d) La simulación de enfermedad o accidente,
e) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales y ayuda familiar, dentro de los cinco días siguientes de haberse producido, o incumplir los plazos de preaviso para los casos de cese voluntario en los servicios de la misma.
f) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten, excepto los casos de declaración jurada para anticipos que serán sancionados con 3 meses de suspensión de empleo y sueldo.
g) La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
h) La falta de discreción y ética profesional, la negligencia, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como falta muy grave.

4. Se considerarán faltas muy graves
a) La comisión de dos faltas graves en el plazo de 12 meses.
b) El abandono del puesto de trabajo.
c) Las que representen incumplimiento contractual según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
d) Pedir o aceptar propinas o dádivas a los usuarios o proveedores de la empresa.

Sección B. Régimen sancionador

ARTÍCULO 37: *SANCIONES*

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y a la gravedad de esta, serán las siguientes:
a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días. Cancelación a los 4 meses.
b) Por faltas graves: Amonestación por escrito con constatación en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días. Cancelación a los 9 meses.
c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 3 meses o despido. Cancelación a los 18 meses.

2. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los 10 días, desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de la Empresa, para las faltas graves, a los 20 días, y para las muy graves, a los 60 días y, en todo caso a los 6 meses.

ARTÍCULO 38: *PROCEDIMIENTOS*

Con independencia de lo previsto en la Legislación vigente sobre la materia, la imposición de falta muy grave, y su correspondiente sanción, se llevará a cabo mediante el oportuno expediente contradictorio con audiencia del interesado, y de los representantes legales de los trabajadores. La facultad para nombrar instructor y secretario del expediente, corresponderá al Director General de la empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. *INCREMENTOS SALARIALES*

Para los años 2008 y 2009 el salario anual será el resultado de aplicar sobre los años anteriores respectivos el porcentaje de incremento según lo marcado por el Indice General de Precios de Consumo a nivel nacional real del año natural anterior al de su aplicación, en sus conceptos salario base, complemento polivalencia, plus de locomoción y asistencia.

Para el año 2007 según lo acordado el incremento salarial será de un 3%.

Los totales salariales para el año 2007 que se recogen en el anexo II incluyen ya este incremento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La adaptación personal del sueldo actual de cada uno de los trabajadores a los mínimos fijados en el presente convenio se efectuará absorbiendo la parte variable por objetivos (bonus) existente actualmente en el complemento de polivalencia hasta cubrir el mínimo del complemento de polivalencia detallado en dichas tablas.

Asimismo, el criterio que se seguirá para la adaptación a las nuevas tablas será por el nivel salarial actualizado por convenio, no en base a los puestos de trabajo anteriores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. *COMISION PARITARIA*

Por los trabajadores:

Don José Vicente Muñoz Pulido, doña M.ª Belén Toro Arjona, don Domingo Galvez Dueñas

Por la empresa:

Don Luis Fernando Martínez García, doña Laura Luque Cabezas, don Francisco Forster Mansilla.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. *COMISIÓN PARITARIA, DISCREPANCIAS*

Procedimiento para solventar discrepancias en el seno de la comisión paritaria.

Promovido por medio de escrito razonado y dirigido a todos y cada uno de los miembros componentes de la comisión paritaria, por cualquiera de las partes firmantes del convenio, cualquier tipo de conflicto derivado de la interpretación a aplicación del presente convenio, la comisión paritaria deberá reunirse en un plazo no superior a quince días. Una vez reunida y, en un plazo no superior a diez días, deberá a llegar a un acuerdo escrito respecto a la cuestión suscitada. Dicho acuerdo deberá ser aprobado por, al menos, dos de los miembros de cada una de las partes, trabajadora y empresa, componentes de dicha comisión. En caso de no llegarse a dicho acuerdo en las formas aquí establecidas, se someterá a resolución por partes de la jurisdicción competente.

DISPOSICIÓN FINAL

Con la entrada en vigor de este Convenio queda derogado en su totalidad el Convenio hasta ahora vigente.

ANEXO I.

HORARIO DE TRABAJO, JORNADA Y TURNOS

HORARIO DE TRABAJO, JORNADA Y TURNOS

A) Jornada partida, Entrada/salida flexible, 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

	GENERAL	TRABAJADORES CON HIJOS < 8 AÑOS
LUNES A JUEVES		
– ENTRADA	7:30 A 9:30	7:00 A 10:00
– SALIDA	17:00 A 20:00	16:30 A 20:30
	60 A 120 MINUTOS PARA COMIDA	60 A 120 MINUTOS PARA COMIDA
VIERNES		
– ENTRADA	7:30 A 9:30	7:00 A 10:00
– SALIDA	14:30 A 16:30	14:00 A 17:00
	30 MINUTOS PARA EL DESAYUNO	30 MINUTOS PARA EL DESAYUNO

B) Turnos. No existe flexibilidad ni en la entrada, ni salida. Sólo el plazo de tolerancia en la entrada de 10 minutos. Si existe relevo el saliente no podrá marcharse hasta que se incorpore el entrante, o se le localice un sustituto.

El cambio de jornada partida a turnos o viceversa dependerá de las necesidades de la empresa. Cualquier cambio que, en este sentido, y por razones operativas proponga la empresa será posible, informando de ello a los representantes de los trabajadores.