

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TÉCNICA DE DEPURACIÓN, SA, PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE NIJAR PARA LOS AÑOS 2000, 2001, 2002, 2003, 2004 Y 2005

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de los centros de trabajo en Níjar (Almería) de la empresa técnica de Depuración, S.A. dedicados a la gestión total o parcial del ciclo integral de agua a poblaciones (captación, aducción, tratamiento, distribución, evacuación mediante redes de alcantarillado y depuración de residuales, tanto para usos domésticos como industriales).

Artículo 2. Vigencia

El periodo de vigencia del presente convenio colectivo será de seis años, desde el 1 de enero del año 2000 al 31 de Diciembre del año 2005, y surtirá plenos efectos para las partes desde su firma, independientemente de la fecha posterior de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Artículo 3. Denuncia

El presente convenio colectivo queda denunciado expresamente, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio en los dos primeros meses del año 2006.

Artículo 4. Compensación Y Absorción

Quedan compensadas y absorbidas por las condiciones económicas y de otra naturaleza pactadas en el presente convenio colectivo aquellas otras de cualquier clase, género y origen que, con carácter general y colectivo o individual, tuvieran los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Capítulo II. Derechos Y Deberes De Los Trabajadores

Artículo 5. Derechos Laborales

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen como derechos básicos:

- a) Libre sindicación.
- b) Negociación colectiva.



c) Reunión.

d) A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, por la edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por su afiliación o no a un sindicato.

e) A la percepción puntual de la remuneración pactada en el presente convenio colectivo.

Artículo 6. Deberes Laborales

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medias de prevención de riesgos laborales que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de las facultades de dirección dentro de sus competencias laborales.

d) Contribuir a la mejora de la productividad.

Artículo 7. Dirección Y Control De La Actividad Laboral.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenio bajo la dirección de la empresa o persona o quien ésta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe a la empresa la diligencia la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones normativas y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquella en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres por ambas partes.

Capítulo III. Comision Paritaria

Artículo 8. Comisión Paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en el presente convenio, se crea una comisión paritaria entre los participantes de la negociación del mismo formada por el representante de los trabajadores y el representante de la empresa.

La comisión de reunirá cuando una de las partes lo solicite en el plazo de veinte días, debiendo incluir en la citación el orden del día.



Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de los dos componentes de la misma.

Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
- D) Informar y acordar sobre los ascensos en la empresa.

La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la reunión.

Las funciones de la comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo IV. Clasificación Profesional

Artículo 9. Clasificación Según La Función

El personal afectado por el presente convenio colectivo se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo Primero: Personal titulado y técnico
- Grupo Segundo: Personal administrativo
- Grupo Tercero: Personal operario

Artículo 10. Categorías

Dentro de los grupos señalados en el artículo anterior, podrán existir, entre otras, las categorías que se señalan a continuación.

- Grupo Primero: Personal titulado y técnico

Titulado de grado superior con jefatura.- Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior, que tienen a sus órdenes otros titulados de igual grado.

Titulado de grado superior o titulado de grado medio con jefatura de servicio.-

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título superior o, disponiendo de título de grado medio, tienen a sus órdenes otros técnicos de igual



grado.

Titulado de grado medio.- Son los contratados para las misiones correspondientes a su título con capacidad técnica y los conocimientos precisos para dirigir alguna de las ramas de la empresa, o bien para colaborar directamente con un titulado superior en sus tareas, incluso sustituyéndole.

Encargado.- Son los que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección y control de alguna de las ramas de la explotación.

- Grupo Segundo: Personal administrativo

Encargado administrativo.- Son los que poseyendo la capacidad y conocimientos adecuados, tienen delegada bajo su mando y responsabilidad la dirección y control de alguna de las ramas de la explotación.

Oficial administrativo.- Son los que completo conocimiento y dominio de su trabajo, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido.

Auxiliar administrativo.- Son lo que con completo conocimiento del trabajo desarrollan trabajos de mediana responsabilidad, así como otros como la organización de archivos, manejo de centralitas telefónicas y demás trabajos auxiliares.

Lectores.- Son los que realizan toda la gestión de la lectura y facturación de los consumos, detección de fraudes y demás labores auxiliares propias de su trabajo.

- Grupo Tercero: Personal operario

Capataz.- Son los empleados que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del resto del personal operario, con perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsable de su seguridad, rendimiento y disciplina, así como de la perfecta ejecución del trabajo.

Subcapataz.- Son los que habitualmente realizan funciones auxiliares del capataz, actuando bajo sus inmediatas órdenes, sustituyéndole con plena eficacia en sus labores en casos de ausencia del mismo.

