

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 875/14

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2014, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la Inscripción en el Registro de Convenios y la Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del Texto del Convenio Colectivo de la empresa “AUTOMOCIÓN CASTELLANA, S.A.”**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa “AUTOMOCIÓN CASTELLANA S.A.”, (Código del Convenio 05000362011994), que fue suscrito el día 15 de septiembre de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183), esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

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

**Segundo.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, 6 de marzo de 2014

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*

#### **CONVENIO COLECTIVO AUTOMOCIÓN CASTELLANA, S.A.**

##### **Artículo 1º Objeto del Convenio**

El presente Convenio colectivo se formaliza conforme al Estatuto de los Trabajadores, con el fin de fomentar el espíritu de Justicia Social, mejorando el nivel de vida de los trabajadores e incremento de su productividad. Ha sido concertado por la representación Empresarial y Delegado de Personal.

##### **Artículo 2º Ámbito Funcional**

El presente convenio afectará al Centro de Trabajo de la empresa situado en Avila y afectado por la Ordenanza Laboral de Comercio de 24-06-71, así como a cualquier otro que en el futuro pudiera establecerse.

### **Artículo 3º Ámbito Personal**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa y a los que ingresen en ella durante su vigencia.

Quedan excluidos del presente convenio Director y los cargos que determina el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 4º Ámbito Temporal**

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Octubre 2013 siendo su duración de tres años y dos meses o sea hasta 31 de Diciembre de 2016, independientemente de su fecha de publicación en el B.O.P de Ávila

### **Artículo 5º Denuncia del convenio, Forma, Condiciones y Plazo de preaviso**

En el caso de no producirse denuncia por las partes se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia.

La denuncia del Convenio debe hacerse por cualquiera de las partes dentro del periodo de su vigencia comunicándola a la otra de una forma y manera fehaciente y así mismo a la Autoridad Laboral.

Prorrogado el Convenio, lo será por un año y en sus propios términos.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso perderá vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

### **Artículo 6º Designación de la Comisión Paritaria**

La comisión paritaria estará integrada por un representante de la empresa y quien ostente la condición de delegado de personal en cada momento.

En cuestiones y conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La comisión deberá reunirse para conocer la cuestión planteada en un plazo máximo de tres días hábiles, y deberá emitir el preceptivo dictamen en un plazo máximo de diez días para asuntos ordinarios y de 72 horas para los extraordinarios

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes tendrán, en principio, carácter obligatorio si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que a empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la jurisdicción laboral y administrativa.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión y/o en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten a los procedimientos regulados en el Acuerdo de Solución Autónoma de conflictos laborales de Castilla y León.

### **Artículo 7º Inaplicación de las condiciones de trabajo.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para nego-

ciar un convenio conforme a lo previsto en el Artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

c) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgi-

das en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

#### **Artículo 8º Unidad del Convenio**

El presente Convenio Constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

#### **Artículo 9º Garantía Personal**

En caso de que hubiera algún empleado que tuviera reconocidas condiciones especiales, que examinadas en su conjunto, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones manteniéndose con carácter estrictamente personal, y solamente para los productores a quienes afecte, en tanto no sean absorbidas o superadas por futuras normas laborales.

#### **Artículo 10º Compensaciones**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisdiccional, contencioso administrativo, convenio salarial pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, concesión voluntaria de la Empresa o por cualquier otra causa con las excepciones que se citen expresamente en el Convenio.

#### **Artículo 11º Absorción**

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o alguno de los conceptos pactados solo tendrán eficacia si supera el nivel de este Convenio en cómputo anual.

En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

**Artículo 12º Organización del Trabajo**

La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

**Artículo 13º Jornada**

La Jornada de trabajo, en cómputo anual será de 1800 horas efectivas de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El horario de trabajo:

MAÑANAS: de 9:30 a 14,00 horas (Lunes a Viernes)

TARDES: de 16:00 a 19:30 id. (Lunes a Viernes)

La Empresa, respetando del número de horas efectivas trabajadas al año podrá acordar, a través de los representantes de los trabajadores, un horario distinto al señalado anteriormente, según las circunstancias. A los efectos de la jornada anual pactada, no se tomará en consideración la variación resultante del mayor o menor número de domingos o festivos incluidos en el periodo vacacional de cada trabajador.

**Artículo 14º Horas Extraordinarias**

El valor de la hora extraordinaria, igual para todo el personal de la plantilla, será de 9,00 €, sin que en ningún caso pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria

Se podrá compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de su retribución monetaria, acordando en cada caso con el trabajador el periodo de su disfrute.

