III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca

Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 28 de agosto de 2012.
Relaciones Laborales y Recursos
16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para la empresa de MARTA MOVIL AUTOMOCIÓN S.L.U. de la provincia de Salamanca, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 26 de julio de 2012 y suscrito con fecha de 30 de mayo de 2012, por la empresa y los representantes de los trabajadores de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

A C U E R D A :

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 28 de agosto de 2012.–EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO P.A., M.ª Reyes GALLEGO LÓPEZ.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MARTA MÓVIL AUTOMOCIÓN S.L.U

CAPÍTULO I
ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- PARTES QUE LO CONCIERTAN.

El presente convenio colectivo se concierta entre la empresa MARTA MÓVIL AUTOMOCION S.L.U y los REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES de la misma.

Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente convenio será de aplicación a la empresa MARTA MÓVIL AUTOMOCION S.L.U, afectando a todos los centros de trabajo y los que durante su vigencia se puedan abrir en la provincia de Salamanca y a todos los trabajadores que presten servicios para la misma.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

La vigencia del convenio será desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012, con independencia de su firma y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CVE: BOP-SA-20120907-005

Artículo 4.- DENUNCIA.

Extinguido el plazo de vigencia, el convenio se entenderá automáticamente denunciado cesando la necesidad de mediar denuncia expresa por ninguna de las partes. Hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán su vigencia las cláusulas obligacionales del Convenio Colectivo, continuando en vigor su contenido normativo hasta el momento en que las partes suscriban un nuevo Convenio Colectivo.

La parte que solicite la revisión del presente Convenio vendrá obligada hacer entrega a la otra parte de la plataforma reivindicativa que incluirá los puntos objeto de negociación.

Artículo 5. COMISIÓN MIXTA O PARITARIA

Ambas partes negociadoras, acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, así como de otras competencias que por ley le vengan atribuidas. Con sede en el domicilio de la empresa, Ctra. Madrid, km. 207,700 Santa Marta de Tormes (Salamanca).

La comisión mixta estará integrada por todos los representantes legales de los trabajadores e igual número de representantes de la empresa. Asimismo, la comisión podrá contar con los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia quienes serán designados libremente por las partes.

Procederán a convocar la comisión mixta, indistintamente cualquiera de las partes que la integra.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la publicación del convenio, siendo sus funciones las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

2. Vigencia del cumplimiento de lo pactado.

3. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.

4. Cuantas actividades tiendan a la eficacia del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

5. Intervención en la solución de discrepancias en el periodo de consultas en los procedimientos de inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo.

Procedimiento

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, y dicha reunión habrá de celebrarse, para los puntos 1, 2, 3 y 4, en un plazo no superior a siete días hábiles desde su convocatoria. Emitiendo su informe en un plazo de diez días hábiles, a contar desde el día siguiente en que fue solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las leyes, según forma y alcance que éstas regulen. Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrá su misma eficacia obligatoria, para lo que se adoptarán por mayoría simple del total de la representación. A tal efecto, tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

En lo que se refiere al punto 5 de las funciones de esta Comisión, con el objeto de que pueda solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, requiriéndose acuerdo por unanimidad, se establece el siguiente procedimiento:

CVE: BOP-SA-20120907-005

En aquellos casos en los que como consecuencia de la propuesta realizada por parte de la empresa de la no aplicación de cualesquiera de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, no existan discrepancias entre representación de la empresa y la representación de los trabajadores, una vez finalizado el plazo de Consultas, se dará traslado de dicha comunicación, notificando el acuerdo a todos miembros de ésta Comisión.

Si por el contrario, existieran discrepancias entre de la representación de los trabajadores y representación de la empresa, cualquiera de las partes podrá solicitar en el plazo máximo de tres días a contar desde la fecha del inicio del periodo consultas, la intervención de esta Comisión, para que en el plazo máximo de tres días, a contar desde que la discrepancia fuera planteada a esta Comisión, se pronuncie. Si tras la intervención de consulta a dicha Comisión, el resultado fuese de “no acuerdo", se recurrirá a Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (SERLA) .

