



JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO

CADIZ

CONVENIO COLECTIVO CADIZ THYSSENKRUPP ELEVADORES, S.A.

2004-05 y 06

CODIGO CONVENIO: 1103871

**CONVENIO COLECTIVO THYSSENKRUPP ELEVADORES.SA DE
LOS AÑOS 2.004. 2005 Y2006 PARA EL PERSONAL DELA DELEGACIÓN DE
CÁDIZ**

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a los trabajadores que presten sus servicios en el Centro de Trabajo de la ciudad de Cádiz, No obstante a lo anteriormente indicado, aquellos trabajadores que tengan reconocidas por la Empresa condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el presente Convenio Colectivo se considerarán excluidas del ámbito de aplicación del mismo en lo referente a dichos aspectos, estando incluidos en todos los demás. Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Convenio, manteniéndose estrictamente "AD PERSONAM" y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran ser procedentes. .

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables al Centro de Trabajo ubicado en la ciudad de Cádiz.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2.004, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. de Cádiz, siendo su vigencia desde el 1.01.04 hasta el día 31.12.06, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un



nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligacional, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

Artículo 4. Individualidad y unidad del convenio.

4.1. Los derechos y condiciones económicas reconocidas en el presente Convenio, constituyen una mejora en relación con lo previsto en la legislación Laboral y, en consecuencia, no resultarán afectadas por cualquier modificación que se produzca en esta, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

4.2. Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

4.3. A efectos de su aplicación práctica, las condiciones acordadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente y en su conjunto y por un período anual, por lo que en el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, modificara en todo o en parte el contenido del presente Convenio, las partes deberán reunirse para revisar el mismo en aquello que pudiera resultar afectado, aplicándose mientras tanto, las normas del anterior Convenio Colectivo.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran bien fuera por mejora pactada individual o colectivamente o por otras concedidas unilateralmente por la Empresa, por imperativo legal, resoluciones legales y/o judiciales -generales o individuales- jurisprudenciales o contencioso-administrativas, por Convenio Colectivo o pacto de cualquier clase, por contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todas o algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas anuales de trabajo efectivo pactadas, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual, superen el nivel del presente Convenio Colectivo, quedando en caso contrario absorbidas dentro del mismo.

Artículo 6. Jornada / horarios.

Se pacta la realización de 1.760 horas efectivas de trabajo para el año 2004 y 1.752 horas efectivas de trabajo para los años 2005 y 2006. Todas las horas de trabajo efectivo estarán distribuidas según los calendarios anuales compensados y pactados, copia de los cuales se adjunta a este convenio. El personal adscrito a montaje adecuará, en cada caso, su horario al de la obra donde esté realizando sus funciones, debiendo no obstante cumplir el cómputo anual definido en el

presente Convenio Colectivo. Los trabajos que se realicen en días festivos podrán ser complementados con empleados contratados con una distribución de la jornada de lunes a domingo. Dichos empleados recibirán una gratificación por trabajo en festivo de 3"72 euros.

Artículo 7. Calendarios.

La Dirección de la Delegación, de mutuo acuerdo con la Representación de los Trabajadores, elaborará el calendario laboral del año siguiente.

Artículo 8. Servicio 24 horas.

Siendo ambas partes conscientes de la gran competencia que existe en el sector de mantenimiento de aparatos elevadores, acuerdan seguir realizando un servicio de "Atención al Cliente" por el cual se cubren todas las horas que no recoja el horario oficial mas las guardias. Independientemente del horario oficial que existe en la delegación de la ciudad de Cádiz se realizará un horario rotativo por semanas entre todos los técnicos que será, de lunes a viernes, de 14:00 a 22:00 horas aproximadamente. La compensación económica para el año 2.004, será la que a continuación se indica:

