

Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el artículo 27 del presente convenio. Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27.3, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleándose de una posición jerárquica.

CAPÍTULO VIII

Comisión Mixta Paritaria

Artículo 26. Comisión Mixta Paritaria.

Como órgano de interpretación y vigilancia del presente Convenio existe una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por dos (2) miembros de la parte social y otros dos (2) miembros de la parte patronal. Asimismo, podrán incorporarse a esta Comisión los asesores propuestos por cada una de las partes mencionadas.

Para la fijación del domicilio social de dicha Comisión, se establece un turno rotativo, designándose como Sede Social de esta Comisión Paritaria, el de la Federación de Distribuidores Cinematográficos, Calle Orense 33 -3 B, de Madrid.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 27. Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador será clasificada, atendiendo a su importancia, transcendencia y/o intención, en leve, grave o muy grave.

1. Faltas Leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad, hasta tres (3) en un (1) mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a veinte (20) minutos en el horario de entrada.

No será considerada falta de puntualidad la que se dé como consecuencia del funcionamiento irregular constatado de los transportes públicos.

b) 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.

c) El abandono de servicio sin causa justificada por más de treinta (30) minutos. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Descuidos en la conservación del material, que utilice el trabajador, cuando suponga perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

e) Falta ostensible de aseo y limpieza personal, siempre y cuando afecte a la relación con el resto de los trabajadores.

f) No atender al público, si fuese su función y categoría, con corrección.

2. Faltas Graves.-Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Las faltas de puntualidad superiores a veinte (20) minutos.

b) Más de tres (3) faltas leves no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta (30) días.

c) Faltar al trabajo sin causa justificada.

d) Realizar, durante la jornada de trabajo, actividades ajenas a la Empresa.

e) La negligencia o desidia en el trabajo, cuando afecte de forma considerable a la producción o suponga un importante perjuicio económico a la empresa.

f) La imprudencia en la realización del trabajo, cuando esto no suponga averías de consideración para las instalaciones.

g) Las ofensas verbales de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la Empresa.

h) Llegar un (1) día en estado de embriaguez al puesto de trabajo.

i) Simular la presencia de otro trabajador.

j) La reiteración de faltas leves

3. Faltas muy Graves.-Se consideran faltas muy graves las siguientes:

a) Más de tres (3) faltas no justificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un período de un (1) mes.

b) El fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral.

c) Hacer desaparecer, utilizar, destruir o causar desperfectos muy graves en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos trascendentales para la Empresa.

d) La embriaguez habitual, entendiendo como tal la asistencia al trabajo tres (3) días en un (1) mes en estado de embriaguez, y la toxicomanía.

e) Desvelar el sigilo profesional de documentos reservados de la Empresa cuando éstos pudieran afectar a la producción o causar perjuicios graves a ésta.

f) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

g) La imprudencia en la realización del trabajo, cuando ésta pueda ser causa de accidente de otro u otros trabajadores, o cuando suponga averías de consideración para las instalaciones.

h) La simulación de enfermedad o accidente

i) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección y de los representantes de los trabajadores.

j) Las ofensas físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la Empresa.

k) La reiteración de faltas graves.

Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días; las graves, a los veinte (20) días; y las muy graves, a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, la reincidencia y su incidencia en las relaciones laborales, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de uno (1) a tres (3) días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro (4) a treinta (30) días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) a noventa (90) días o despido.

Disposición transitoria.

En el incremento pactado para el año 2004 se entiende incluido el 0,25 de diferencial entre el incremento pactado en el convenio del año 2004 y el IPC real para dicho año.

Disposiciones finales y derechos sindicales.

En lo no establecido por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas concordantes.

Categorías profesionales	Vigencia 2004 IPC real: 3,20%			Vigencia desde 1 de enero de 2005 IPC real+0,25%=3,95%			Vigencia desde 1 de enero de 2006 IPC previsto+0,25%=2,25%		
	Mensual - Euros	Pagos extras marzo, julio, octubre y diciembre - Euros	Anual - Euros	Mensual - Euros	Pagos extras marzo, julio, octubre y diciembre - Euros	Anual - Euros	Mensual - Euros	Pagos extras marzo, julio, octubre y diciembre - Euros	Anual - Euros
<i>Grupo profesional A.1:</i>									
Jefe de Contabilidad	881,56	3.526,22	14.104,86	916,38	3.665,51	14.662,01	936,99	3.747,98	14.991,90
Jefe de Ventas	881,56	3.526,22	14.104,86	916,38	3.665,51	14.662,01	936,99	3.747,98	14.991,90
Jefe de Publicidad	829,30	3.317,23	13.268,88	862,06	3.448,26	13.793,00	881,45	3.525,85	14.103,34
Jefe Técnico o Doblaje	829,30	3.317,23	13.268,88	862,06	3.448,26	13.793,00	881,45	3.525,85	14.103,34
Jefe Informático	829,30	3.317,23	13.268,88	862,06	3.448,26	13.793,00	881,45	3.525,85	14.103,34