Si finalizado el periodo de consultas, hubiera desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a los órganos correspondientes.

El resultado de los procedimientos a los referidos anteriormente que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, será notificado por la representación de la empresa a la autoridad laboral a efectos de depósito.

Artículo 6.- CONDICIONES MÍNIMAS.Las condiciones pactadas en el presente Convenio se consideran mínimas y en consecuencia ninguna persona o grupo de la empresa podrán tener condiciones inferiores. Se respetarán las mejoras de todo orden que individual o colectivamente puedan existir en lo presente.La cuantía mínima salarial apercibir por el trabajador o trabajadora; se garantizará que al menos sea igual o superior a la que se establezca en Convenio Colectivo de Sector de aplicación.

CAPÍTULO II

SALARIOS Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 7.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 8.- SALARIO BASE.

La cuantía salarial para el año 2012, será la recogida en el ANEXO I, Tabla Salarial año 2012.

Artículo 9.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias serán tres: Marzo, Julio, y Navidad y comprenderán, el sueldo convenio, antigüedad y la mejora voluntaria, y serán percibidas por todo el personal que lleve un año en la Empresa.

No se deducirá ningún día por baja laboral, es decir se percibirá el 100% de lo que comprenden, (sueldo, antigüedad y mejora voluntaria).

Los trabajadores que no tuvieran un año de antigüedad, percibirán dichas pagas en la proporción al tiempo trabajado.

Artículo 10.- ANTIGÜEDAD.

La antigüedad será de cuatrienios al 5% del salario base convenio, reflejado en las tablas anexas.

CVE: BOP-SA-20120907-005

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrán en ningún caso, suponer más del 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años del 40% a los 20 años y del 60% como máximo a los 25 años.

Las nuevas contrataciones que se hagan a partir del 31 de diciembre de 1996 no devengarán antigüedad.

Artículo 11.- PLUS DE TRANSPORTE.

El plus de transporte será de MIL CIENTO CUARENTA EUROS anuales (1.140 euros), prorrateándose entre los doce meses del año a razón de NOVENTA Y CINCO EUROS (95 euros) durante toda la vigencia del convenio. Los trabajadores que estén en situación de I.T. cobrarán el referido plus en proporción al tiempo efectivamente trabajado. No tendrán derecho a su percepción aquellos trabajadores que tengan a su disposición un vehiculo asignado por la Empresa.

Artículo 12.- PRIMAS E INCENTIVOS.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa aplicará un sistema de incentivos para todo el personal. Cada trabajador debe conocer con toda claridad, cual es el sistema que se utiliza para poder calcular dichos incentivos. La empresa facilitará mensualmente a cada trabajador el rendimiento obtenido para calcular el incentivo que le correspondiese.

Artículo 13.- CAJA DE ANTICIPOS.

Se mantiene durante toda la vigencia del convenio, un fondo de anticipos consistente en DOS MIL DOSCIENTOS EUROS (2.200 euros), para atender a casos de perentoria necesidad que puedan presentar los trabajadores, quedando convenido que estos anticipos, en todo caso reintegrables, no pueden ser superiores a cuatro mensualidades del sueldo convenio y tendrán que amortizarse en un plazo máximo de un año, mediante descuentos mensuales en nómina. Se administrará por la Dirección de la Empresa previo informe de los Delegados de Personal.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

Artículo 14.- JORNADA.

La jornada máxima en cómputo anual será de 1.772 horas de trabajo efectivo. El tiempo de trabajo se computará de tal modo que tanto al comienzo como al final de la jornada de trabajo se encuentre el trabajado en su puesto de trabajo. Afectará a todos los trabajadores de la empresa, sin distinción de categorías ni funciones.

Artículo 15.- DESCANSO SEMANAL.