**Artículo 15º Vacaciones**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no susceptible de compensación económica, será de treinta días naturales. Y las mismas no podrán iniciarse en día de descanso o festivo.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y los Trabajadores, quienes podrán convenir la división en dos periodos, si bien estará condicionado a que en todo momento se encuentre prestando servicio, al menos dos tercios de la plantilla de la Empresa.

La remuneración a percibir en el periodo vacacional estará integrada por el salario base más la antigüedad.

**Artículo 16º Incapacidad Temporal**

En el supuesto de Incapacidad Temporal, derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, debidamente acreditada por los servicios médicos La Empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en tal situación la diferencia existente entre el importe de la prestación a cargo de la Seguridad Social y el 100 por 100 de la suma a que asciende el Salario Base mas Antigüedad reconocida que se pacta en convenio, a partir del decimosexto día de la baja, con un límite máximo de dieciocho meses. En el supuesto de que la situación de I.T., provenga de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, se observarán las reglas siguientes:

A) La prestación de la Seguridad Social, se completará hasta el 100 por 100 del salario base más complemento de antigüedad, desde el decimosexto día de la baja, siempre que sea el primer proceso, de I.T., que se produzca dentro del año natural, o si siendo en segundo o posterior, requiera hospitalización.

B) El complemento se abonará por un periodo máximo de seis meses.

#### **Artículo 17º Contratación de Obra o Servicio Determinado**

A los efectos de presente Convenio Colectivo, se considerarán como trabajo o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, los derivados del contrato de suministros y mantenimiento concertados con un mismo cliente, incluidos aquellos que sean de renovación de los anteriores.

##### **Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción**

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, comercialización de un nuevo producto o gama de vehículos, así lo exigiera, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas circunstancias. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el la Legislación vigente que resulte de aplicación en cada momento.

#### **Artículo 18º Conversión de contratos temporales en indefinidos**

En relación con la conversión de contratos temporales en indefinidos, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente que resulte de aplicación en el momento de la conversión.

#### **Artículo 19º Productividad**

Los empleados afectos por el presente Convenio se comprometen a colaborar con la Dirección de la Empresa, para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

El personal del taller percibirá, en su caso, una prima de productividad en los términos que seguidamente se expresan:

a) Se devengará, en cuantía de 92,00 € mensuales, por aquellos trabajadores que facturen, en el mes de que se trate una cantidad igual o superior a 5.000,00 €.

b) A los efectos anteriores, la facturación que se tendrá en cuenta será, exclusivamente, la que se realice a clientes de la calle, es decir, con exclusión de la que se efectúe a departamentos internos, vehículos de la empresa, vehículos usados, reparaciones defectuosas, etc.

c) No se devengará la prima cuando la facturación mencionada no alcance los 4.400,00 € mensuales aunque ello obedezca a ausencias al trabajo, incluso justificadas.

d) La prima a que cada trabajador pueda tener derecho, se abonará con el salario del mes siguiente a aquel a que corresponda.

**Artículo 20º Salario**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán las retribuciones que se expresan en la tabla salarial anexa.

Para el 2013, 2014 y 2015 las cantidades expresadas en la aludida tabla salarial, para el 2016 se podrán revisar la tabla salarial, siempre que se haya incrementado la facturación de la Empresa en un 45% teniendo como referencia, la facturación acumulada a octubre de 2013.

**Artículo 21º Antigüedad**

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como complemento de antigüedad la cantidad que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de Diciembre de 1999, cuyo importe se hará constar en las nóminas en una nueva casilla denominada “antigüedad consolidada, sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni absorción por posteriores aumentos salariales.

Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado o se inicie con posterioridad al 1 de Enero de 2000, los aumentos por años de servicio consistirán en cuatrienios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 210,35 € anuales cada cuatrienio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales.

Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de Enero de 2000 no podrán, en ningún caso, percibir por antigüedad una cantidad inferior a la que, por ese mismo concepto, les correspondería de haber ingresado con posterioridad a la fecha indicada.

**Artículo 22º Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias bajo la denominación de julio y diciembre. Las citadas gratificaciones consistirían en una mensualidad del salario para cada una de las categorías profesionales, que figuran en la tabla salarial, incrementadas en su caso por los aumentos por tiempo de servicio y/ o “antigüedad consolidada”.

El importe de las mismas, también podrá prorratearse en las nominas mensuales durante los 12 meses del año.