Oficial de primera.- Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican y aplican con tal grado de perfección, que no sólo le permiten llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño



y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción de de las redes de distribución y saneamiento y conducción de toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Oficial de segunda.- Son los que ejecutan con corrección y eficacia tareas de carácter general de los trabajos de taller, de las instalaciones de producción o de las redes de distribución y saneamiento y conducción de toda clase de vehículos, desempeñando sus funciones con iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de inferior categoría.

Operario especialista.- Son los operarios que ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específicas en los talleres, en las instalaciones de producción o en las redes de distribución y saneamiento, conducción de toda clase de vehículos, y demás trabajos por orden de un superior.

Operario.- Son los empleados que con determinados conocimientos ejecutan el trabajo, generalmente bajo las órdenes de un superior, que integra un oficio, conducen toda clase de vehículos y cualquier otra labor auxiliar o elemental que integra un oficio, necesarias para el correcto funcionamiento del servicio.

Capítulo V. Ascensos

Artículo 11. Ascensos

Cuando se produzca la necesidad de cubrir con carácter permanente un puesto de trabajo en la empresa, ésta considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella, tengan la posibilidad de ascender profesionalmente. La empresa evaluará, ala hora de cubrir dicho puesto, la formación, méritos y habilidades de los trabajadores interesados en dicha promoción. Según las facultades organizativas y productivas del servicio se podrá promocionar a dicho personal interno siempre que, a juicio de la comisión paritaria, dicho empleado se encuentre perfectamente capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para cubrir el puesto de trabajo.

La empresa podrá contratar personal externo a la misma en caso de que no hubiera personal, a criterio de la misma, que reúna los requisitos del puesto de trabajo.

Capítulo VI. Tiempo De Trabajo

Artículo 12. Jornada

La duración de la jornada anual de trabajo será de 1.762 horas de trabajo efectivo,

que se prestará en jornada intensiva, a turnos según establezca empresa para cubrir de una manera más eficaz el servicio que presta o las necesidades que puedan presentarse, o en jornada partida para los departamentos o servicios que la empresa establezca.

En el año 2001, la jornada anual de trabajo será de 1.752 horas de trabajo efectivo; en el año 2002 será de 1.742 horas de trabajo efectivo; en el año 2003 será de 1.732 horas de trabajo efectivo; en el año 2004 será de 1.722 horas de trabajo efectivo; y en el año 2005 será de 1.712 horas de trabajo efectivo.

A pesar del número de horas en cómputo anual establecido en los dos párrafos anteriores, la empresa respetará la jornada en cómputo anual de aquellos trabajadores que tuvieran una jornada laboral inferior a la referida.

La empresa podrá establecer con el representante de los trabajadores una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

En este caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Si la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, se establece un periodo de descanso durante la misma de duración de treinta minutos y se computarán como jornada de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, exponiéndose un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo, pactando las vacaciones el representante de los trabajadores y el jefe de servicio. En la fiesta local, habrá una reducción de dos horas.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

La ejecución de las horas extraordinarias será obligatoria, y se compensarán con la cantidad fija de 1.500 pesetas todas aquellas que excedan de las 30 horas señaladas en el artículo 20 que regula en plus de disponibilidad. Esta cantidad se incrementará en los sucesivos años en el porcentaje señalado en el artículo 22 del presente convenio.

Artículo 14. Fiestas Laborales

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

Artículo 15. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 Kilómetros, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Para asistir a exámenes de cursos oficiales.
- g) Por asuntos propios, tres días que se solicitarán con una antelación mínima de una semana y que se concederán o no en función de las necesidades del servicio.
- h) Los días 24 y 31 de diciembre, salvo para que personal que esté designado de guardia.

Artículo 16. Vacaciones Anuales.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de veintitrés días laborables. La empresa elaborará el calendario de vacaciones con el fin de que cada trabajador conozca las fechas que le corresponde dos meses antes del comienzo del disfrute.

En caso de vacaciones programadas, y el trabajador sufre un accidente laboral que le imposibilite el disfrute de las mismas, el trabajador tendrá derecho a coger los días no disfrutados de dicho año.

Las vacaciones correspondientes al año podrán disfrutarse hasta el 28 de febrero del año siguiente.

Las vacaciones programadas sólo podrán ser suspendidas o variadas por necesidades del servicio y previa justificación de las mismas por la empresa.

Capítulo VII. Régimen Retributivo.

