

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

14118 RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Swedich Match Fósforos España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Swedich Match Fósforos España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002222), que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 4 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 2000-2003 DE «SWEDICH MATCH FÓSFOROS ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbito y criterios de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo de «Swedich Match Fósforos España, Sociedad Anónima» establecidos o que puedan establecerse en el territorio español.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

Las normas y condiciones laborales contenidas en el mismo serán de aplicación a todo el personal vinculado con «Swedich Match Fósforos España, Sociedad Anónima», en virtud de una relación laboral.

Quedan, en todo caso, excluidos los niveles funcionales de Dirección, Jefatura de División y Departamento.

Artículo 3. *Ámbito temporal: Período de vigencia.*

Las disposiciones de este Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 2000, siendo su período de vigencia de cuatro años, hasta el 31 de diciembre del año 2003, salvo los artículos 17, 19, 24, 27, 28, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y 42, cuya vigencia será de un año.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

La revisión total de este Convenio, conforme al artículo anterior, no requerirá la denuncia del mismo, ni que medie comunicación, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio en el mes de enero de 2004.

A la revisión formal se unirá escrito en que consten las materias objeto de negociación.

La revisión parcial no precisará denuncia, iniciándose las negociaciones durante el mes de febrero de cada uno de los años a que se contrae el período de vigencia de este Convenio.

Artículo 5. *Integridad, compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, por cuya razón, y a los meros efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas siempre globalmente y referidas a un período anual.

10. MATERIAS OPTATIVAS (en su caso)		Créditos anuales		BREVE DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO	VINCULACIÓN A ÁREAS DE CONCURRENCIA
		Totales	Teóricos		
DENOMINACIÓN	LA MUJER, OBJETO Y SUJETO DE LA HISTORIA DEL ARTE	6	4	2	Historia del Arte
	LA TEORÍA DEL FIN DE LA HISTORIA Y LOS PROBLEMAS DE LA GLOBALIZACIÓN	6	4	2	Filosofía

Créditos totales para optativ

por ciclo	
por curso	

Estas condiciones son compensables anualmente en su totalidad por cualquier nuevo concepto o incremento retributivo que pueda establecerse por disposición legal, Convenio Colectivo de ámbito superior o laudo correspondiente, a partir de la fecha en su entrada en vigor.

Igualmente, estas condiciones retributivas o de otra naturaleza, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, absorberán y compensarán a cuantas rigieren con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones personales, y con este carácter, que excedan globalmente de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente «ad personam» y en su valor económico, pues tan sólo son situaciones retributivas las que se garantizan en este artículo.

CAPÍTULO II

Organización y plantillas

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

En esta materia se estará, con carácter general, a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 8. *Movilidad funcional y desplazamientos.*

Se aplicará la normativa vigente en esta materia.

Las normas para gastos de salida serán de aplicación en los supuestos de desplazamientos por razón de trabajo. Las cuantías previstas de dichas normas se revisarán anualmente, con efecto desde el primer mes del trimestre natural siguiente a aquel en que se conozca el IPC del año precedente.

Artículo 9. *Plantillas.*

Con independencia del censo del personal, escalafón y demás documentos referentes al número y situación de los trabajadores de la empresa, ésta confeccionará y expondrá cada año, por centros de trabajo, una plantilla técnica del personal empleado y obrero, comprensiva de las necesidades reales de este personal, según la situación, maquinaria, métodos y producción, entregando copia de las mismas al Comité de Empresa o Delegado de Personal de cada centro, dentro del primer trimestre del año.

Esta plantilla técnica estará dividida, para darle mayor claridad, en los siguientes grupos:

Grupo 0.—Técnicos y Administrativos: Administrativos, Técnicos titulados y no titulados, Mandos Medios Jefes y Mandos Medios y Comerciales.

Grupo 1.—Producción: Obreros de las Secciones de Producción, incluso Almacén de Primeras Materias y Elaborados, Personal de Afinación y sus Encargados.

Grupo 2.—Taller de Reparaciones: Mecánicos, Electricistas y otros oficios dedicados a la reparación de maquinaria.

Grupo 3.—Servicios Auxiliares: Oficiales de los distintos oficios dedicados al mini-taller, así como la reparación de edificios, su vigilancia y otras tareas similares.

