

BOP BARCELONA 30/04/1990

Vist el text del Conveni Collectiu de Treball de Fabricants de Juguines de la província de Barcelona, presentat per les parts negociadores amb data 9 de febrer de 1990 i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 de l'Estatut dels Treballadors i art. 11.2 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i altres normes d'aplicació, he resultat:

Primer.- Disposar el registre del Conveni Collectiu de Fabricants de Juguines de la província de Barcelona, per a l'any 1989 al Registre de Convenis d'aquesta Delegació Territorial.

Segon.- Disposar la seva publicació al BUTLLETI OFICIAL de la província.

XI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE

BARCELONA, PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA

FABRICACIÓN DE JUGUETES QUE RIGEN SUS RELACIONES

LABORALES POR LA REGLAMENTACIÓN NACIONAL

DE TRABAJO DE ACTIVIDADES NO REGLAMENTADAS

CAPITULO I Disposiciones generales

Sección 1º Ámbito

Artículo. 1ºÁmbito funcional.El presente Convenio Colectivo se aplicará a las empresas dedicadas a la fabricación de juguetes que rigen sus actividades por la Reglamentación Nacional de Trabajo de Actividades no Reglamentadas aprobada por orden de 31 de diciembre de 1945, y que no apliquen ningún Convenio colectivo. En consecuencia, quedan excluidas del ámbito de este Convenio las empresas dedicadas a la fabricación de Juguetes que, por razón de sus actividades, se hallan encuadradas en Ordenanzas Laborales o Reglamentaciones distintas a la de actividades no reglamentadas, o que vengán aplicando Convenio Colectivo Sindical.

Art. 2.ºÁmbito territorial.-El presente Convenio será de ámbito provincial, y se extenderá a la provincia de Barcelona, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional, que se hallen emplazados en la provincia, aún cuando la sede central o el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho término provincial.

Art. 3.ºÁmbito personal.-Quedan comprendidos dentro del ámbito de este Convenio todos los trabajadores que prestan servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, con exclusión de los supuestos regulados en el número 3 del artículo 1.º y en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2º

Vigencia, duración, prórroga y revisión o rescisión

Art. 4.º Vigencia.-El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de marzo de 1989.

Art. 5.º Duración.-La duración del presente Convenio se concierta para el plazo de dos años, que se iniciará a su entrada en vigor, y concluirá el día 28 de febrero de 1991.

Art. 6.º Prórroga.-El Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de una anualidad de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de las prórrogas.

Art. 7.º Revisión o rescisión.-La denuncia para la rescisión o la revisión del presente Convenio deberá formularse por la representación que la proponga con un mes de antelación a la fecha de finalización de la vigencia de este Convenio o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Sección 3º

Prelación de normas, absorción y compensación, vinculación a la totalidad de lo pactado, garantía personal

Art. 8.º Prelación de normas.-Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal con carácter preferente y prioritario, a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que la convención establece especialidades en la regulación de determinadas condiciones, en forma diferente a la que efectúa la reglamentación. En lo no previsto, serán de aplicación de Reglamentación de Trabajo de Actividades no Reglamentadas, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Art. 9.º Compensación.-Las retribuciones que se establecen en este Convenio sólo se podrán compensar con las mejoras que por encima de las derivadas de la aplicación de los Convenios, hubieran concedido las empresas a sus trabajadores desde 1 de marzo de 1989.

No obstante ello, si tales mejoras hubieran sido concedidas como contraprestación específica de un mayor trabajo o una mejor calidad, como incentivos, primas, tampoco procederá su compensación.

Lo acordado en el párrafo anterior se entienden sin perjuicio de aplicar, como mejora del Convenio, las cantidades que por las empresas se hubieran podido abonar como anticipo y a cuenta de este XI Convenio, las cuales se ajustarán definitivamente a las mejoras totales acordadas.

Art. 10.º Absorción.-Las mejoras retributivas o de condiciones de trabajo que se puedan promulgar en el futuro por disposición legal de general aplicación, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las de este Convenio, también valoradas en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

Art. 11.º Vinculación a la totalidad de lo pactado.-Las condiciones pactadas forman un todo único e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto previsto en el nº 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se estará al resultado de la Sentencia de la Magistratura de Trabajo.

Art. 12.ºGarantía personal.-Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosa que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Sección 4º Comisión paritaria

Art. 13.ºComisión paritaria.-1. Se constituirá la Comisión paritaria de este Convenio, integrada por tres representantes de las empresas y por tres representantes sindicales de los trabajadores, estos últimos elegidos de entre los miembros de la Comisión deliberadora.