Artículo 17. Principio General

Las retribuciones y demás condiciones del presente convenio anulan por completo todas y cada una de las condiciones establecidas anteriormente derivadas de otro convenio colectivo, norma, pacto o cualquier condición reconocida individualmente, independientemente de cual fuera el origen de los distintos conceptos salariales y extrasalariales que se pudieran cobrar, quedando, por tanto, única y exclusivamente las recogidas en el presente convenio y sin que puedan establecerse otros, cualquiera que fuera su origen, ya que las mismas compensan y absorben en su integridad las que hubiera o pudiera haber en un futuro, actualizándose la nómina conforme a las mismas.

Artículo 18. Salario

El salario es la retribución mensual especificada para cada categoría profesional que retribuye por todos los conceptos económicos los conocimientos, la experiencia, la antigüedad, las condiciones o peculiaridades de cada puesto de trabajo y la aptitud de cada trabajador por ejecución correcta y una dedicación al trabajo de las horas en cómputo anual establecidas en el presente convenio. Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las cuatro pagas extraordinarias recogidas en el presente convenio. No se devengará ningún otro concepto económico fuera de los estrictamente reconocidos en este convenio colectivo.

	ANUAL	MENSUAL
Grupo Primero: Personal titulado y técnico		
Tit. Superior jefatura:	2.100.000 pesetas	131.250 pesetas
Tit. sup. / tit. Medio jefatura:	2.075.000 pesetas	129.687 pesetas
Tit. Grado medio Anual:	2.050.000 peseta	128.125 pesetas
Encargado	2.025.000 pesetas	126.562 pesetas
Grupo Segundo: Personal administrativo		
Encargado administrativo Anual Mensual:	1.950.000 pesetas	121.875 pesetas
Oficial Administrativo Anual:	1.925.000 pesetas	120.312 pesetas
Auxiliar administrativo	1.900.000 pesetas	118.750 pesetas
Lectores Anual	1.875.000 pesetas	117.187 pesetas
Grupo Tercero: Personal operario Capataz	2.000.000 pesetas	125.000 pesetas
Subcapataz	1.975.000 pesetas	123.437 pesetas
Oficial de primera	1.950.000 pesetas	121.875 pesetas
Oficial de segunda	1.925.000 pesetas	121.875 pesetas
Oficial de primera	1.950.000 pesetas	121.875 pesetas
Oficial de segunda	1.925.000 pesetas	120.312 pesetas
Operario de especialista	1.900.000 pesetas	118.750 pesetas



Operario Anual	1.875.000 pesetas	117.187 pesetas
----------------	-------------------	-----------------

Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, tuvieran una retribución bruta anual por los diferentes conceptos económicos que pudieran hasta la fecha existir (sueldo base, antigüedad laudo, antigüedad, beneficios, complemento personal, complemento salarial, adecuación, etc.), superior a la establecida en el presente artículo, la mantendrán, y el exceso sobre la misma, quedará consolidada a nivel individual, percibiéndose la misma en concepto de “adecuación convenio” y dividida su montante anual en las doce mensualidades.

Artículo 19. Pagas Extraordinarias

Los empleados percibirán cuatro pagas extraordinarias al año, cuyo importe será de la retribución mensual para cada categoría que figura en el artículo anterior. Las tres primeras pagas extraordinarias se percibirán en los meses de marzo, junio y septiembre junto con la nómina de dichos meses, y la cuarta, se percibirá en el mes de diciembre, abonándose antes del día 20 de dicho mes.

Artículo 20. Plus De Disponibilidad

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, se establece un plus de disponibilidad de 19.000 pesetas mensuales que percibirán los trabajadores que sean designados por la empresa como compensación económica por estar inmediatamente localizables y disponibles para el trabajo que se les pueda encomendar fuera de su jornada de trabajo, así como por los trabajos o tareas que realicen en cada una de las intervenciones hasta las 30 primeras horas extraordinarias al año. A partir de la hora extraordinarias número 31, se abonará en la cuantía establecida en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

Artículo 21. Plus De Turnicidad

La empresa designará que puestos de trabajo, tareas o personal deben desempeñar su labor a turnos rotatorios de mañana y tarde, percibiendo los empleados afectados la cantidad de 20.000 pesetas mensuales en concepto de plus de turnicidad.

Artículo 22. Incremento Económico

Para los años 2001, 2002, y 2003, las retribuciones establecidas en el presente capítulo se incrementarán cada año en el porcentaje del índice de precios al consumo (I.P.C.) nacional del año inmediatamente anterior al que se revisa.

Para los años 2004 y 2005, las retribuciones establecidas en el presente capítulo

se incrementarán cada año en el porcentaje del índice de precios al consumo (I.P.C.) nacional del año inmediatamente anterior al que se revisa, más el 0,5%.