Grupo 4.—Suplentes: Los operarios que constituyen la mano de obra liberada de las secciones del resto de los grupos, por mejora de equipos, aumento de productividad o producción restringida.

Artículo 10. *Provisión de vacantes.*

Como norma general, los puestos de trabajo se cubrirán con el personal más idóneo para los mismos, teniendo en cuenta el interés colectivo.

Artículo 11. *Ascensos.*

Para la promoción del personal, será supuesto indispensable la existencia de puesto de trabajo vacante, salvo en el caso de Botones, que pasarán a Ordenanza al cumplir los dieciocho años.

Artículo 12. *Vacantes de libre designación.*

Serán de libre designación por la empresa las siguientes vacantes, dando preferencia al personal de la misma.

a) Técnicos: En todas sus categorías.

b) Administrativos: Jefes de primera o segunda y superiores, así como aquellas que impliquen la responsabilidad de caja. A quienes se le abonará la cantidad de 2.500 pesetas mensuales en concepto de quebranto de moneda.

c) Subalternos: Conserjes, Ordenanzas, Guarda, Vigilantes, Porteros y Personal de limpieza, Vigilantes jurados de Industria, de conformidad con las normas vigentes.

d) Comerciales: En todas sus categorías.

Artículo 13. *Vacantes por concurso.*

El resto de las vacantes serán cubiertas:

1.º Administrativos: Oficiales de segunda y primera, mediante concurso-oposición, que será convocado con tres meses de antelación a la realización de las pruebas correspondientes, entre los de categoría inmediatamente inferior. Este concurso-oposición se regirá por las siguientes normas:

1.1 Al administrativo concursante de mayor antigüedad se le reconocerá una valoración de cinco puntos, siendo proporcional la de los demás opositores, en función de sus años de servicio. Las pruebas de aptitud se valorarán de cero a 10 puntos.

1.2 Caso de que ninguno de los concursantes alcance una puntuación mínima de 6/10, en cada una de las pruebas, la empresa se reserva la facultad de cubrir la plaza por libre designación, bien entre su propio personal o personal ajeno.

2.º Obreros: Los Especialistas y Peones, previo examen de aptitud, dándose preferencia a la antigüedad en igualdad de condiciones. El resto de las categorías laborales, por designación de la empresa, en atención a la eficacia real en el trabajo, oyendo previamente al artículo 14, ascensos por tiempo.

Artículo 14. *Ascenso por tiempo.*

No obstante lo dispuesto en los artículos 12 y 13, el personal ascenderá de categoría por el servicio ininterrumpido a la empresa de acuerdo con la tabla siguiente:

Técnicos Administrativos (*):

De Auxiliar a Oficial segunda: Cinco años.

De Oficial segunda a Oficial primera: Diez años.

De T. M. Ing. a T. M. Ini.: Seis meses.

De T. S. Ing. a T. S. Ini.: Seis meses.

Personal Obrero:

De Peón a Especialista: Dos años.

De Especialista a Oficial Prod.: Seis años.

De Oficial Prod. a Oficial segunda Prod.: Seis años.

De Oficial segunda Prod. a Oficial primera Prod.: Diez años.

Personal Mecánico:

De Oficial tercera a Oficial segunda: Diez años.

De Oficial segunda a Oficial primera: Veinte años.

(*) El sueldo base asignado a la nueva categoría supondrá un incremento respecto del que tuviera en la anterior, equivalente a un nivel. Este personal constituirá, no obstante, desempeñando las funciones correspondientes a su categoría anterior, mientras no se produzca en la plantilla real una vacante de la nueva categoría adquirida de este modo automático. Quien ascienda de categoría percibirá, como mínimo, la retribución que corresponda a su nueva categoría.

El resto de las categorías, de acuerdo a los títulos o estudios realizados para dicho fin.

No obstante, el salario mínimo acordado es el de Peón.

La antigüedad a que se hace referencia en el personal obrero de producción será efectiva desde la firma del Convenio de 1996, excepto en las categorías de Peón y Oficial primera de Producción que será efectiva desde enero de 2000.

Artículo 15. *Reincorporación de incapacitados.*

En caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, legalmente declarada, la empresa se compromete a reincorporar a su plantilla al trabajador en un puesto compatible con su disminución física.

