

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA

"ARQUEOS GESTIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL S.L."

Reunidos en el domicilio social de la empresa en fecha de 22 de Diciembre de 2005, situado en Calle Las Monjas, número 1 de Trassierra, Córdoba, siendo las 12:00 Horas, las siguientes partes:

Asistentes:

Por la Empresa:

Doña Pilar Vinos Checa, con DNI número 30.516.855H en calidad de Administradora única de la empresa "Arqueos Gestión del Patrimonio Cultural S.L" con CIF B-14.518.542.

Por los Trabajadores:

Doña Elena Garrido Jiménez con DNI número 30.505.704-E en calidad de Representante Legal de los Trabajadores de la empresa "Arqueos Gestión del Patrimonio Cultural S.L"

Se inicia la sesión procediendo cada una de las partes proponiendo diferentes normas reguladoras de las relaciones laborales, Iras varias horas de elaboración se acuerdan todos los artículos a contemplar en el Convenio Colectivo y que se entienden como las más convenientes en pro de una estabilidad laboral y económica, con las suficientes garantías para ambas partes.

Tras este proceso ambas partes se instan para proceder a los trámites oportunos en los siguientes días, a fin de que el presente Convenio Colectivo de Empresa sea presentado ante la Autoridad Laboral competente y su correspondiente visado y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sin nada más que tratar y dando por concluido y firmado el proceso de negociación del Convenio Colectivo de la empresa "Arqueos Gestión del Patrimonio Cultural S.L" (Convenio que se adjunta al presente Acta) , se levanta la sesión siendo las 21 ;00 horas del día 22 de Diciembre de 2005.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE RELACIONES LABORALES DE LA EMPRESA "ARQUEOS DE GESTION DE

PATRIMONIO CULTURAL S.L." PARA LOS AÑOS 2005 A 2007.**CONVENIO COLECTIVO.****Capítulo primero. Disposiciones generales.****Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa Arqueos de Gestión de Patrimonio cultural S.L.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Afectará el presente Convenio a todos los trabajadores que, dentro de esta empresa, desarrollen la actividad de Restauración de bienes de interés cultural.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan incluidos dentro del ámbito del presente Convenio, todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena, en las empresas comprendidas en los artículos 1.º y 2.º del presente Convenio, sin que pueda existir discriminación por razón de sexo, edad, religión, raza, afiliación política o sindical en ninguno de los artículos del presente Convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia de tres años finalizando el día 31 de diciembre de 2007, no obstante los acuerdos económicos serán efectivos desde el día 1 de enero de 2005.

La denuncia del mismo habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento; las partes se comprometen a aportar el proyecto del nuevo convenio, junto a la denuncia del mismo. Caso de producirse la denuncia las partes acuerdan que el presente Convenio seguirá en vigor íntegramente hasta la firma del siguiente.

Si no mediara denuncia, el presente Convenio se prorrogará de año en año, incrementándose las tablas de salarios y demás conceptos económicos incluidos el seguro colectivo con un porcentaje igual al I.P.C. previsto por el Gobierno, efectuándose una revisión en los términos establecidos en el artículo 13 sobre la base del I.P.C. previsto.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio serán absorbibles y compensables homogéneamente con las que de igual naturaleza vinieran percibiendo con anterioridad a este Convenio los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que por Ley, pactos, usos o costumbres, vinieran disfrutando los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Artículo 7. Derecho supletorio.

Todo lo que no esté previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Ambas partes, tanto social como económica, convienen que, siendo lo pactado en el presente Convenio un todo orgánico, quedan vinculadas a la totalidad del mismo.

Capítulo II. Régimen de trabajo.

Artículo 9. Jornada laboral.

La Jornada laboral será de treinta y nueve horas semanales a realizar de lunes a viernes.

La jornada laboral se realizará dentro del tramo horario de 08 horas de la mañana a las 20 horas de la tarde.

No obstante, desde el día 01 de Junio y hasta el 30 de septiembre, se efectuará en jornada continuada, pudiendo empezar la misma a las 07 horas de la mañana.

Existirá un descanso diario mínimo ininterrumpido, en jornada partida de dos horas, que estará comprendido entre las trece y las diecisiete horas.

El personal del presente convenio, podrá optar entre los días 24 y 31 de diciembre que coincidan con días laborables de lunes a viernes, por uno de ellos, sin que sea en ningún caso recuperable.

Semana Santa: Los días lunes, martes y miércoles, se efectuará jornada ordinaria, siendo festivos el jueves, viernes y sábado santo.