Categorías profesionales	Vigencia 2004 IPC real: 3,20%			Vigencia desde 1 de enero de 2005 IPC real+0,25%=3,95%			Vigencia desde 1 de enero de 2006 IPC previsto+0,25%=2,25%		
	Mensual - Euros	Pagas extras marzo, julio, octubre y diciembre - Euros	Anual - Euros	Mensual - Euros	Pagas extras marzo, julio, octubre y diciembre - Euros	Anual - Euros	Mensual - Euros	Pagas extras marzo, julio, octubre y diciembre - Euros	Anual - Euros
Jefe Sucursal o Gerente ..	829,30	3.317,23	13.268,88	862,06	3.448,26	13.793,00	881,45	3.525,85	14.103,34
Jefe de Administración ...	829,30	3.317,23	13.268,88	862,06	3.448,26	13.793,00	881,45	3.525,85	14.103,34
Jefe de Prensa	829,30	3.317,23	13.268,88	862,06	3.448,26	13.793,00	881,45	3.525,85	14.103,34
<i>Grupo profesional A.2:</i>									
Secretario de Dirección ..	817,12	3.301,75	13.074,00	849,40	3.432,16	13.590,43	868,51	3.509,39	13.896,21
Oficial administrativo ...	746,63	2.986,55	11.946,19	776,13	3.104,51	12.418,07	793,59	3.174,37	12.697,47
Auxiliar administrativo ...	652,73	2.610,91	10.443,65	678,51	2.714,04	10.856,17	693,78	2.775,10	11.100,43
Secretario	745,52	2.982,05	11.928,19	774,97	3.099,84	12.399,35	792,40	3.169,59	12.678,33
Recepcionista	702,63	2.810,53	11.242,13	730,38	2.921,55	11.686,20	746,81	2.987,28	11.949,13
Informático	746,63	2.986,55	11.946,19	776,13	3.104,51	12.418,07	793,59	3.174,37	12.697,47
Programista	746,63	2.986,55	11.946,19	776,13	3.104,51	12.418,07	793,59	3.174,37	12.697,47
Ayudante de Programista ..	652,73	2.610,91	10.443,65	678,51	2.714,04	10.856,17	693,78	2.775,10	11.100,43
Ayudante de Publicidad ..	652,73	2.610,91	10.443,65	678,51	2.714,04	10.856,17	693,78	2.775,10	11.100,43
<i>Grupo profesional A.3:</i>									
Operador de Cabina	716,92	2.867,70	11.470,78	745,24	2.980,97	11.923,88	762,01	3.048,04	12.192,17
<i>Grupo profesional B.1</i>									
Jefe de Almacén	746,63	2.986,55	11.946,19	776,13	3.104,51	12.418,07	793,59	3.174,37	12.697,47
Almacenero	646,52	2.586,12	10.344,44	672,06	2.688,27	10.753,05	687,18	2.748,76	10.994,99
Repasador	646,52	2.586,12	10.344,44	672,06	2.688,27	10.753,05	687,18	2.748,76	10.994,99
Ordenanzas	646,52	2.586,12	10.344,44	672,06	2.688,27	10.753,05	687,18	2.748,76	10.994,99

5588

RESOLUCIÓN de 13 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XVII Convenio colectivo de SEAT, S.A.

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa SEAT, S.A. (Código de Convenio n.º 9004762), que fue suscrito, con fecha 22 de febrero de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercenros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 13 de marzo de 2006.-El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

XVII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEAT, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los Centros de trabajo de la Empresa «SEAT, S.A.»

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en SEAT, excepto al personal directivo y superior.

Artículo 3. *Vigencia.*

El Convenio tendrá cinco años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Agotada la vigencia del Convenio y salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas el Convenio prorrogará su vigencia de año en año.

Artículo 4. *Compensación.*

Los acuerdos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

Artículo 5. *Comisión mixta y paritaria de interpretación y aplicación.*

Una comisión mixta y paritaria, integrada por seis representantes de cada una de las partes, intervendrá en los conflictos de interpretación y aplicación con carácter general del Convenio Colectivo. La comisión quedará constituida dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma del Convenio.

Ante posibles supuestos de discrepancia sobre lo pactado en este Convenio, ambas partes convienen que, previamente a que pueda producirse anomalía laboral alguna, se recurrirá a la interpretación de esta comisión para que emita su opinión sobre el asunto.

Artículo 6.

Los negociadores del Convenio Colectivo, en su deseo de fomentar y mantener las buenas relaciones entre las partes, declaran su voluntad y su compromiso de agotar siempre la vía de la negociación para la solución de cualquier divergencia.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con sometimiento a lo regulado en este Convenio Colectivo y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 8. *Nueva forma organizativa del trabajo.*

Se establece un nuevo concepto de organización del trabajo a través de la regulación del trabajo en equipo con participación activa de los tra-