Sus percepciones serán las que correspondan al puesto que ocupe, sin descuento alguno de su pensión de la Seguridad Social.

Artículo 16. *Indemnización por rescisión de contrato.*

En los supuestos de expedientes de regulación de empleo, una vez autorizados por la autoridad laboral competente, los trabajadores afectados que causen baja en la empresa percibirán una indemnización de un mes de sus devengos por año de servicio, con un máximo de veinticuatro meses, salvo que por Ley les corresponda una cantidad mayor.

CAPÍTULO III

RetribucionesArtículo 17. *Retribuciones.*

Incremento de la retribución en un 3 por 100 conforme queda reflejado en la tabla de los anexos I y II, así como el resto de los conceptos retributivos.

Artículo 18. *Complemento de IT.*

Abonar el pago de la retribución íntegra en las situaciones de IT. La cantidad que, en concepto de subsidio económico que, por esta contingencia, se perciba de la Seguridad Social se verá incrementada con un complemento que permita alcanzar el 100 por 100 de la retribución correspondiente en cada mes. Para ello será imprescindible que el índice de absentismo total correspondiente al mes en cuestión no exceda de 7 por 100.

A tales efectos, se considerará absentismo toda ausencia que se produzca como consecuencia de accidentes, sean o no de trabajo, y de enfermedades profesionales o comunes.

Artículo 19. *Antigüedad.*

Los aumentos periódicos por años de servicio consistirán en dos trienios y cinco quinquenios, incrementados en un 3 por 100 según los anexos I y II de este Convenio, y que se abonarán a contar en el mismo mes en que se hubiese cubierto el plazo de tiempo correspondiente.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias y de beneficios.*

Se establecen cuatro pagas extraordinarias de treinta días cada una, que se denominan junio, Navidad, septiembre y beneficios.

Estarán integradas por los mismos conceptos que las pagas ordinarias y se percibirán en proporción a los meses del trimestre a que hace referencia cada una, entendiéndose como completo el mes, aun cuando sólo se haya estado de alta en él parcialmente.

Denominación	Trimestre	Pago
Beneficios	Diciembre, enero, febrero	15 a 20 de marzo.
Junio	Marzo, abril, mayo	15 a 20 de junio.
Septiembre	junio, julio, agosto	15 a 20 de septiembre.
Navidad	Septiembre, octubre, noviembre	15 a 20 de diciembre.

En caso de finiquito del personal en plantilla en 31 de diciembre de 1978, las pagas extraordinarias serán liquidadas por doceavas partes.

A los trabajadores que cumplan la antigüedad en junio y septiembre se les abonará con los haberes que correspondan a julio y octubre.

En el supuesto de promoción económica o ascensos a los que se refiere el artículo 14, se percibirá conforme a la categoría o nivel retributivo que se tenga asignado el último día del mes a que se refiere cada paga extraordinaria.

Artículo 21. *Plus de trabajos tóxicos o penosos.*

En este punto se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 22. *Nuevos gravámenes.*

En el supuesto de que, durante la vigencia del presente Convenio, recayeran nuevos o mayores gravámenes sobre las bases de cotización o percepciones salariales o extrasalariales, se estará a lo establecido por la Ley.

Artículo 23. *Pago de las retribuciones.*

La empresa organizará la liquidación de las retribuciones mensuales, siendo su abono el penúltimo día de cada mes, intercalando un día hábil para facilitar el cobro en el establecimiento bancario. El personal podrá percibir, con carácter regular, un anticipo mensual de su retribución, solicitándolo en la Oficina Administrativa, antes del último día del mes pre-

cedente a aquel en que se deba comenzar su abono. Dicho abono se efectuará entre los días 15 y 18 de cada mes, ambos inclusive, con el mismo tratamiento que para el cobro de las retribuciones.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo y permisosArtículo 24. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, distribuidas en cinco días laborales, a excepción del personal que tenga el horario de Oficinas Centrales, que continuará con los actualmente vigentes.

Se considerará como período de vacaciones todas las horas laborables que resulten del artículo 24 y excedan de 1.788 y reducir para el año 2001 cuatro horas, y ocho horas para el año 2002.

La misma consideración tendrán los días 24 y 31 de diciembre o análogos de ser éstos festivos.