Feria: A partir del año 2006 y con motivo de la Feria de Mayo el personal disfrutará de un día de descanso, intentando siempre que coincida durante la

jornada del viernes.

Igualmente se fijará dicha jornada en la población en la que hubiese un centro de trabajo.

Los mencionados días serán los fijados por la Comisión paritaria sobre la base de la certificación que a tal efecto expida el excelentísimo ayuntamiento.

La jornada máxima legal de trabajo para el personal comprendido en el presente Convenio será de treinta y nueve horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de ocho horas.

Artículo 10. Vacaciones.

A partir del 1 de enero de 2005, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre el Comité de empresa, Delegados de personal o trabajadores y empresas, en el mes de enero de cada año, sin respetar orden de antigüedad y serán abonadas en razón del salario base Convenio más antigüedad. Al menos quince días de dichas vacaciones deberán disfrutarse de forma continuada.

En caso de I.T. con fecha anterior al comienzo del disfrute, éstas se disfrutarán completas antes del 31 de diciembre.

Artículo 11. Licencias o permisos retribuidos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a licencia o permiso retribuido, previa justificación de los mismos, en los siguientes supuestos:

- a) Por el tiempo de quince días naturales, en caso de matrimonio, pudiéndose solicitar licencia no retribuida, a partir de este perlado y hasta un máximo de dos meses.
- b) Por cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.
- c) Por cinco días naturales en caso de fallecimiento de padre o madre, de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, así como por enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge, pudiéndose en este caso de enfermedad solicitar licencia no retribuida a partir del quinto día natural y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.
- d) Por cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo, pudiéndose solicitar licencia no retribuida de hasta un mes, a partir del sexto día.
- e) Por el tiempo Indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de

carácter público o judicial.

f) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para asistencia a consulta médica.

Estas licencias serán retribuidas; se percibirán a razón de salario base más antigüedad.

Capítulo III. Condiciones económicas.

Artículo 12.

1. Salario Convenio. El salario Convenio se especifica en la correspondiente tabla salarial que se adjunta como anexo 1

Las diferencias salariales derivadas del carácter retroactivo del presente Convenio, se abonarán como máximo dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la provincia.

La referida tabla se revisará en los términos fijados en el artículo 13.

2.- Plus excepcional. Los trabajadores afectados por el presente convenio, e indistintamente de su categoría profesional, percibirán un plus de 5 euros diarios, cuando realicen sus trabajos suspendidos mediante arneses o plataformas móviles.

El presente plus se revisará en los términos fijados en el artículo 13.

Artículo 13. Revisiones salariales.

A fin de evitar que las diferencias salariales de las categorías superiores e inferiores vayan aumentándose, la revisión salarial anual, quedará fijada por dos conceptos:

1.- Una subida por categoría igual al ipe previsto por el gobierno para ese año.

2.- Si el ipe es inferior al 3%, la diferencia, formará una masa salarial, que se repartirá linealmente para todas las categorías por igual.

Caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrase al 31 de diciembre de cada año, sufra un incremento respecto a 31 de diciembre del año anterior superior al 3 por ciento, las retribuciones de este Convenio (salarios, dietas, kilometraje), serán revisadas en el exceso de dicha cifra aplicando el porcentaje de exceso a la tabla salarial adjunta y demás conceptos económicos, con efectos de 1 de enero del año en curso.

Todo lo anterior sobre la base de la certificación que expida el I.N.E. al efecto en cada anualidad indicada. Caso de producirse las revisiones se abonará en una sola paga como máximo dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación de dichas revisiones del Convenio en el Boletín Oficial de la provincia.

Artículo 14. Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2005, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio cobrarán en concepto de antigüedad los porcentajes que a continuación se indican, calculándose éstos sobre el salario base.

| Desde mes | Hasta mes | Porcentaje |
|------------------|------------------|-------------------|
| 0 | 36 | 0 |
| 37 | 72 | 3 |
| 73 | 108 | 6 |
| 109 | 144 | 10 |
| 145 | En adelante | 14,5 |

La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, incluyéndose el tiempo de aprendizaje.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho como mínimo, a dos gratificaciones extraordinarias al año, coincidiendo con los meses de julio y diciembre, consistentes en una mensualidad del salario base Convenio, más antigüedad, siendo abonadas las mismas antes del día 15 de diciembre y 15 de julio, respectivamente.