- Horario rotativo de lunes a viernes a realizar entre todos los técnicos (tanto veteranos como de nueva incorporación), de 14:00 a 22:00 horas, por las que se abonarán 26,79 euros (incluida la nocturnidad). Además, los avisos que se surjan durante la noche se abonarán con 25,12 euros.
- Durante los sábados y domingos trabajarán dos técnicos de nueva incorporación (incorporación posterior al 16 de marzo de 1998) en jornada normal de 9:00 a 19:00 horas, cubriendo la guardia a partir de esa hora, abonándosele 26,79 euros por la guardia y otros 25,12 euros por cada aviso que surja a partir de esa hora.
- Cuando exista un día festivo durante la semana, este será cubierto por los técnicos que cubran el fin de semana siguiente, en las mismas condiciones ya indicadas anteriormente, librando el correspondiente día en la semana siguiente.
- En el caso de que un técnico veterano (incorporación fuera anterior al 16 de marzo de 1.998) realizara la guardia durante un sábado, domingo o festivo, se le abonarán 93"12 euros por todos los conceptos. En dicha cantidad se encuentran incluidos un máximo de tres avisos realizados antes de las 19.00 horas. Los avisos que excedan de cuatro (desde el quinto) o se hayan de realizar después de las 19.00 horas se abonarán a razón de 25"12 euros/aviso.
- Se establece un "plus de festivo" que ascenderá a 43"15 euros por cada día trabajado en cualquiera de los 14 festivos establecidos en el calendario laboral.

Para los años 2005 y 2006, estos importes se verán incrementados con el IPC real

de cada año más 0"5 puntos.

Artículo 9. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones al año. Estos días se devengarán dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio del año siguiente, debiendo disfrutarse dentro del periodo inmediato al que se devengue. Los trabajadores que cesen o entren a formar parte de la Empresa dentro del citado periodo, disfrutarán la parte proporcional correspondiente. Las vacaciones se retribuirán conforme al promedio obtenido por el trabajador en los últimos tres meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de la misma, computándose para dicho cálculo los siguientes conceptos:

Salario convenio + Primas +Antigüedad-Peligrosidad

La distribución de las vacaciones se establecerá en el calendario laboral, conforme a los siguientes principios:

1. Todo el personal disfrutará la mitad de las vacaciones que les correspondan dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, estableciéndose los correspondientes turnos, y la otra mitad durante el resto del año.
2. Con el fin de poder dar el servicio oportuno a nuestros clientes, se acuerda que en ningún mes del año pueda haber menos de un 75% de la plantilla de Post-Venta (RCP y Mantenimiento).

Los turnos en cualquier caso deberán estar fijados antes del 1 de abril de cada año

Artículo 10. Licencias y permisos.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, previo aviso siempre que la situación lo permita y siempre con la debida justificación al efecto, tendrán derecho a permiso retribuido en los supuestos y por el tiempo que a continuación se especifican:

10.1 Por matrimonio:

- Del trabajador/a: 17 días naturales.
- De padres, hermanos o hijos: El día de la boda.

10.2 Por fallecimiento:

- De cónyuge o hijos: Cuatro días naturales.

- De padres: Tres días naturales.
- De parientes en 1er. grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales.
- De parientes en 2º grado de consanguinidad o afinidad: Un día natural. Si se trata de hermano, 2 días naturales.

10.3 Por enfermedad grave:

- De Cónyuge o hijos: Tres días naturales.
- De parientes en 1er. grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.
- De parientes en 2º grado de consanguinidad o afinidad: Un día natural.

10.4 Por nacimiento o adopción:

- Tres días naturales, de los que al menos dos, serán hábiles.

10.5 Por traslado de domicilio habitual:

- Un día natural.

10.6 Por citación oficial, siempre que no fuese posible acudir en días u horas no laborables, y/o judicial, mediante presentación del oportuno boletín de citación, salvo que pueda resarcirse de la pérdida de retribución y siempre que no resultase penalmente culpable:

- El tiempo indispensable.

10.7 Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocidos:

- El tiempo indispensable.

10.8 Por asistencia a consulta médica del Servicio Andaluz de Salud. debidamente justificada:

- El tiempo indispensable.

10.9 De concurrir circunstancias excepcionales y sólo en aquellos casos que ajuicio de la Dirección pudieran hacer insuficientes los días de permiso previstos para cada supuesto, o en casos de supuestos distintos a los específicamente contemplados en ese convenio, la Dirección de la empresa podrá autorizar la ampliación de dichos períodos o la concesión de soluciones alternativas, por el tiempo que juzgue necesario en cada caso en función de dichas circunstancias.

Las referencias al cónyuge contenidas en este artículo, se extenderán al compañero/a, si existe por parte de la empresa un conocimiento previo fehaciente, mediante la entrega por parte del empleado/a a la Dirección de la empresa de un certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de residencia del empleado/a

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen dentro de los límites que en cada momento señale la Legislación Vigente, serán de aceptación voluntaria por parte del trabajador, salvo que se trate de horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor, en cuyo caso serán de prestación obligatoria. El valor de la hora extraordinaria para el año 2004, será de 14"03 euros para todas las categorías. El valor de las revisiones realizadas fuera del horario será de 7"02 euros.