El personal afectado por el presente Convenio, tiene derecho a dos días de descanso semanal continuado durante el sábado y el domingo.

Artículo 16.- CALENDARIO LABORAL.

La Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores pactarán el último mes de cada año, el calendario laboral del año siguiente, en el que se deberá incluir:

El horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, descansos semanales y otros días inhábiles, así como los turnos de vacaciones, teniendo en cuenta la jornada máxima pactada y lo previsto a continuación en este articulo.

HORARIO:

Jornada de mañana: 08:30 a 13:30 horas.

Jornada de tarde: 16:00 a 19:00 horas.

CVE: BOP-SA-20120907-005

FIESTAS POR LA TARDE (Retribuidas)

Tarde del Lunes de Aguas.

Seis tardes en las Ferias de Septiembre. Se atenderá a lo que marquen los organismos oficiales en Salamanca Capital.

Tarde del día 5 de enero (víspera del día de Reyes).

Los días 24 y 31 de Diciembre, se disfrutan, la mitad de la plantilla un día y la otra mitad el otro día, previo acuerdo con los trabajadores.

Dos tardes de libre disposición, previo consenso entre la empresa y los trabajadores.

Cuando alguna de estas tardes coincida en sábado o domingo, la empresa y la representación legal de los trabajadores acordarán sustituirla por otra.

El calendario laboral deberá exponerse en un lugar visible del centro de trabajo.

Artículo 17.- GUARDIAS DE LOS SÁBADOS.

El sábado se declara inhábil. Las guardias de los sábados si fueran necesarias, serán voluntarias para el trabajador. La compensación económica por cada guardia de los sábados tendrá la siguiente cuantía: CUARENTA Y CINCO EUROS (45 euros) durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 18.- VACACIONES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de compensación económica será de VEINTIDOS DÍAS LABORABLES, se entiende por días laborables de lunes a viernes.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores disfrutándose, como mínimo, la mitad en temporada estival y el resto a convenir por las partes, siempre aplicando el mismo sistema para todos los trabajadores por igual y comunicándolo con tiempo suficiente. Se deberá hacer una programación al respecto.

Los trabajadores que un año hayan tenido preferencia para elegir turno de vacaciones, al año siguiente pasarán a ser los últimos en elegir turno. En todo caso se seguirán los criterios del artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 19.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a licencias retribuidas en los supuestos casos y con la duración que a continuación se establece:

- Un día por asuntos propios al año.

- Quince días en caso de matrimonio.

- Tres días en los casos de nacimiento de hijo, hospitalización, fallecimiento o enfermedad grave familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, y dos días en segundo grado.

Cinco días referidos al primer caso y cuatro en el segundo del punto anterior y sin límite de kilómetros, cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.

- Por el tiempo indispensable para acudir a consulta medica, justificándolo con el correspondiente parte facultativo.

- Un día al año por traslado de domicilio.

CVE: BOP-SA-20120907-005

CAPÍTULO IV

VACANTES, ASCENSOS DE CATEGORÍAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 20.- VACANTES Y ASCENSOS DE CATEGORÍAS.

En el caso de producirse vacantes, éstas previa solicitud de los trabajadores en plantilla, serán ocupadas por el de mayor antigüedad que las solicite y que haya demostrado estar capacitado para ejercerlas, a criterio de la Dirección de la Empresa y se excluyen las categorías de Jefe de Sección y de éstas en adelante que serán de nombramiento del

Director.

Oficial Administrativo

Auxiliar Administrativo

Viajante

Oficial de Taller

Dependiente de Recambios Cualquier trabajador con la categoría de oficial de 3ª que lleve dos años de experiencia en esa categoría, podrá solicitar el ascenso a la categoría de oficial de 2ª, siempre que reúna los requisitos de una formación adecuada, lo que podrá demostrar con los certificados de los cursos de formación en los que ha participado. Cuando la empresa le deniegue el ascenso de categoría, se lo comunicará al trabajador por escrito en el plazo de quince días desde su solicitud, haciendo constar las razones por las que se lo deniega. Transcurridos tres meses desde que recibió la carta denegándole el ascenso, el trabajador podrá solicitarlo de nuevo.