Capítulo VIII. Compensaciones Económicas

Artículo 23. Dietas

El trabajador que por necesidad de la empresa tenga que desplazarse y dormir, desayunar, comer o cenar fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo, percibirá las siguientes cantidades:

Desayuno	500 pesetas por día
Almuerzo	1.500 pesetas por día
Cena	1.500 pesetas por día
Habitación	5.000 pesetas por día

Asimismo, cuando se prolongue la jornada por necesidades del servicio y que ésta coincida con la hora de comida o cena, la empresa pagará las cantidades referidas o pagará la comida.

Capítulo IX. Ropa De Trabajo

Artículo 24. Ropa De Trabajo

La empresa dará una dotación de ropa de trabajo suficiente para desempeñar el mismo y que pueda ser lavada y el trabajador disponga de otra muda. Este material será repuesto por la empresa previa entrega de la ropa deteriorada.

Capítulo X. Régimen Asistencial

Artículo 25. Incapacidad Temporal Por Accidente Laboral.

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 100% de su salario fijo desde el día siguiente al que se haya producido la baja por accidente de trabajo.

Artículo 26.

El empleado que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común tendrá derecho a que la empresa le complemente las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario fijo desde el cuarto día siguiente al que se haya producido la baja por dicha

enfermedad.

Artículo 27. Seguro De Accidentes De Trabajo

La empresa concertará y correrá con los gastos de la póliza un seguro de accidentes de trabajo que cubra el riesgo de muerte e invalidez por importe de 2.000.000 pesetas.

Artículo 28. Ayuda Escolar

La empresa abonará al empleado la cantidad de 5.000 pesetas anuales por cada hijo en edad escolar que conviva con el mismo y que se encuentre matriculado en un curso completo de enseñanza académica oficial como ayuda escolar para el pago de los libros de texto. Esta ayuda se abonará en la nómina de noviembre, previa entrega por parte del empleado de fotocopia oficial del resguardo de la matrícula.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario.

Artículo 29. Régimen De Faltas Y Sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 30. Clasificación De Las Faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 31. Faltas Leves

Son faltas leves las siguientes:

- 1) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- 2) No cursar, en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 4) Falta de aseo y limpieza personal.
- 5) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.



6) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.

Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

7) No comunicar las situaciones personales que puedan afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

8) El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.

9) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 32. Faltas Graves

Son faltas graves las siguientes:

1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2) No comunicar, con la puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta muy grave.

3) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

5) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmado por aquel.

6) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de éste.

7) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo o para terceros, o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada como muy grave.

8) Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

9) La embriaguez o toxicomanía, evidencia fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

10) La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.

11) Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo anterior, se causase perjuicio a la empresa fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.

12) Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecido en cada centro de trabajo.

13) Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo anterior.

14) La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como muy grave.

15) La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.

16) La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.

17) Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo “anterior” produjera escándalo notorio.

18) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado, por lo menos, amonestación escrita.

Artículo 33. Faltas Muy Graves

Se considerara como faltas muy graves las siguientes:

1) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2) La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.

3) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

5) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias



primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.

6) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial.

7) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

8) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

9) Revelar a personas ajenas a la empresa datos de reserva obligada.

10) Realizar trabajos particulares dentro de la jornada.

11) Los malos tratamientos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.

12) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

13) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.

14) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.

15) Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.

16) La simulación de enfermedad o accidente.

17) Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.

18) Acoso sexual.

19) Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo “precedente al anterior”, y, en la segunda, cuarta, séptima y decimocuarta del artículo “anterior”.

20) Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo “anterior” se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como muy grave.

21) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 34. Régimen De Sanciones Y Procedimiento.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de los estipulados en el presente convenio.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal, requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En los casos de sanción por falta muy grave, la empresa comunicará la sanción por escrito al trabajador con un plazo de preaviso de dos días hábiles para que produzca efectos, entregando una copia de la misma al representante de los trabajadores.

El trabajador dispondrá de un permiso retribuido, de los citados dos días hábiles, para alegar por escrito ante la empresa lo que en su defensa estime oportuno. Si la empresa no modificara por escrito su decisión, ésta se entenderá efectiva transcurrido el citado plazo de dos días hábiles.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 35. Graduación De Las Sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 36. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves, a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 37. Acumulación De Faltas

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminará del

expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

A. Faltas leves:	Tres meses
B. Faltas graves:	Seis meses
C. Faltas muy graves:	Un año

Capítulo XII. Representación Legal De Los Trabajadores

Artículo 38. Delegado De Personal

Corresponde al delegado de personal todas las competencias y garantías que le atribuyen la legislación vigente sobre la materia.

Capítulo XIII. Paz Laboral

Artículo 39. Paz Laboral

Los trabajadores se comprometen a no hacer cualquier tipo de presión, reivindicación o huelga durante la vigencia del presente convenio colectivo.