Artículo 12. Salarios.

Los salarios de esta Delegación se incrementarán en el Índice de Precios al Consumo (en adelante I.P.C.) real durante los tres años de vigencia del presente Convenio Colectivo. (Inicialmente se aplicará el IPC previsto, regularizando la posible diferencia a principios del año siguiente con efectos a 1º de enero del año anterior). Se adjuntan tablas salariales como ANEXO N° 1. En el recibo de salarios (nómina) de cada mes se agruparán en un único concepto retributivo que denominamos "Sueldo Convenio" todos los conceptos retributivos que pudiera marcar el Convenio del Metal de la provincia de Cádiz para la pequeña y mediana Industria: mas el concepto "Complemento de Empresa" y el concepto "Plus de transporte". El plus de transporte incluido dentro del concepto "Sueldo Convenio" será de 1"6 euros/día trabajado. Se abonará un "Complemento por categoría profesional" de 0,70 euros/día por cada una de las pagas, incluidas las extraordinarias, a aquellos operarios (técnicos de mantenimiento y post-venta) que tengan adquirida la categoría profesional de Oficiales de 1ª y Oficiales de 2ª

Artículo 12 Bis. Antigüedad consolidada.

Tal y como aparece recogido en el Convenio Colectivo Provincial del Metal para la Pequeña y Mediana Empresa de la provincia de Cádiz, a partir del año 2002 no se devengarán mas derechos al cobro del concepto de antigüedad. Así, todos los trabajadores de Thyssenkrupp Elevadores S.A. afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada a 31 de diciembre de 2001, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible y revalorizándose dicha cantidad con el incremento pactado en el párrafo 1º en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 13. Pagas extraordinarias.

El personal de la Delegación de Cádiz percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias al año, abonándose de la siguiente manera:

- Dos de ellas en los meses de julio, diciembre, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en el que se devenguen
- Una tercera paga extraordinaria que se abonará en el mes de octubre, devengándose a lo largo de todo el año (de 1 de octubre a 31 de septiembre de cada año).
- Una cuarta paga extraordinaria, la cual se abonará prorrateada durante los 15 pagos del año (12 mensualidades más las otras tres pagas extraordinarias).

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, calculándose para cada trabajador, en función de los siguientes conceptos: Sueldo total según tablas + Antigüedad Consolidada.

Artículo 14. Gratificación sobre beneficios.

Los integrantes de la plantilla de los colectivos que venían percibiendo la gratificación de beneficios, cobrarán en el mes de febrero la cantidad resultante de aplicar la fórmula siguiente:

- Año 2.004: $C = \frac{6 \times 3 \times B}{100 \times P}$

$$100 \times P$$

- Año 2.005: $C = \frac{6 \times 5 \times B}{100 \times P}$

$$100 \times P$$

- Año 2.006: $C = \frac{6 \times 5 \times B}{100 \times P}$

$$100 \times P$$

- Siendo: C= Cantidad bruta a percibir.

B= Beneficios netos auditados.

P = plantilla total a nivel nacional al 30 de septiembre.

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la Empresa a la fecha del cobro y estar en activo durante la totalidad del ejercicio económico, (1 de Octubre al 30 de Septiembre). Después de transcurrido dicho periodo, los integrantes de la plantilla de los colectivos que venían percibiendo la gratificación de beneficios, tendrán derecho en su totalidad al cobro de la mencionada "Paga de beneficios".

Artículo 15. Primas.

Personal del Post-Venta. Actualmente se está preparando una nueva fórmula para el cálculo de la prima aplicable al personal de post-venta. Hasta el momento en que se acuerde, junto con la representación de los trabajadores, la implantación de la nueva fórmula de cálculo se seguirá aplicando el sistema por el que se venía calculando, incrementadas en los mismos términos que los demás conceptos salariales.

