

7. Falsear datos en los documentos de control de trabajo.

8. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.

9. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.

10. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.

11. Originar riñas o peleas.

12. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

13. La transgresión de la buena fe contractual o el abuso confianza en el desempeño del trabajo.

14. La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta gravemente en el trabajo,

15. La reiteración en sanción por falta grave en el plazo de cuatro meses por impuntualidad en la asistencia al trabajo.

16. Falta notoria de respeto o consideración al público.

17. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

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

19. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

20. Verter residuos generados por las máquinas en el desagüe, incumpliendo con las normas de gestión de residuos y envases.

Artículo 39. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 40. Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

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

Artículo 41. Enumeración de las faltas.

Corresponde a la dirección de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

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

TÍTULO X

Comisión Paritaria

Artículo 42. Comisión Paritaria.

Las partes signatarias acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en el sector. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de quince días a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 43. Composición.

La Comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las partes firmantes de este Convenio.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores de cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La comisión se compondrá de Presidente y Secretario, que serán nombrados para cada sesión, ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes del empresario.

El que actúe como Secretario en una sesión será Presidente en la sesión siguiente.

Artículo 44. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

b) Conciliación de aquellos problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras cuestiones que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes. La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado este campo, proceder en consecuencia.

Artículo 45. Funcionamiento.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes y deliberará lo sometido a ella en un plazo máximo de un mes.

Artículo 46. Procedimiento.

La Comisión actuará a instancia de parte, y adoptará sus acuerdos por unanimidad.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general (interpretación del Convenio, conflictos colectivos, etc.) en las que las partes podrán designar, de mutuo acuerdo, a una tercera persona con las competencias de mediación, conciliación o arbitraje que en cada caso se le asigne.

TÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 47. Derechos sindicales.

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este Convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Tablas salariales. Año 2000

Categorías profesionales	Salario base — Pesetas
Grupo 1. Técnicos:	
Responsable de Área	122.619
Encargado	122.619
Operador máq. autom.	98.000
Ayudante	96.500
Aprendiz	70.680
Grupo 2. Administrativo:	
Apoderado	153.495
Jefe Administrativo	122.619
Oficial Administrativo	102.386
Auxiliar Administrativo	96.481
Telefonista/Recepcionista	96.481
Aprendiz Administrativo	70.680

La cuantía del salario que exceda de lo establecido en estas tablas salariales (salario base, antigüedad, paga extra de verano, navidad y beneficios), se abonará con el concepto de «Complemento personal». Este complemento no será revisable anualmente.

El importe de las pagas extraordinarias corresponderá a una cantidad igual al salario base correspondiente para cada categoría.