

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 5** *RESOLUCIÓN de 28 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Ferroatlántica, Sociedad Anónima” (código número 28100020012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Ferroatlántica, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 9 de junio de 2011, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, 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 28 de octubre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "FERROATLÁNTICA, S. A.**

## Capítulo I

*Estipulaciones Generales***1.1. Ámbito Territorial**

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la Empresa FerroAtlántica, S.A. que en la actualidad existen o en el futuro puedan existir en la Comunidad de Madrid.

**1.2. Ámbito Personal**

Las normas del presente Convenio regula las relaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores que presten servicio en los centros señalados en el artículo anterior, quedando excluido del ámbito de aplicación de este convenio el personal a que se refiere el art. 1º3C) y 2º1A) del Estatuto de los Trabajadores y todo el personal directivo del Centro, entendiéndose por tal todos los que pertenezcan al primero y segundo nivel organizativo de éste, según el organigrama existente en la empresa.

**1.3. Ámbito Temporal**

El presente Convenio surtirá sus efectos desde el 1 de Enero de 2011 hasta el 31 de Diciembre de 2012, sea cual fuese la fecha de su firma y publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Transcurrido el período inicial de vigencia, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio.

**1.4. Denuncia**

Se considerará, por ambas partes, denunciando en tiempo y forma a la fecha de su vencimiento.

**1.5. Compensación**

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

**1.6. Absorción**

Las mejoras económicas que a partir de la firma de este Convenio se establecieran en virtud de disposiciones legales, reglamentarias o Convenio de igual o superior rango, sólo serán de aplicación si, consideradas las nuevas retribuciones, en cómputo anual global y en su conjunto, supusieran ingresos superiores a los que el Convenio garantiza o la Empresa establezca individual o colectivamente.

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

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

**1.7. Vinculación a la totalidad**

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

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

**1.8. Garantía "Ad Personam"**

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

**1.9. Comisión Mixta**

Estará compuesta por un representante de la Empresa y un representante de los actuales Delegados de Personal. Sus funciones serán las de velar por el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio y aclarar cuantas dudas puedan surgir al respecto.

Todo aquello que no esté reflejado en el presente Convenio, se regirá de conformidad a la Legislación vigente.

### 1.10. Legislación supletoria

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

## Capítulo II

### *Régimen y condiciones de trabajo*

#### 2.1. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

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

#### 2.2. Jornada de Trabajo

Durante la vigencia del presente Convenio y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.752 horas para cada uno de los años 2011 y 2012.

##### Horario de Invierno

De las 08:30 a las 13:30 horas y de las 14:30 a las 18:00 horas de lunes a jueves, los viernes de 08:30 a 15:00 horas, desde el 1 de Enero al 31 de Mayo y del día 1 de Septiembre hasta el 31 de Diciembre de cada año.

Existe un horario de entrada flexible de media hora, es decir, desde las 08:00 a las 09:00 y en función de la hora de entrada se deberá atener a una hora de salida que permita completar el horario diario sin que se puedan acumular horas para jornadas siguientes.

##### Horario Intensivo de Verano

De las 08:00 a las 15:00 horas, de lunes a viernes, del 1 de Junio al 31 de Agosto de cada año.

#### 2.3. Calendario laboral y Vacaciones

##### Calendario laboral

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

Así mismo se consideran festivos y con carácter retributivo los días 24 y 31 de Diciembre. Cuando alguno de estos días caiga en sábado o domingo, se tomará como festivo el primer día laborable anterior a esta festividad.

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

##### Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborales dentro del conjunto anual, a disfrutar dentro de cada año y como fecha tope antes del 15 de enero del año siguiente. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. Siempre que el calendario laboral hubiera sido establecido con jornada continuada en verano, 15 de los 22 días laborales de vacaciones, deberán ser disfrutadas dentro de los meses comprendidos desde el 1 de junio al 31 de agosto.