Personal de Montaje. Para el personal de montaje se le liquidará la mencionada prima de acuerdo a la siguiente tabla de rendimientos:

Rendimiento	Euros/hora
60	0,5000
62	0,5752
64	0,6504
66	0,8384
68	1,1392
70	1,4400
72	1,7408
74	2,0416
76	2,2296
78	2,3048
80	2,3800
Rendimiento	Euros/hora
61	0,5376
63	0,6128
65	0,6880
67	0,9888
69	1,2896
71	1,5904
73	1,8912
75	2,1920
77	2,2672
79	2,3424

Artículo 16. Premio 25 años.

Cuando el trabajador cumpla veinticinco años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, percibirá una paga extraordinaria consistente en tres mensualidades.

Aquellos empleados que ingresen en la empresa a partir del 16 de marzo de 1.998 no generará el derecho a este premio, tal y como quedó recogido en el pacto de empresa para el año 1.998.

Artículo 17. Dietas.

Todo trabajador que se desplace por cuenta de la Empresa, se regirá por las siguientes dietas:

	Año 2.004	Año 2.005
Desayuno	2.20 euros	2,32 euros
Comida	11,15 euros	11,81 euros
Cena	10.64 euros	11,28 euros
Varios	2,69 euros	2.86 euros

El hotel (mínimo 2estrellas) será reservado y abonado por la Empresa a partir del primer día de desplazamiento. Caso de no ser así, la dicta completa será de 74,28 euros, para el año 2.004, y 78,74 euros, para el año 2.005. Las cantidades correspondientes al año 2006 serán publicadas con anterioridad a este. Sólo se tendrá derecho al concepto "varios" cuando se pernocte en el lugar de destino.

Artículo 18. Vehículos.

Los trabajadores que utilicen un vehículo de la Empresa, percibirán en concepto de "Prima Vehículo", la cantidad de 41 .61 euros, por 11 meses. Esta prima no se abonará a los trabajadores que a partir del 1.01.97 se les asigne estos vehículos. La cuantía de la mencionada "prima de vehículo" no será actualizada para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 19. Plus de peligrosidad.

Ambas partes se comprometen a trabajar conjuntamente en lo recogido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la identificación de los riesgos y evaluación de éstos en dicho Plan de Prevención. Una vez realizado dicha evaluación y prevención, se confeccionará un plan de acción. Mientras existan en dicho plan riesgos no controlados, los trabajadores cobrarán en concepto de "Plus de peligrosidad" la cantidad de 4"22 euros por día efectivo de trabajo. Se pacta que dicha cantidad de 4"22 euros queda fijada con carácter permanente y no será actualizada con la subida salarial fijada en el presente Convenio Colectivo hasta que dicha bonificación, reducida en el 50%, sea alcanzada por la que refleje el Convenio Provincial del Metal para la Pequeña y Mediana Industria de la provincia de Cádiz.

Artículo 19 Bis. Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas. La bonificación por trabajo nocturno será del 30% sobre el salario base señalado en las tablas salariales anexas. Están excluidos expresamente los trabajos realizados dentro de las 22 a las 6 horas con ocasión de la realización del Servicio 24, dado que en la retribución del mismo se encuentra incluida la mencionada nocturnidad.

Artículo 20. Código de conducta.

20.1 Faltas y sanciones.

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

20.2 Graduación de las faltas.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

20.3 Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) 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 pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El 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.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

20.4 Sanciones de las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

20.5 Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que releva a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- d) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier Materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las horas 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 considerara falta muy grave.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) 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.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así

como el empleo para usos propios de herramientas de empresa.

j) 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.

20.6 Sanciones a las faltas graves.

Las faltas graves serán, sancionadas:

- a) Traslado de puesto de trabajo, en el mismo centro.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

20.7 Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus camareros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizando dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus camareros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración para con los jefes, así como con los compañeros y subordinados.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 20.5.
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

20.8 Sanciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- d) Despido

20.9 Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

Faltas leves	a los 10 días
Faltas graves	a los 20 días
Faltas muy graves	a los 60 días

Además de los mecanismos implícitos de caducidad previstos en la propia graduación de faltas, éstas caducarán y no podrán ser de referencia a ningún efecto: leves al mes, las graves a los dos meses, y las muy graves a los cuatro

meses de haberse producido. Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 21. Seguro de vida y accidentes.

La Empresa suscribirá una póliza de seguros de vida y accidentes para estos casos, consistente en los siguientes capitales:

- a) 13.222 euros en caso de fallecimiento por causas naturales.
- b) 23.139 euros en caso de fallecimiento por accidente.
- c) 26,444 euros en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

La empresa facilitará a cada uno de los trabajadores una copia de la póliza en la que se aseguran los anteriores riesgos y capitales asegurados.

