad disciplinaria, de conformidad con la Legislación vigente, es de la competencia de la dirección, que, no obstante, informará al comité de empresa.

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

Faltas

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

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

La enumeración de las faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan establecerse otras análogas.

Faltas leves:

— Se calificarán como faltas leves las siguientes:

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

Faltas graves:

— Se calificarán como faltas graves las siguientes:

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

Faltas muy graves:

— Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador, en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prologar la baja por accidente o enfermedad.
5. La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
7. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados o a sus familiares.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
 13. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado anterior.
 14. El bajo rendimiento continuado y la disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
 15. El abuso de autoridad.
 16. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, si este, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Sanciones

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

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

Procedimiento disciplinario

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

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

Capítulo sexto

Disposiciones finales

Primera.—A los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en el plazo de quince días laborales, se creará una Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente convenio.

Dicha comisión estará integrada por dos representantes designados por la dirección de la empresa y otros dos por la representación de los trabajadores.

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

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

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

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

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS Y SUELDOS DEL PERSONAL

	S. base/día (euros)
Personal obrero	
Oficial de 1. ^a	52,5664
Oficial de 2. ^a	52,5664
Oficial de 3. ^a	52,5664
Especialista	52,5664

	S. base/mes (euros)
Personal Administrativo	
Jefe de 1. ^a	1.481,12
Oficial de 1. ^a	1.284,74
Oficial de 2. ^a	1.191,98
Personal Técnico Titulado	
Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	1.711,96
Peritos y Técnicos	1.523,57
Personal Técnico de Oficina	
Delineante de 2. ^a	1.216,61

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

ANEXO II

TABLA DE INCREMENTO POR AÑO DE SERVICIO IMPORTE ANUAL DE CADA QUINQUENIO POR CATEGORÍA

	S. base/mes (euros)
Personal Obrero	
Oficial de 1. ^a	384,69
Oficial de 2. ^a	384,69
Oficial de 3. ^a	384,69
Especialista	384,69
Personal Administrativo	
Jefe de 1. ^a	319,83
Oficial de 1. ^a	295,25
Oficial de 2. ^a	278,63
Personal Técnico Titulado	
Ingeniero, Arquitecto y Licenciado	325,70
Peritos y Técnicos	325,70
Personal Técnico de Oficina	
Delineante de 2. ^a	278,63