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

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

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

#### 2.4. Licencias Retribuidas

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

- Por matrimonio: 15 días naturales
- Por matrimonio de padres, hijos y hermanos (también políticos): 1 día

- c) Por nacimiento o adopción de hijos: 5 días naturales. En el supuesto caso de que uno de estos días coincida en día festivo, se dispondrá de un día más
- d) Por enfermedad grave de padres, hermanos, abuelos, nietos, hijos y cónyuge (también políticos): 2 días naturales, ampliables hasta 3 días más, cuando el trabajador necesite desplazarse a tal efecto
- e) Por muerte de padres, cónyuge, abuelos, hijos, nietos, hermanos (también políticos): 3 días naturales ampliables hasta 2 más, en el caso de desplazamiento a tal efecto
- f) Por muerte de primos, tíos y sobrinos en primer grado (también políticos): 1 día, ampliable a 1 día más, cuando el trabajador necesite desplazarse a tal efecto.
- g) Por traslado de domicilio habitual: 2 días.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Por el tiempo necesario para consulta médica general o de especialistas.

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

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

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

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

## 2.5. Permisos

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

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

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

## 2.6. Contratación y periodos de prueba

Se ajustará a lo dispuesto por la Legislación vigente en cada momento.

## 2.7. Maternidad o Adopción

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

Asimismo, los/as empleados/as, que de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, Art. 37.4, les corresponda el disfrute por lactancia, hasta los nueve meses de edad, de 1 hora diaria, podrán, si así lo solicitan, disfrutar en periodo continuado, el equivalente a la suma de las horas que por este motivo le corresponda.

## Capítulo III

### Conceptos retributivos

#### 3.1. Incremento salarial e importe firma de Convenio

Todos los conceptos retributivos contemplados en el presente capítulo, contienen un incremento a cuenta del IPC de un 2%.

Para el año 2011, la empresa abonará en un único pago la cantidad de 500,00 euros brutos por trabajador, con independencia de la categoría profesional que ostente. Esta cuantía se devengará únicamente en el año 2011 y no tendrá carácter consolidable.

El personal que no haya estado de alta en la empresa durante todo el año 2011, percibirá la parte proporcional del pago único, en función del tiempo realmente trabajado.

El personal Jubilado Parcialmente, recibirá la parte proporcional del pago único, en función del porcentaje de la jornada efectiva realizada.

#### 3.2. Salario base

El salario base está relacionado con las categorías profesionales, y queda reflejado en las tablas anexas de este Convenio, correspondientes al 2011, adecuándose en los años sucesivos.

### 3.3. Complemento puesto de trabajo

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

### 3.4. Gratificaciones extraordinarias

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

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

### 3.5. Revisión salarial

Las tablas salariales y los demás conceptos establecidos en este Convenio para 2011 y 2012 se revisarán en el porcentaje en que el I.P.C. real de cada año supere el 2%.

En el mes de Enero de 2012, todos los conceptos salariales tendrán un incremento a cuenta del 2%. Se firmarán las nuevas tablas con los nuevos salarios, así como las nuevas cantidades de los demás conceptos retributivos y se adjuntarán a este Convenio.

Una vez conocido el I.P.C. real de 2011 y 2012 se hará una revisión salarial consolidable de todos los conceptos retributivos en función del exceso sobre la subida ya efectuada con carácter retroactivo a Enero de 2011 y 2012.

## Capítulo IV

### *Complementos no salariales*

#### 4.1. Complemento por Baja de Accidente o Enfermedad

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

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

1. No tener a la Empresa puntualmente informada de los partes de baja, alta y semanales de confirmación, que salvo casos especiales, deberán ser entregados personalmente.

2. No presentarse de manera injustificada a los controles, para seguir la evolución de la enfermedad.

3. Desatender las prescripciones médicas y tratamientos durante el periodo de baja.

4. Cuando los controles e inspecciones realizadas, de las que serán previamente informados los Delegados de personal, resulte demostrado de manera evidente y no sólo a criterio médico, que el trabajador no se encuentra impedido para el cumplimiento de los deberes laborales.

5. En caso de discrepancia entre los distintos informes médicos, en relación con la continuidad de la baja, lo resolverá la Inspección Médica de la Seguridad Social y si de dictamen de la misma se desprendiera que la baja era improcedente, se perderá el complemento desde que se inició el trámite de la Inspección.