La empresa, de común acuerdo, que deberá adoptarse por escrito y dentro del contrato de trabajo, con cada uno de los trabajadores, podrán prorratear el importe anual de las gratificaciones extraordinarias, durante los doce meses del año.

Artículo 16. Dietas y kilometraje.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá en concepto de dieta completa sin pernoctar, la cantidad de 20 euros diarios. Se cifra en 50 euros diarios la dieta completa y pernoctando. En los casos de sólo media dieta se abonará la cantidad de 10 euros diarios. No devengará dieta de ninguna clase el personal que realice desplazamientos dentro de la media jornada laboral, se faculta a empresas y trabajadores para establecer las dietas correspondientes con la justificación de los gastos realizados.

El importe a percibir por el trabajador que ponga su vehículo en los desplazamientos será de 0.18 € por kilómetro, aumentando 0.1 € por kilómetro y acompañante sin contar el conductor.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo o fracción que se realice sobre la duración máxima de la Jornada ordinaria de trabajo, especificada en el calendario laboral, las cuales se abonarán con un incremento mínimo del 25 por ciento sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria y se abonarán mensualmente.

La realización de horas extraordinarias se registrara día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

En cualquier caso la Comisión negociadora hace un llamamiento expreso a la no realización de horas extraordinarias.

Capítulo IV. Organización del trabajo, ingresos, modalidades de contratación y categorías profesionales.

Sección primera. Ingreso y periodo de prueba.

Artículo 18. Ingresos y periodos de prueba.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de colocación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se reconoce derecho preferente a ocupar plazas en la categoría de ingreso, como trabajadores fijos, a favor de quienes hubiesen desempeñado funciones de empleado complementario, eventual o interino.

Las admisiones del personal fijo se considerarán provisionales durante un periodo de prueba variable, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponde, que, en ningún caso, podrá exceder de los siguientes:

| | |
|---|---------|
| Responsables y Restauradores | 6 meses |
| Técnicos y Delineantes | 3 meses |
| Ayudantes, Administrativos y Secretaria/o | 30 días |
| Resto categorías | 15 días |

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio que establece el presente Convenio. Los periodos de prueba señalados no son de carácter obligatorio y las empresas podrán, en su consecuencia, proceder a la admisión del personal con renuncia expresa, total o parcial, a su utilización.

Artículo 19. Admisión al trabajo.

La edad mínima de admisión al trabajo, se fija a los 16 años cumplidos. El período de formación será el establecido en el artículo 42.0). En lo que respecta a normas de contratación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas que regulen esta materia.

Artículo 20. Modalidades de contratación.

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal laboral vigente y especialmente y en el T.R.E.T aprobado según Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

Artículo 21. Excedencias.

El trabajador con una antigüedad en la empresa al menos de dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco años, con el alcance e incompatibilidades establecidas en la Legislación Vigente, teniendo en todo caso derecho, a que se le reserve el puesto de trabajo, durante el tiempo que dure la excedencia incorporándose automáticamente al término de la misma y en las mismas condiciones que detentaba con anterioridad a la excedencia y en éste con el solo requisito de comunicar por escrito a la empresa, su propósito de incorporarse a la misma, con treinta días como mínimo de antelación a la finalización de dicha excedencia.

En ningún caso se tiene derecho a la excedencia, cuando se mantenga con la empresa un contrato de duración determinado. Para acogerse el trabajador a otra excedencia voluntaria, deberá cubrir en la empresa un nuevo período, de al menos dos años de servicio efectivo en la misma.

Se faculta a las empresas para contratar al personal en régimen de interino, para ocupar la vacante producida por la excedencia.

Artículo 22. Condiciones específicas de la mujer trabajadora.

En caso de embarazo, la mujer trabajadora, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, conforme se establece en la legislación vigente, teniendo la obligación la empresa de reservar su puesto de trabajo. Durante el embarazo ninguna trabajadora, podrá ser despedida por este motivo. A partir del tercer mes de embarazo, la trabajadora deberá tener una ocupación acorde con su estado.

Artículo 30. Resolución unilateral del contrato.

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, habrá de comunicarlo. Con al menos, quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador, de la anterior obligación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso.

Sección segunda. Categorías, organización y clasificaciones del personal.

Artículo 31. Disposiciones generales.

Las clasificaciones del personal de este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 32. Organización del trabajo.