2. Los Vocales designados son:

Por la representación de la empresa: José Subirana Bastida, Antonio García Fabra, Miguel Marigó.

Por la representación de los trabajadores: María Rosa Prat Guibert, Alejandra Gómez Gómez, Manuel Andreu Ferrera.

3. Las funciones y procedimiento de actuación de la Comisión paritaria será la que le asigne la legislación vigente en cada momento.

4. El domicilio de la Comisión paritaria, a efectos de notificaciones, será en Paseo de Gracia, número 48, 2 Bis 1ª.

CAPITULO II Organización de trabajo

Art. 14.ºOrganización del Trabajo.-La organización práctica del trabajo con sujeción a este Convenio y a la Legislación vigente es facultad de la Dirección de la empresa, que será responsable de la contribución de ésta al bien común de la economía nacional.

La Organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- a) La exigencia de una actividad mínima, equivalente a 60 puntos bedaux o 100 en el sistema centesimal.
- b) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo las actividades a que se refiere el apartado anterior.
- c) Fijación tanto de los índices de desperdicios, como de la calidad admisible, a lo largo de proceso de fabricación.
- d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.
- e) La realización, durante el periodo de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de maquinaria y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

Los trabajadores podrán reclamar ante la Autoridad Laboral competente cuando no estén conformes con la exigencia de la empresa en cualquiera de las facultades que se detallan en los apartados anteriores.

Art. 15.º Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo.-El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito, a la representación de los trabajadores de la empresa con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo.
2. Limitar hasta el máximo de seis semanas la experimentación de las nuevas tarifas, o de los nuevos sistemas de organización.
3. Recabar finalizando el periodo de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de los trabajadores de la empresa, quienes, para su asesoramiento, podrán recabar informes de sus asesores y deberá emitirlo en el plazo de quince días
4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores, la empresa decidirá sobre el método definitivo del nuevo sistema de control de trabajo o incentivos.
5. Cuando se haya alcanzado acuerdo con la representación de los trabajadores sobre las modificaciones a que se refieren los apartados anteriores, cualquiera de las partes podrá solicitar la autorización del sistema ante la Autoridad Laboral competente. Mientras se solicita la autorización, la empresa podrá aplicar el nuevo sistema con carácter provisional, hasta que se resuelva definitivamente por la Autoridad Laboral, cuya resolución tendrá efectos retroactivos, garantizando las empresas, durante tal interregno, unos incentivos mínimos equivalentes a los promedios obtenidos en los 3 últimos meses trabajados, en el supuesto o sistema anterior, y comprometiéndose los trabajadores a obtener unos rendimientos mínimos equivalentes a los promedios obtenidos en el puesto o sistema anterior a los tres últimos meses.
6. Comunicar por escrito a los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a su puesto de trabajo y las tarifas aplicables, cuando se trabaje a incentivo.

CAPITULO III

Condiciones de trabajo

Art. 16.º Jornada.-La jornada laboral para el período de vigencia de este Convenio, será de 1.826,27 horas anuales para el primer año de vigencia y de 1.800 horas para el segundo.

Las expresadas horas anuales son de trabajo efectivo y en dicha jornada anual se hallan deducidos y no computables los descansos, vacaciones, fiestas, interrupciones de jornada para el «bocadillo», etc.

Art. 17.º Horarios y calendarios.-1. Atendido el carácter de temporada de la industria de juguetes, las empresas quedan facultadas para distribuir los horarios de forma que durante un

máximo de 100 días laborales al año, los trabajadores deberán realizar una jornada de 9 horas diarias durante 5 días laborales semanales. Durante los restantes días laborales del año, se aplicará el remanente de la jornada anual convenida.

2. La facultad de las empresas para la fijación de un horario de 9 horas diarias durante 100 días laborales del año, convenida en el número 1 de este artículo, no se podrá ejercitar por aquellas empresas en que la jornada tenga carácter continuado.

Art. 18.º Vacaciones.-1. Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales.

2. Las vacaciones se disfrutarán en un mínimo de 25 días naturales consecutivos, durante los meses de junio, julio y agosto, salvo pacto en contrario. Los restantes cinco días naturales se disfrutarán durante los restantes meses del año.

3. La fijación de los períodos de vacaciones se propondrá por las empresas a la representación de los trabajadores dentro del primer trimestre natural del año. En caso de no llegarse a acuerdo, los trabajadores podrán reclamar ante la Magistratura de Trabajo.

4. Los trabajadores que en la actualidad disfruten de un período de vacaciones superior al Convenio en el n.º 1 de este artículo los conservarán con carácter personal y sin que puedan ser objeto de absorción o compensación.