Cada centro de trabajo elaborará su calendario y horario de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, incorporándose al mismo la recuperación de las fiestas convenidas.

Artículo 25. *Horarios.*

Los horarios de trabajo se fijarán en cada uno de los centros, siendo el de los Técnicos administrativos no adscritos directamente al proceso productivo en jornada de mañana y tarde y coincidente en lo posible, en todos ellos. Se mantendrá el horario habitual hasta la fecha en cada centro de trabajo de lunes a viernes.

En el caso de producirse una modificación sustancial en el mismo, tal como se contempla en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se requerirá el previo acuerdo del Comité o Delegado de Personal, acudiéndose, caso de no lograrse, a la tramitación ante Magistratura.

Artículo 26. *Comienzo y fin de jornada.*

Se entenderán por horas en que debe comenzar o terminar la labor de cada obrero o empleado aquellas que oficialmente correspondan al principio o fin de jornada, es decir, que el personal deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo, realizando su labor.

Artículo 27. *Vacaciones.*

El período de vacaciones para todo el personal Técnico, Comercial, Administrativo y Obrero se establece en un mes de treinta y un días ininterrumpidos, preferiblemente en el mes de agosto, para la fábrica de Valencia. Las retribuciones serán las que se deriven de la tabla de salarios vigente en su momento.

Artículo 28. *Permisos particulares retribuidos.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, añadiéndose los casos de matrimonio de hijos y hermanos, en que podrá solicitar para el día en que éste se celebre.

Tendrán la consideración como permiso remunerado, en caso de fallecimiento del cónyuge, padres e hijos, los días siguientes hábiles en caso de ser éstos festivos.

Asistencia a consulta médica. Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral. La empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o personal debidamente acreditado, sean o no de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V

Horas extraordinariasArtículo 29. *Horas extraordinarias.*

A fin de favorecer la creación de empleo, la empresa, siempre que ello sea posible, acudirá a las modalidades establecidas para la contratación de personal, evitando la realización de horas extraordinarias.

Siguiendo lo establecido en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, sobre cotización a la Seguridad Social, la Jefatura y el Comité de Empresa y los Delegados de Personal de cada centro de trabajo se reunirán mensualmente para revisar las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 30. Horas extraordinarias: Retribución.

Las horas extraordinarias serán liquidadas al personal de acuerdo a los cálculos establecidos hasta la fecha:

$$\text{Sueldo total año} \times 1,75 / \text{horas total año} = \text{Precio hora extraordinaria.}$$

Artículo 31. Horas extraordinarias: Trabajos de mantenimiento.

La Jefatura de cada centro de trabajo podrá llevar a efecto los trabajos de mantenimiento y puesta a punto de las instalaciones que no puedan llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo ordinaria, en los días laborables, excluidos como tales del calendario de cada centro, y en último lugar en días festivos, mediante horas extraordinarias.

Artículo 32. Nocturnidad.

La empresa abonará un plus de nocturnidad del 50 por 100 del salario base, según tablas de convenio, a aquellos operarios afectados por la realización del tercer turno nocturno, es decir:

$$\frac{\text{Salario base} \times 12 \times 0,50}{\text{Total hora año}} : \text{Hora nocturna}$$

CAPÍTULO VI**Acción sindical****Artículo 33. Acción sindical.**

La empresa se obliga, de modo expreso, a conceder toda clase de facilidades a aquellos de sus empleados o trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos y funciones sindicales. Asimismo, se compromete a facilitar todos los medios normales para que dicho personal pueda realizar, a entera satisfacción, su labor.

Los empleados y trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el párrafo anterior estarán obligados a comunicar a sus correspondientes jefes las posibles ausencias derivadas de sus cargos tan pronto como las conozcan, sin perjuicio de que las justifiquen oportunamente.

Durante sus ausencias, los empleados y trabajadores a que se refiere el presente artículo percibirán íntegramente los emolumentos de todo orden que les hubiesen correspondido de haber estado presente en su centro de trabajo y asistido, por lo tanto, al mismo.

El abono de gastos ocasionados por actuaciones sindicales será en cada caso acordado por la empresa, mientras que por disposición legal no se regule esta materia.

Los órganos de representación de los trabajadores tendrán las facultades que legalmente les están atribuidas por la Ley.