Para la realización del trabajo, el personal se organizara en equipos de trabajo, compuestos por un restaurador, uno o varios técnicos, ayudantes y auxiliares. En función del tipo del trabajo, cada equipo puede prescindir de una o varias categorías, así un equipo puede estar compuesto solo y exclusivamente por un restaurador y un auxiliar...etc.

Artículo 33. Formalidades del contrato.

La empresa vendrá obligada a formalizar, con cada uno de los trabajadores que admita, un contrato escrito en el que hará constar, además de las condiciones generales del mismo, su categoría profesional, según el trabajo efectivo que realicen, el día que comenzó la prestación de los servicios y si el contrato es por cierto tiempo o para un servicio o trabajo determinado. Entregando copia del contrato al trabajador/a.

Artículo 34. Clasificación del personal titulado o técnico.

El personal a que se refiere este Convenio se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Responsable General.
- II. Responsable.
- III. Restaurador/a.
- IV. Técnico/a de Restauración.
- V. Ayudante de Restauración.
- VI. Auxiliar de Restauración.

Artículo 35. Personal administrativo y no titulado.

Se consideran incluidas en este grupo las siguientes categorías:

- VII. Oficial administrativo
- VIII. Auxiliar administrativo
- IX. Limpiador/a, Portero/a y resto personal de oficio
- X. Aprendiz

Sección Tercera. Definición de categorías profesionales y normas sobre aprendizaje.

Artículo 36.

I. Responsable General. Titulado de grado superior en Bellas Artes.

Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión además de estar al frente de todos los centros de trabajo asumiendo el control y supervisión de los mismos.

II. Responsable. Es aquella persona designada por la dirección de la empresa, para hacerse cargo de uno o varios centros de trabajo, con responsabilidad tanto en personal, como en material, estando vinculado directamente a la dirección de la empresa.

III. Restaurador/a. Es aquella persona, que en posesión de titulación académica superior, efectúe las funciones propias de su profesión, teniendo a su cargo como responsable directa a uno o varios equipos de trabajo.

IV. Técnico/a de restauración. Es aquella persona, que en posesión de

titulación académica media, efectúe las funciones propias de su profesión, teniendo a su cargo como responsable directa a uno o varios ayudantes.

V. Ayudante de restauración. Es aquella persona, que en posesión de titulación académica o formación suficientemente acreditada a la empresa, efectúe las funciones propias de su profesión, teniendo a su cargo como responsable directo a uno o varios auxiliares.

VI. Auxiliar de restauración. Es aquella persona, que, indistintamente de su formación académica, sea contratada para realizar las tareas que le sean encomendadas no teniendo responsabilidad alguna en cuanto a personal.

VII. Oficial administrativo. Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de Informes, transcripción en libros de contabilidad, etc.

VIII. Auxiliar administrativo. Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones:

Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.,

IX. Personal de Oficio. (Portero/a, limpiador/a, etc.), son aquellos que sean contratados para realizar trabajos anexos a la actividad principal de la empresa.

X. Aprendiz. Es aquella persona, que careciendo de los conocimientos necesarios, es contratada bajo la modalidad de formación.

Capítulo V. Seguridad Social.

Artículo 37. Incapacidad temporal.

El personal comprendido en el régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios otorgados por la misma, tendrán derecho a lo siguiente:

1. En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, desde el primer día hasta el límite de tres meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

2. Al personal que en caso de enfermedad común o accidente no laboral no tenga cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años

inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa vendrá obligada a satisfacer la retribución básica hasta que sea cubierto dicho periodo de carencia.

Caso de que por disposición legal el importe de la prestación experimentara una bajada o subida en el porcentaje, la empresa realizará el complemento necesario para que el trabajador/a, alcance el 100 por ciento de sus retribuciones.

Artículo 38. Jubilación anticipada y contrato de relevo.

A) En orden a posibilitar la puesta en práctica de la modalidad especial de jubilación a los 64 años, establecida en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, la parte empresarial se obliga a sustituir simultáneamente al trabajador de 64 años que se jubile de mutuo acuerdo con la misma, por otro trabajador que esté en la correspondiente oficina de empleo.

B) En orden a la aplicación de la jubilación parcial se estará a lo establecido en el Real Decreto 1441/1999, de 29 de enero.

Artículo 39. Reconocimientos médicos.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a ser reconocidos médicamente, atendiendo al puesto específico de trabajo y/o sexo, al menos, una vez al año.

A tal efecto la empresa gestionará con los organismos competentes que sea efectuado el reconocimiento médico aludido. El resultado de estos reconocimientos se les facilitará a cada trabajador.