5. El personal con retribución diaria, percibirá los emolumentos correspondientes al periodo vacacional, al inicio del mismo.

Art. 19.º Licencias.-Las licencias con derecho a retribución que concederán las empresas a sus trabajadores, serán las siguientes:

- a) Matrimonio: quince días naturales.
- b) Por alumbramiento de la esposa: tres días naturales.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padre, madre, nietos y abuelos de ambos cónyuges, y hermanos, dos días naturales cuando el familiar enfermo resida en la misma localidad que el trabajador; tres días naturales, cuando el familiar enfermo resida en el propio domicilio del trabajador, o residiendo en distinto domicilio y en distinta localidad, ésta se halle dentro de la provincia de Barcelona, cuatro días naturales, cuando el familiar enfermo resida fuera de la provincia de Barcelona, pero en las restantes provincias de Cataluña, y cinco días naturales, si el familiar enfermo reside fuera de Cataluña.

Por fallecimiento del cónyuge, y hermanos, tres días naturales, cuando el familiar fallezca en la provincia de Barcelona; cuatro días naturales, cuando el familiar fallezca fuera de la provincia de Barcelona, pero en las restantes provincias de Cataluña, y cinco días naturales, si el familiar fallece fuera de Cataluña.

Art. 20.º Prendas de trabajo.-1. Las empresas facilitarán al personal obrero y subalterno prendas de trabajo adecuadas (batas, monos, etc) con la siguiente periodicidad. La primera entrega será de dos prendas, y a partir de los doce meses de entrega, una prenda más cada año.

2. Los trabajadores tendrán derecho a que les sea sustituida la prenda de trabajo por otra nueva, cuando transcurridos 6 meses desde su entrega, la misma se halle inutilizada por

causa de su desgaste normal. En estos supuestos, el trabajador deberá entregar la prenda deteriorada.

3. El cuidado y limpieza de las prendas de trabajo será a cargo del trabajador. Al cesar de prestar servicios en la empresa, deberán devolverse las prendas.

Art. 21.º Categorías profesionales de Jefe de almacén y almacenero. 1. Se considerará Jefe de almacén el empleado que tenga bajo su responsabilidad el almacén, constituyendo misiones propias de su función la recepción de mercancías, su control y distribución en el almacén; el despacho de los pedidos, con redacción de los documentos de envío correspondientes; el control de stocks y primeras materias, mediante fichas; libros registro o cualquier otro método o sistema, incluido los procesos mediante ordenadores; la redacción de estadísticas e informes sobre movimiento del almacén y análisis de sus particularidades; ordenación de la administración del almacén, con partes de entradas y salidas y demás documentación que requiera la Dirección, confección y muestrarios. El Jefe de almacén ostentará el mando de los almaceneros obreros y administrativos a sus órdenes, y deberá poseer conocimientos de mecanografía, técnica administrativa y matemáticas aplicadas a la estadística y control. Se equiparará retributivamente al Jefe administrativo de 1.ª o 2.ª, según tenga a sus órdenes cuatro o más empleados, o menos de este número.

2. Almacenero: Es el subalterno que bajo la dependencia del Jefe de almacén si existe, o de las Jefaturas de fábrica o administrativas de la empresa, cuida directamente del despacho de los artículos o su distribución en las dependencias del almacén, mediante instrucciones que se le faciliten, procediendo a su embalaje y etiquetado, y practicando anotaciones elementales en los documentos, fichas partes o libros de control. Deberá poseer nociones de aritmética.

Art. 22.º Trabajos de personal femenino.-No existirá ninguna discriminación por razón de sexo en cuanto al acceso a cualquier categoría profesional.

Asimismo, no existirá discriminación salarial por razón de sexo cuando se efectúe el mismo trabajo y categoría profesional.

CAPITULO IV

Condiciones retributivas

Art. 23.º Sueldo base.-Será para cada categoría el que se especifica en el anexo 1.

Art. 24.º Plus de convenio.-Con el carácter de un complemento salarial de los regulados en el apartado c) del artículo 5 del Decreto 2380/1973 de 17 de Agosto, se establece un Plus de convenio de la cuantía que se expresa para cada categoría en el anexo I.

1. El Plus de convenio comprende y compensa el Plus de transporte regulado Orden Ministerial de 24 de septiembre.

2. El Plus de convenio se percibirá por días trabajados, así como en los domingos, fiestas y durante las vacaciones.

3. No se percibirá el Plus de convenio cuando no se trabaje, o cuando estando señalado un índice normal de rendimiento no se alcance dicho mínimo.