La misma fórmula se empleará para el ascenso de la categoría de oficial de 2ª a oficial de 1ª y, para el ascenso de la categoría de auxiliar administrativo a oficial administrativo.

Artículo 21.- EXCEDENCIAS.

En materia de excedencias se estará a lo perpetuado en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 22.- OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS.

La empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales:

– Evitar los riesgos.

– Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

– Combatir los riesgos en su origen.

– Tener en cuenta la evolución de la técnica.

– La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

– Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

– Dar la debidas instrucciones a los trabajadores.

– Las evaluaciones de riesgo que realice la empresa, serán puestas a disposición de los delegados de prevención, que hayan sido elegidos para tal función entre los miembros del comité de empresa.

Reconocimientos médicos: Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en la empresa.

La empresa efectuará a todos los trabajadores que lo deseen, un reconocimiento médico anual, incluyendo, en su caso, una revisión ginecológica.

Artículo 23.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 24.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional y accidente sea o no de trabajo, la empresa abonará la cantidad necesaria hasta alcanzar el importe integro del salario base, gratificaciones extraordinarias, antigüedad y mejora voluntaria que el trabajador viniera percibiendo, hasta un limite máximo de 18 meses, aunque el trabajador fuera sustituido.

Artículo 25.- CAPACIDAD DISMINUIDA.

Los trabajadores que según la Comisión Técnica Calificadora correspondiente estén afectados de capacidad disminuida, podrán ser acoplados a otras actividades distintas que sean adecuadas a su nueva aptitud respetándosele el salario convenio que tuvieran acreditado. Estos trabajadores deberán aceptar las condiciones de su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 26.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

La empresa contratará un seguro colectivo que cubra las siguientes contingencias:

Muerte natural, muerte en accidente de tráfico, muerte en accidente de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, estableciéndose una indemnización para cada caso de 22.000 euros.

En caso de no cumplir este requisito, la empresa responderá del abono de las indemnizaciones.

La empresa entregará copia o certificado del seguro colectivo suscrito a cada trabajador.

El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en la Legislación vigente.

Artículo 27.- FONDO SOCIAL.

La empresa destinará para cada año de vigencia del convenio, a fondo perdido, la cantidad de MIL QUINIENTOS EUROS anuales (1.500 euros) para atenciones, dicha cantidad será invertida en casos que propuestos por los Delegados de Personal, serán aceptados por la Dirección de MARTA MOVIL AUTOMOCIÓN, S.L.U. No podrán optar a estos fondos los trabajadores que hallan sido sancionados en el año anterior.

CVE: BOP-SA-20120907-005

En este caso, previa justificación y demostración de la urgente necesidad, la aprobación quedará sujeta a la Dirección de la empresa. Si al finalizar el año quedase pendiente de aplicar alguna cantidad, ésta quedará acumulada al ejercicio inmediato posterior.

Se mantendrán acumulados los fondos correspondientes al ejercicio actual así como los pendientes de aplicar del ejercicio anterior. Quedando de este modo anulados los fondos correspondientes a otros ejercicios.

Artículo 28.- AYUDA ESCOLAR.

Se mantiene un fondo denominado "ESCOLAR O ESTUDIOS" de DOS MIL EUROS anuales (2.000 euros) a repartir entre los hijos de los empleados que tengan edades comprendidas entre los cuatro y los dieciocho años, siendo las edades cumplidas dentro del año natural. La fecha de pago será dentro de la segunda quincena del mes de septiembre y siempre a través de la nomina.

Artículo 29.- PREMIO DE NUPCIALIDAD.