Capítulo VI. Mejoras sociales.

Artículo 40. Ayuda por jubilación e invalidez.

Al producirse el hecho de la jubilación por cumplimiento de la edad reglamentaria, o al producirse la calificación de Invalidez permanente (por enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral), de cualquier trabajador, recibirá de la empresa, el importe íntegro de las siguientes cantidades, según el tiempo de permanencia en la misma:

- Menos de 10 años, dos mensualidades.
- De 10 a 15 años, cuatro mensualidades.
- De 15 a 20 años, cinco mensualidades.
- Más de 20 años, seis mensualidades.

Artículo 41. Seguro colectivo.

La empresa concertará un Seguro colectivo de accidente, en virtud del cual, aquel trabajador que falleciera por causa de accidente laboral, o se le reconozca invalidez permanente absoluta o gran invalidez, percibirá el afectado o sus derechohabientes la cantidad de 39.000 euros.

Artículo 42. Prendas de trabajo.

En caso necesario, la empresa vendrá obligada a proporcionar prendas de trabajo, acorde con las condiciones climatológicas.

Capítulo VII. Acción sindical.

Artículo 43. Delegados de personal.

Se estará a lo dispuesto en el T.R.E.T aprobado según Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Artículos 62 y siguientes.

Artículo 44. Finiquitos.

Todos los recibos de finiquitos deberán de especificar, con toda claridad los conceptos adeudados al trabajador.

La empresa entregará copia del recibo de finiquito a petición del trabajador con carácter previo a su cese para el asesoramiento oportuno antes de proceder a su firma.

Artículo 45. Garantía de las condiciones laborales.

La empresa entregará a los trabajadores antes de diez días, a partir de su Incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por la Dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cuando el trabajador extinga su relación laboral con la empresa, sea cual fuere el motivo, la empresa entregará un certificado en el que se haga constar los días cotizados y cuantías de las bases cotizadas del período que a tal efecto exija el Instituto Nacional de Empleo, todo ello dentro del plazo de los diez días siguientes a la extinción de la relación laboral.

Artículo 46. Garantías sindicales.

1. Ningún Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que, el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el

que serán oídos, aparte del interesado, los restantes Delegados de personal.

Poseerá prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, organizativas, de producción o económicas. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional.

2. Expresar, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

3. Cada Delegado de personal dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para desarrollar las funciones propias de su cargo sindical, incluidas convocatorias de las centrales sindicales, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 1 a 6 trabajadores, tres horas.
- De 7 a 29 trabajadores, quince horas.
- A partir de 30 trabajadores, treinta horas.

Estas horas serán acumulables entre los Delegados de personal. No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca por motivos de la designación de tales trabajadores como componentes de Comisión negociadora del Convenio Colectivo.

Artículo 47. Falla al trabajo.

No se considera injustificada la falta de trabajo que se derive de la detención del trabajador por motivos políticos sindicales. En caso de detención del trabajador por causa criminal. No se considerará falta injustificada al trabajo, si éste es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción alguna. En ambos supuestos, los días de falta al trabajo se considerarán como licencia no retribuida.

Capítulo VII. Interpretación, aplicación del Convenio.

Artículo 48. Comisión paritaria.

Para la interpretación y aplicación del contenido del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria formada por un representante de la empresa un delegado o representante del personal y un asesor, con las siguientes funciones:

- a) La interpretación y aplicación del presente Convenio.
- b) La vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.

- c) Cuantas actividades tiendan a dar la mayor eficacia práctica del Convenio.
- d) Conciliación y resolución de todo tipo de reclamaciones que pudieran plantearse en la Interpretación del mismo, teniendo esta Comisión facultad para decidir los lemas que se planteen.
- e) la Comisión se reunirá a requerimiento de alguna de las partes, en un plazo máximo de cuatro días hábiles y fijando el domicilio de la misma durante la vigencia del presente Convenio, en el domicilio social de la empresa.

Anexo I

Tabla de salarios para 2005

| Categorías | Euros/mes |
|----------------------------|------------------|
| Responsable General | 1.133,00 |
| Responsable | 1.001,57 |
| Restaurador/a | 903,57 |
| Técnico/as en Restauración | 783,21 |
| Ayudante en Restauración | 662,44 |
| Auxiliar en Restauración | 578,45 |
| Oficial Administrativo | 662,44 |
| Auxiliar Administrativo | 578,45 |
| Aprendiz | 514,29 |
| Limpiadora | 578,45 |