Art. 25.º Antigüedad.-1. El complemento personal de antigüedad consistirá en dos trienios del 5% y cinco quinquenios del 10%, calculados sobre el Sueldo base que en cada momento corresponda al trabajador.

2. No se computarán, a efectos del cálculo de la antigüedad, los períodos de aprendizaje, aspirantado y pinches.

Art. 26.º Gratificaciones extraordinarias.-1. Con el carácter de un complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, se abonará a todo el personal dos gratificaciones extraordinarias, en el mes de junio, y con motivo de la Navidad, de la cuantía, cada una de ellas, de 30 días de Sueldo base, Antigüedad y Plus de convenio, según se detalla en el anexo II, para los supuestos de haberes devengados de gratificación completa.

2. Las gratificaciones se calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado. En este sentido, tanto los que ingresen o cesen en el curso del año, como los que no presten servicios durante parte del mismo por I.L.T., u otras causas que no lleven aparejado el derecho al percibo de retribución, percibirán las gratificaciones prorrateadas en relación con el tiempo trabajado en la anualidad anterior al devengo de las mismas, entendiéndose a este fin que la gratificación de Navidad se devenga de enero a diciembre y la de junio, de julio a junio.

3. La gratificación de Navidad se abonará el 20 de diciembre y la de junio, el 30 de junio.

Art. 27.º Participación en beneficios.-1. Con el carácter de un complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, se abonará a todo el personal una gratificación por participación en beneficios de la cuantía de treinta días de Salario base, Antigüedad y Plus de convenio.

2. La participación en beneficios se abonará durante el primer trimestre de cada año, referida al año natural anterior. Las empresas podrán optar por abonar la participación en beneficios en forma prorrateada, y coincidiendo con los períodos de devengo de las retribuciones (semanas, meses, etc.) o por períodos trimestrales, semestrales, etc.

3. La participación en beneficios se calculará en proporción al tiempo efectivamente trabajado. En este sentido, tanto los que ingresen o cesen en el curso del año, como los que no presten servicio durante parte del mismo por I.L.T., u otras causas que no lleven aparejado el derecho al percibo de retribución, percibirán la participación prorrateada, en relación con el tiempo trabajado en la anualidad de devengo de la misma.

Art. 28.º Plus de nocturnidad.-Con el carácter de un complemento salarial por puesto de trabajo, todo el personal contratado para prestar servicios en turnos diurnos que sea destinado a turnos de noche percibirá un Plus de nocturnidad del 25% del Salario base.

Se entenderá por turno de noche el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. De trabajarse sólo en parte durante dicho turno nocturno, se percibirá el 25% del Plus sobre las horas que incidan en dicha jornada.

No tendrán derecho a este Plus los trabajadores contratados expresamente para prestar sus servicios en turno de noche.

Art. 29.º Horas extraordinarias.-Todas las horas que se trabajen por encima de las ordinarias

semanales, tendrán la consideración de extraordinarias, y se abonarán con arreglo a los precios que se indican para cada categoría y grado de antigüedad en el anexo II.

CAPITULO V

Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social

Art.30.º Ayuda a los trabajadores con hijos subnormales.-Se establece una ayuda en favor de los trabajadores que tengan hijos subnormales, de la cuantía de cinco mil doscientas pesetas por mes e hijo.

Para tener derecho a dicho subsidio será necesario que el hijo/a subnormal esté reconocido por el Servicio Social de Asistencia a Subnormales del Instituto Nacional de la Seguridad Social, con el carácter de beneficiario de las prestaciones económicas periódicas en los Decretos 2421/68 y 1076/70, refundidos por la Orden de 8 de mayo de 1970, y que el trabajador ponga en conocimiento de la empresa de la existencia de dicho hijo/a.

El derecho a esta ayuda se perderá por las mismas causas que motivan la pérdida del derecho al subsidio que concede el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

CAPITULO VI

Premios, faltas, sanciones

Art. 31.º Premios.-Independientemente de la forma normal de premiar al personal, las empresas estimularán a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distinguen por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia. Las empresas podrán establecer premios a la puntualidad y al trabajo.

También establecerán las empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distinguen por iniciativas provechosas para la propia empresa o para sus compañeros.

Las empresas regularán las modalidades y cuantías de estos premios en sus Normas de Régimen Interior, e informarán al Comité de empresa o a los Delegados, en su caso, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación del período de vacaciones, viajes, etc., y llevarán anexos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Art. 32.º Faltas.-A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en la reglamentación aplicable y en los Convenios.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas, que se hace en los tres artículos siguientes, es meramente enunciativa.