**Artículo 23º Permisos retribuidos**

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

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días en caso de nacimiento de un hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. El plazo será de cuatro días, si ha de trasladarse.
- 1 día por traslado de domicilio
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 24º Excedencias. 2**

En materia de excedencia, se estará a lo preceptuado en el Art.46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 25º Prestaciones Sociales**

25.1/POR MATRIMONIO, el trabajador afectado por el presente Convenio se le abonará una prima de 85,00 €.

25.2/POR NACIMIENTO DE HIJOS, el trabajador afectado por el presente Convenio se el abonará una prima de 85,00 €.

#### **Artículo 26º Seguro de Accidentes de Trabajo**

La empresa suscribirá la correspondiente póliza a fin de garantizar a los trabajadores o a sus familiares la cantidad de 18.030,00 € en caso de muerte o de invalidez permanente en grado de incapacidad absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, siempre que éste se haya producido con posterioridad a la publicación de este Convenio en el B.O.P.

#### **Artículo 27º Revisión Médica**

Todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a una revisión médica anual y se dará cumplimiento expreso a lo determinado en el Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 28º Prendas de Trabajo**

Todos los trabajadores del Departamento de Recambios, percibirán dos prendas de trabajo al año, adecuadas a sus funciones; serán entregadas en el mes de Enero de cada año. Los mecánicos de los talleres recibirán dos prendas de trabajo y un par de botas al año, que recibirán también en el mes de Enero.

#### **Artículo 29º Dietas, Desplazamiento y Kilometraje**

A los trabajadores que se les confiera comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, percibirán una dieta de 13,00-€ y de 26,00-€ respectivamente según sea media jornada o jornada completa.

El kilometraje se abonará a razón de 0,19-€ por kilómetro recorrido siempre que el vehículo sea propiedad del Vendedor o Empleado.

#### **Artículo 30º Plus de Transportes**

Con carácter extrasalarial, los trabajadores afectados por este Convenio percibirán la cantidad de 2,50-€ por día efectivamente trabajado, en compensación por los gastos de desplazamiento al centro de trabajo. El mencionado plus no se tomará en consideración para el abono de gratificaciones extraordinarias, vacaciones, etc.

### **Artículo 31º Ayuda por Estudios**

Con el fin de contribuir a los gastos de estudio y formación cultural, la Empresa concede a los trabajadores a su servicio, cualquiera que sea el número de hijos que posean, una cantidad total con carácter extrasalarial equivalente a 38,00€ anuales y por hijo, que será efectiva en el mes de Septiembre de cada año, teniendo derecho a esta percepción, aquellos trabajadores cuyos hijos estén comprendidos entre las edades de tres a dieciséis años inclusive. En caso de tanto el padre como madre trabajen en la Empresa, ambos conjuntamente tendrán derecho al percibo de una sola cantidad.

### **Artículo 32º Fidelidad a la Empresa**

Los trabajadores, al cumplir treinta y cinco años de servicio efectivos a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad equivalente al importe de 2.103,00€.

### **Artículo 33º Régimen Disciplinario**

Art.33.1 Régimen sancionador. — Las Empresas podrán sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Art.33.2 Clasificación. — Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Art.33.3 Faltas leves. — Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos al mes.
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. Pequeños descuidos en la conservación de géneros o del material de la Empresa.
4. No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia de público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día al trabajo sin debida autorización o causa justificada.

Art.33.4 Faltas graves. — Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quien se encuentre con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores, en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Art.33.5 Faltas muy graves. — Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto y consideración al público.

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

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. La inobservancia por parte del trabajador de las obligaciones que al mismo corresponden en materia de seguridad y salud laboral.

16. 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.

Art.33.6 Régimen de Sanciones. —Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Art.33.7 Sanciones máximas. — Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Art.33.8 Prescripción. —La facultad de la Dirección 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.

#### TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2013/2014 y 2015

CATEGORÍA	EUROS/ MES	EUROS / AÑO
JEFE CALIDAD	1000,00	14.000,00
JEFE RECAMBIOS	1000,00	14.000,00
JEFE VENTAS	1000,00	14.000,00
JEFE TALLER	1000,00	14.000,00
JEFE ADMINIST.	1000,00	14.000,00
OFICIAL 1ª	900,00	12.600,00
OFICIAL 2ª	880,00	12.320,00
OFICIAL 3ª	860,00	12.040,00
OFICIAL ADMINIST.	890,00	12.460,00
AUXILIAR ADMINIST.	865,00	12.110,00
VENDEDOR	915,00	12.810,00
ESPECIALISTA	735,00	10.290,00