Las horas de uso sindical por el Comité de Empresa o Delegados de Personal son acumulables en uno o varios de sus miembros hasta el 100 por 100 de las reconocidas a un solo representante.

CAPÍTULO VII**Asistencia social****Artículo 34. Jubilación.**

La empresa se compromete a estudiar las condiciones económicas para la jubilación a cualquiera de sus productores a petición del interesado, tanto Técnicos, Administrativos y Obreros, cuando hayan cumplido la edad de sesenta años, oyendo al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 35. Plan de pensiones.

Se acuerda la formación de una Comisión Mixta (empresa-Comité) para que en el presente año 2000 se estudie un plan de pensiones con las entidades financieras. Esta Comisión estará formada por cuatro representantes, dos por la empresa y dos por el Comité.

Artículo 36. Fondo de ayuda social.

La cantidad por trabajador alta en plantilla de la empresa y mes será de 1.400 pesetas.

Participarán en la concesión de ayudas con cargo a este fondo el Gerente de cada centro de trabajo, junto con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, a fin de aclarar y supervisar el cumplimiento del reglamento para su aplicación.

Artículo 37. Ayuda por hijos.

La empresa aportará una ayuda económica anual revisable, según lo estipula el artículo 3 de este Convenio Colectivo, lo que representa 9.000 pesetas por hijo del trabajador de alta en plantilla con una edad máxima de veintiséis años y que se encuentre matriculado en algún centro escolar.

Para la fábrica de Valencia, el importe de ésta ayuda será entregado al Comité de Empresa para su gestión, previo acuerdo con la empresa, en el reglamento que regule estas ayudas.

Artículo 38. Subsidio de matrimonio.

El personal, tanto masculino como femenino, que al contraer matrimonio estuviera en activo percibirá con este motivo un subsidio de 97.850 pesetas.

Artículo 39. Subsidio de natalidad.

Se establece un subsidio de 97.850 pesetas con ocasión del nacimiento o adopción de cada hijo de los trabajadores o empleados que permanezcan en activo.

Artículo 40. Auxilio de defunción.

Se fija una cuantía de 195.700 pesetas en caso del fallecimiento del trabajador, cónyuge o hijos. Esta cantidad será entregada a quien se haga cargo de las exequias. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el Decreto-ley de 2 de marzo de 1944 («Boletín Oficial del Estado» del 10).

Artículo 41. Ayuda a discapacitados físicos y psíquicos.

Se establece una ayuda de 100.000 pesetas a repartir entre aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos o cónyuges con alguna minusvalía física o psíquica. Será necesario que tengan reconocida la incapacidad por el Instituto de la Seguridad Social y/o la Dirección de Servicios Sociales de su Comunidad. La cuantía será, según grado de invalidez, a partir del 33 por 100, la misma que se pague anualmente.

Artículo 42. Prenda de trabajo.

A todo el personal comprendido en este Convenio se le entregará dos prendas de trabajo al año, preferiblemente, en el mes de enero. En cuanto a la distribución de prendas de verano e invierno, se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada centro.

CAPÍTULO VIII**Régimen disciplinario****Artículo 43. Régimen disciplinario.**

Se estará a lo dispuesto en reglamento adjunto en este Convenio.

Disposición adicional única. Comité Paritario.

Sin perjuicio de las funciones atribuidas a las autoridades laborales, al Cuerpo de Inspección de Trabajo y a las Magistraturas de Trabajo, sin mengua tampoco del derecho de las partes de acudir a las jurisdicciones administrativas o contenciosas, según los casos, se crea el Comité Paritario del Convenio, con las funciones de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento estricto de lo que se establece en el mismo.

Este Comité quedará domiciliado en Valencia, en las oficinas de la calle San Bartolomé, 68, Alfara del Patricarca.

Aprobado el Convenio, la Comisión deliberadora, y entre sus miembros, procederá a elegir los componentes de este Comité Paritario, que estará integrado por:

Tres Vocales en representación de la empresa.
Tres Vocales en representación de los trabajadores.

Que hayan formado parte de la Mesa Negociadora.

Previa petición de las partes, podrán asistir a las reuniones de la Comisión los Asesores jurídicos respectivos.