A excepción de los 15 primeros días del parte de baja, este complemento se abona siempre y cuando se perciba la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el parte de Alta Médica o su pase a la Invalidez permanente provisional.

#### 4.2. Fondo de Pensiones

El compromiso que asume FerroAtlantica, S.A., con el colectivo de trabajadores, es el Plan de Pensiones de FerroAtlantica, S.A. de aportación definida, acogido a la Ley 8/87.

Al personal con menos de dos años de antigüedad se les asegura, en el caso de invalidez permanente total o absoluta y fallecimiento, un capital asegurado equivalente a una anualidad y media del salario regulador vigente en la misma fecha que establezca la Comisión de Control para el colectivo de partícipes. A tal efecto, la empresa contratará una póliza de seguros, siendo el coste de la prima correspondiente a cargo de la Empresa.

## Capítulo V

### *Otros beneficios y servicios sociales*

#### 5.1. Lote de Navidad

Se establece una aportación de Empresa por este concepto de 208,00 euros para todo el personal en activo, que se encuentre dado de alta en la Empresa en las fechas de su distribución así como el personal jubilado parcial o total. El I.V.A. correspondiente a dichos Lotes de Navidad correrá a cargo de la Empresa.

#### 5.2. Premio de Nupcialidad

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

### 5.3. Premio Natalidad

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

### 5.4. Premio Vinculación

Se establece un premio de vinculación a la Empresa en función de los años de servicio prestados a la misma, de acuerdo con el siguiente baremo:

— A los 30 años de servicio continuado, una mensualidad de su salario real bruto.

En caso de jubilación, cobrarán este Premio aquel personal que en el momento de jubilarse tengan 28 años ó más de servicio continuado, si no los hubiera cobrado.

### 5.5. Préstamos al Personal

Se reconoce la existencia de una normativa acordada entre la Empresa y los Delegados de Personal sobre préstamos solicitados para todo el personal, con excepción del Cuadro Directivo.

### 5.6. Tickets restaurante

El personal del Centro de Madrid contará con un ticket restaurante diario, por día de trabajo efectivo en jornada partida. Se excluirán los periodos de vacaciones, incapacidad temporal, jornada intensiva, y todas aquellas situaciones en las que no se devengue el derecho. Las anteriores situaciones serán regularizadas periódicamente mediante el descuento de los tickets correspondientes. El importe del ticket restaurante será de 9 EUR para los dos años.

### 5.7. Plan de Igualdad

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

## Capítulo VI

### *Otras disposiciones*

#### 6.1. Cobro de salario

Los trabajadores percibirán sus retribuciones mensualmente por transferencia bancaria.

#### 6.2. Privación de libertad

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

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

## Capítulo VII

### *Faltas y sanciones*

#### 7.1. Clases de Faltas, Sanciones y Régimen Sancionador

##### Clases de faltas

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

- a) Faltas leves: se consideran faltas leves:
  1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
  2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
  3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
  4. La falta de aseo y limpieza personal.
  5. Discusiones que repercutan en la buena marcha del servicio.
  6. La embriaguez ocasional.
- b) Faltas graves: se consideran faltas graves:
  1. Cuatro faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
  2. Faltar dos días al trabajo en un mes, sin justificación.
  3. La simulación de enfermedad o accidente.
  4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

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

#### Sanciones

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

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

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

#### Régimen Sancionador

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

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en el Empresa la condición de: a) delegado de personal o b) delegado sindical.

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

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

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

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

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

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

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador, las sanciones por faltas

6. Graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

TABLAS ANEXAS AL CONVENIO 2011

	<b>Salario base mes</b>
Personal técnico	1.791,58
Jefe de primera	1.426,79
Jefe de segunda	1.322,54
Oficial de primera	1.213,20
Oficial de segunda	1.129,90
Auxiliar	1.079,74
Operador informática	1.212,90
Programador informática	1.322,55
Siendo estas cantidades brutas en base a jornada completa y abonándose en 14 mensualidades.	

(03/37.214/11)