Art. 33.º Faltas leves.-1. La falta de puntualidad, hasta tres en un período de un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No notificar con carácter previo o, en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. Abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, 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 o limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

8. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo, sobre materias ajenas al trabajo.

9. Faltar al trabajo un día en el plazo de 30 días sin causa justificada.

Art. 34.º Faltas graves.-Se calificarán como 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. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuanto tuviera que relevar a un compañero o como cuando consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 14 y 15 de este Convenio, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro al trabajador, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.
10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 35.º Faltas muy graves.-Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses a veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 1 mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa, o a cualquier persona realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier clase de delito común que pueda implicar esta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos en cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez durante el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en el reglamento de Régimen interior o que impliquen competencia hacia la misma.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo
15. Originar riñas y pependencias con sus compañeros de trabajo.
16. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 33.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Art. 36.º Consideración especial a la detención. - No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Art. 37.º Sanciones. - Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - - Amonestación verbal.
 - - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
 - - Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
 - - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.
- c) Por faltas muy graves:
 - - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
 - - Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
 - - Despido.

La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la empresa proveer en su reglamento de Régimen interior siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales

CAPITULO VIII

Disposiciones varias

Art. 38.º Horas sindicales. - 1. Durante el período de vigencia de este Convenio XI, los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal dispondrán del siguiente crédito de horas para el desempeño de su función representativa.

En empresas hasta 100 trabajadores, 20 horas mensuales.

En empresas hasta 100 o más trabajadores, 30 horas mensuales.

2. El uso de estas horas retribuidas se ajustará a los requisitos que establezca la legislación vigente en cada momento.

Art.39.ºGarantía mínima de percepciones.-Se garantiza a todos los trabajadores mayores de 18 años unas percepciones mínimas brutas por todos los conceptos, y en jornada completas de 42.150 pesetas.

Art.40.ºTrabajo de la mujer embarazada.-En caso de embarazo se procurará que los trabajos que tengan que realizar las embarazadas, no perjudiquen a la gestación.

ANEXO I

Primer año de vigencia del convenio

Categorías	Sueldo	Retribución mensual Plus convenio	Total	Retribución anual
Personal técnico	66.224	39.818	106.042	1.590.630
Jefe de taller	58.409	35.693	94.102	1.411.530
Maestro taller	54.971	27.194	82.165	1.232.475
Encargado	48.734	21.488	70.222	1.053.330
Cap. de Peón y Espec.				
Personal administrativo	60.561	45.489	106.050	1.590.750
Jefe de 1.^a	56.973	37.128	94.101	1.411.515
Jefe de 2.^a	53.507	28.655	82.162	1.232.430
Oficial de 1.^a	50.924	24.078	75.002	1.125.030
Oficial de 2.^a	48.407	19.431	67.838	1.017.570
	28.842	14.871	43.713	655.695

Auxiliar administrativo	27.240	9.310	36.550	548.250
Aspirante 2.º año				
Aspirante 1º año				
		Retribución diaria		
Personal obrero	1.672	676	2.348	1.068.340
Oficial de 1. ^a	1.634	643	2.277	1.036.035
Oficial de 2. ^a	1.061	581	2.182	992.810
Oficial de 3. ^a	1.541	560	2.101	955.955
Espec. Envas. Montador	1.470	473	1.943	884.065
Peón	957	497	1.454	661.570
Pinche de 17 años Aprendiz	906	312	1.218	554.190
Pinche 16 años Aprendiz				
Personal subalterno	1.634	643	2.277	1.036.035
Almacenero	1.470	473	1.943	884.065
Vigilante				

ANEXO II
Segundo año de vigencia del convenio

ANEXO I
Primer año de vigencia del convenio

Categorías	Sueldo	Retribución mensual Plus convenio	Total	Retribución anual
Personal técnico	69.935	43.529	113.464	1.701.960
Jefe de taller	61.702	38.986	100.688	1.510.320
Maestro taller	57.847	30.070	87.917	1.318.755
Encargado	51.192	23.946	75.138	1.127.070
Cap. de Peón y Espec.				
Personal administrativo	64.273	49.201	113.474	1.702.110
Jefe de 1.^a	60.266	40.422	100.688	1.510.320
Jefe de 2.^a	56.383	31.531	87.914	1.318.710
Oficial de 1.^a	53.549	26.703	80.252	1.203.780
Oficial de 2.^a	50.781	21.805	72.586	1.088.790
Auxiliar administrativo	30.372	16.400	46.772	701.580
Aspirante 2.^o año	28.519	10.589	39.108	586.620
Aspirante 1.^o año				
		Retribución diaria		