Se acuerda que en caso de contraer matrimonio cualquier trabajador con más de un año de antigüedad en la Empresa, le será abonada una gratificación de CIENTO NOVENTA Y CINCO EUROS (195 euros) siempre que se acrediten los hechos que originan la prestación.

Artículo 30.- PREMIO DE NATALIDAD.

Se abonarán CIENTO VEINTE EUROS (120 euros) por el nacimiento de cada hijo, siempre que se acrediten los hechos que originan la prestación.

Artículo 31.- AYUDA POR DISCAPACIDAD PSÍQUICA DE DESCENDIENTES O ASCENDIENTES.

El trabajador que tenga a su cargo descendientes o ascendientes con discapacidad psíquica, se le abonarán OCHENTA EUROS mensuales (80 euros) por cada uno de ellos.

Artículo 32.- FOMENTO DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL.

La Empresa acepta la jubilación anticipada a los 64 años, para los trabajadores que así lo soliciten. La Empresa contratará a un nuevo trabajador en sustitución del que se jubile, de conformidad con lo establecido en el R.D.1194/1985 de 17 de Julio.

Artículo 33.- PREMIO DE VINCULACIÓN A LA EMPRESA.

Los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de 10 años y que se jubilen antes de los 65 años, podrán pactar el correspondiente incentivo para el fomento de la misma. Anualmente la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores establecerán los parámetros de referencia de dichos incentivos.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

FALTAS GRAVES.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

10. El uso particular indebido o abusivo de Internet y del correo electrónico de la empresa.

FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

CVE: BOP-SA-20120907-005

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios enseres y documentos de la Empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. Las denuncias se canalizarán a través de los representantes de los trabajadores.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

RÉGIMEN DE SANCIONES.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1ª. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2ª. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3ª. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

CVE: BOP-SA-20120907-005

CAPÍTULO VIII

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 35.- ROPA DE TRABAJO.

La Empresa se obliga a renovar la ropa de trabajo para su utilización, como mínimo el primero de enero con ropa de invierno, el primero de mayo con ropa de verano y primero de septiembre con ropa de invierno, o más, si circunstancias excepcionales lo aconsejan.

Para los trabajadores que así lo desearan, la empresa les hará entrega para su utilización de un par de botas de seguridad.

Se abonará la cantidad de OCHENTA EUROS (80 €) anuales para limpieza de trajes de la sección de ventas.

Artículo 36.- GASTOS DE LOCOMOCIÓN.

Todo el personal que utilice vehículos de la empresa, justificará el gasto mediante la presentación de los vales de combustible correspondiente.

Todo el personal que salga de viaje justificará estos mediante las facturas o justificantes correspondientes.

Artículo 37.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, y no tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia a grupo profesional.

OTROS ASUNTOS:

- Cada operario deberá contar con el suficiente material para poder desarrollar en las debidas condiciones el ejercicio de su función.

- Según manifestación de algunos operarios, están poco motivados porque no se cumplen la igualdad de condiciones de su trabajo.

- Se instalarán en el taller botiquines completos

- Se abonarán VEINTE EUROS (20 €) mensuales para gastos de teléfono a los vendedores.

ANEXO I
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2012

Salario Base

CATEGORIAS	MENSUAL	ANUAL
DIRECTOR / DIRECTORA	1052,70	15.790,50
COMTROLLER	1014,63	15.219,44
JEFE/JEFA DE SECCION	906,74	13.601,05
OFICIAL ADMINISTRATIVO OFICIAL ADMINISTRATIVA	848,16	12.722,44
RECEPCIONISTA	862,75	12.941,26
AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR ADMINISTRATIVA	796,99	11.954,84
VIAJANTE	835,37	12.530,55
OFICIAL 1º DE TALLER	820,52	12.307,74
OFICIAL 2º DE TALLER	796,99	11.954,84
OFICIAL 3º DE TALLER	770,46	11.556,89
DEPENDIENTE/DEPENDIENTA DE RECAMBIOS	818,28	12.274,26

CVE: BOP-SA-20120907-005