Para la validez de los acuerdos que adopte el Comité Paritario, bastará la concurrencia paritaria de seis Vocales con asistencia del Presidente y Secretario de la misma.

La citación para las reuniones deberá efectuarse con una antelación mínima de setenta y dos horas.

Disposición final primera. *Vinculación a la totalidad.*

Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas, supondría la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes, en tal caso, a nuevas negociaciones.

No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorios en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarían su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

Disposición final segunda. *Cláusula de revisión.*

La empresa abonará, siempre que el IPC real supere el 3 por 100, la diferencia entre éste porcentaje y dicho IPC real.

ANEXO I

Tabla de retribuciones Técnicos-Administrativos 2000

1. Personal titulado

Categoría	Niveles		Incremento de nivel	Antigüedad	
	Ingreso	Inicial		Trienio	Quinquenio
Titulado superior ...	150.445	206.179	20.617	8.989	17.979
Titulado medio	132.450	178.669	13.758	8.989	17.979

2. Personal no titulado

Categoría	Niveles		Incremento de nivel	Antigüedad	
	mínimo	máximo		Trienio	Quinquenio
Jefe de primera	295.735	343.827	6.870	8.116	16.219
Jefe de segunda	236.389	284.481	6.870	8.116	16.219
Oficial de primera ..	170.420	232.252	6.870	6.921	13.848
Oficial de segunda ..	140.729	168.210	6.870	6.921	13.848
Auxiliar administrativo	94.552	128.903	6.870	6.121	12.235
Mando Medio Jefe ..	191.036	252.869	6.870	6.921	13.848
Mando Medio	149.809	184.160	6.870	6.921	13.848

3. Subalternos

Categoría	Niveles		Incremento de nivel	Antigüedad	
	mínimo	máximo		Trienio	Quinquenio
Conserje	192.403	213.014	6.870	6.121	12.235
Ordenanza	140.735	188.827	6.870	6.121	12.235
Botones	82.934	—	—	—	—

4. Comercial

Categoría	Niveles		Incremento de nivel	Antigüedad	
	mínimo	máximo		Trienio	Quinquenio
Jefe Regional de Ventas	295.723	343.815	6.870	8.115	16.219
Supervisor	184.154	222.795	6.870	6.921	13.848
Vendedor	136.581	170.932	6.870	6.921	13.848

Porcentaje de aumento: 3,000.

ANEXO II

Tabla de retribuciones personal obrero 2000

Categoría	Sal. base	Trienio	Quinquenio	Mov. Fun. Mec.	Afinación	Mov. Geog.	Resp. Prod.
Encargado	159.336	4.837	9.673	—	—	—	9.714
Sub-Encargado	151.627	4.498	8.999	—	—	—	9.714
Especialista	143.383	4.200	8.400	—	—	—	9.714
Maestro de primera	186.462	5.969	11.936	—	7.932	3.901	9.714
Maestro de segunda	180.168	5.656	11.313	—	7.932	3.901	9.714
Oficial de primera E	164.889	5.059	10.117	8.530	7.932	3.901	9.714
Oficial de primera	159.336	4.826	9.673	8.530	7.932	3.901	9.714
Oficial de segunda	151.627	4.498	8.999	8.530	7.932	3.901	9.714
Oficial de tercera	141.784	4.070	8.139	8.530	7.932	3.901	9.714
Oficial Producción	149.923	4.200	8.400	—	—	—	9.714
Oficial de segunda Producción	151.627	4.498	8.999	—	—	—	9.714
Oficial de primera Producción	153.331	4.796	9.597	—	—	—	9.714
Peón	94.608	3.771	—	—	—	—	—

Porcentaje de aumento: 3,00 por 100.

Régimen disciplinario

Artículo 1. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 2. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 3. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. 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.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna 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.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 4. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 5. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

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

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las Leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. 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 de la empresa.

Artículo 6. *Régimen de sanciones.*

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Comentario: La notificación por escrito a los representantes de los trabajadores en toda sanción, como la exigencia de expediente contradictorio (audiencia del trabajador afectado), suponen garantías adicionales a las ya existentes en la legislación vigente que deberán utilizarse para evitar actuaciones arbitrarias de las empresas.

Artículo 7. *Sanciones máximas.*

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 8. *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 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 9. *Graduación de faltas.*

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.