

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo. En caso de reiteración se considerará como falta muy grave.

Simular enfermedad o accidente.

Insubordinación y desobediencia a las ordenes recibidas por sus superiores de forma directa o indirecta.

Incumplimiento de las normas de prevención y seguridad.

No comunicar con puntualidad los cambios familiares habidos, que afecten a Seguridad Social o impuestos.

No respetar las normas de seguridad interna de la empresa. En su caso, podrá llegar a considerarse falta muy grave.

La reincidencia en faltas leves, aunque sean de naturaleza distinta, habiendo mediado amonestación

El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles, o maquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

Faltas muy graves:

Fraude, deslealtad o abuso de confianza en los trabajos y gestiones encomendadas, así como en el trato con compañeros y clientes.

El robo, hurto, malversación o cualquier otro acto delictivo, cometido dentro o fuera de la empresa.

La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de sus cometidos, hayan de estar enterados.

Falsificar cualquier nota de registro o cualquier otro documento de la empresa o proceder a su entrega a terceros, sin la debida y expresa autorización.

Ejercer cualquier otra actividad incompatible, fuera o dentro del establecimiento. Dedicarse, promover o permitir todo tipo de actividad, tráfico o venta ajenos a los fines y objeto de la empresa, dentro del centro de trabajo.

La falsedad de los datos declarados en la solicitud de empleo, o en cualquier otro documento aportado a la empresa.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, que hubiese sido sancionado reglamentariamente.

La utilización o uso indebido de las licencias y permisos que figuran en el artículo 30 del presente convenio.

Artículo 36. Sanciones.

Toda acción u omisión que incurra en alguna de las faltas señaladas en los artículos anteriores, será merecedora de sanción, que impondrá la empresa de acuerdo con los límites siguientes:

36.1 Por falta leve:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

36.2 Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

36.3 Por falta muy grave:

Despido con pérdida de todos los derechos de la empresa.

CAPÍTULO VII

Artículo 37. Prevención de riesgos laborales.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

CAPÍTULO VIII

Artículo 38. Comisión Paritaria.

En el mes siguiente a la publicación el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio, se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Dicha comisión tendrá su sede en Vigo y se reunirá una vez cada tres meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave que afecte a los intereses generales en el ámbito del Convenio. La reunión se convocará por escrito, al menos con diez días hábiles de antelación, y deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán Vocales de la misma los representantes de los trabajadores y el representante de la empresa, y el secretario de la comisión será nom-

brado para cada sesión alternándose para ello la representación empresarial y de los trabajadores.

Serán competencias de la comisión las siguientes actuaciones:

La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio

Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado

La conciliación previa en aquellos conflictos de carácter colectivo que le sean sometidos a consideración por cualquiera de las partes

Estudiar si procede para poder proponer para futuras negociaciones la modificación del Convenio en lo referente a la clasificación por grupos y categorías, en los aspectos de creación, modificación o supresión de categorías profesionales así como la definición de sus funciones. La iniciativa puede partir de cualquiera de las partes.

Analizar e informar del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas y propuesta de superación de las mismas.

ANEXO I

	Sueldo bruto mensual	Sueldo bruto anual
Personal titulado:		
Titulado Grado Superior	1.137,45	15.924,30
Titulado Grado Medio	1.009,97	14.139,58
Personal Administrativo:		
Jefe Administrativo	1.009,97	14.139,58
Oficial Administrativo	906,29	12.688,06
Auxiliar Administrativo	651,68	9.123,52
Telefonista Recepcionista	569,13	7.967,82
Aspirante	540,90	7.572,60
Mandos intermedios:		
Jefe de Servicios	1.137,45	15.924,30
Jefe de Sección	1.009,97	14.139,58
Inspector	906,29	12.688,06
Encargado	764,98	10.709,72
Encargado de servicio	741,83	10.385,62
Personal Informática:		
Programador	906,29	12.688,06
Auxiliar de Programación	651,68	9.123,52
Personal Operario o Subalterno:		
Controlador Zona Reservada	651,68	9.123,52
Peón limpieza	633,44	8.868,16

ANEXO II

	Hora extra
Personal Titulado:	
Titulado Grado Superior	8,72
Titulado Grado Medio	8,42
Personal Administrativo:	
Jefe Administrativo	8,42
Oficial Administrativo	6,95
Auxiliar Administrativo	5,00
Telefonista Recepcionista	4,69
Aspirante	4,69
Mandos Intermedios:	
Jefe de Servicios	8,72
Jefe de Sección	8,42
Inspector	6,95
Encargado de Limpieza	6,56
Encargado	5,86
Encargado de servicios	5,41
Personal Informática:	
Programador	6,95
Auxiliar de Programación	5,00
Personal Operario o Subalterno:	
Controlador Zona Reservada	5,00
Peón limpieza	6,23