Artículo 22. Enfermedad/accidente.

En caso de baja por enfermedad o accidente, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua hasta el 100% del total del sueldo, según tablas, más antigüedad.

Artículo 23. Periodo de prueba.

Se acuerda un periodo de prueba, cuya duración será de 6 meses para los técnicos titulados y de dos meses para el resto de los trabajadores. No obstante, cuando se trate de un contrato en prácticas, el periodo de prueba será de dos meses para titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional Reglada) y de un mes para titulados de grado medio (Diplomados y Técnicos de Formación Profesional Reglada). En cualquier caso, el periodo de prueba acordado quedará interrumpido en los supuestos de incapacidad temporal.

Artículo 24. Horas sindicales.

La acción sindical en la Empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS Ley 11/85 de 2 de agosto) así como por lo que en esta materia regule el Estatuto de los Trabajadores. Se concreta que el crédito de horas mensuales retribuidas para los Delegados de Personal de la Empresa se acumulará en cómputo trimestral, de acuerdo al siguiente baremo:

- 20 horas para empresas de hasta 100 trabajadores.
- 25 horas para empresas de entre 101 a 250 trabajadores.

- 30 horas para empresas de entre 251 a 500 trabajadores.

Estas horas se podrán acumular en uno o varios de los representantes de los trabajadores sin rebasar el máximo total determinado por la Legislación Vigente, pudiéndose quedar relevado de su trabajo sin perjuicio de su remuneración. No se computarán dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la empresa en negociaciones con el empresario, previa notificación fehaciente dirigida al mismo. Los representantes de los trabajadores que participen en la negociación del convenio colectivo, tendrá derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora.

Disposición final primera. Comisión paritaria.

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio o cualquier conflicto laboral que se genere durante su vigencia, las partes convienen plantear éstas ante la Comisión Paritaria que estará formada por:

- **Por la Representación de la Dirección:**

D. Antonio María Rey Ríos.

D. Miguel Ángel Jiménez Palacios.

- **Por los Delegados de Personal:**

D. Juan Pedro Cancelo Valdera.

D. Antonio Jesús Rueda Soto

Disposición final segunda

Derecho supletorio.

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que sobre las mismas establezcan en aquellas disposiciones de carácter general o especial que pudieran resultar de aplicación - Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general o especial.

rdo.: LOS DELEGADOS DE PERSONAL. Fdo.: LA DIRECCION.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2004		PUESTO		COMPLEMENTOS		TOTAL DIA	TOTAL AÑO
OP. RAROS	CATEGORIA	NIVEL	MESAS	PL. DE TRANSP.	COMPLEMENTO	TOTAL DIA	TOTAL AÑO
			(45 días)	(231 días)	(45 días)	(45 días)	
OFICIAL 1*			14.44 euros	149 euros	2.27 euros	15.70 euros	14.435.00 euros
OFICIAL 1*			11.07 euros		2.71 euros	13.78 euros	13.747.35 euros
OFICIAL 2*			10.81 euros		2.71 euros	13.52 euros	13.527.10 euros
ESPECIALISTA			30.76 euros			30.76 euros	13.224.70 euros
ADMINISTRATIVOS	CATEGORIA	NIVEL	MESAS	PL. DE TRANSP.	COMPLEMENTO	TOTAL DIA	TOTAL AÑO
			(45 días)	(231 días)	(45 días)		
OFICIAL 1*		A	9.65 euros	1.70 euros		11.35 euros	21.267.45 euros
OFICIAL 1*		B	9.65 euros	1.70 euros		11.35 euros	19.230.00 euros
OFICIAL 1*		C	9.65 euros	1.70 euros		11.35 euros	18.000.00 euros
OFICIAL 2*		A	9.65 euros			9.65 euros	16.811.25 euros
OFICIAL 2*		B	9.65 euros			7.71 euros	15.000.00 euros
AUXILIAR			9.25 euros			9.25 euros	13.730.00 euros

NOTA: EN LAS PRESENTES TABLAS SE ENCUENTRA PRORRATEADA LA 16ª PAGA EXTRAORDINARIA.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFIRIDAD

PRIMER GRADO SEGUNDO GRADO TERCER GRADO CUARTO GRADO

