

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE CONDICIONES ECONOMICAS PACTADO ENTRE LA EMPRESA «ILUMINACIONES XIMENEZ, S.A.» Y SUS TRABAJADORES

Capítulo I. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional.

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores que componen la plantilla de la Empresa Iluminaciones Ximénez, S.A., y que estén vinculados a la misma por cualquier modalidad de contrato de trabajo:

Quedan expresamente excluidos:

Los cargos de Alta Dirección, Director General y Directores.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

Las normas de este Convenio son de aplicación a las relaciones laborales con todos los trabajadores definidos en el artículo anterior, que presten sus servicios en el centro de trabajo de Puente Genil, y que estando adscritos y perteneciendo a la plantilla del mismo, tengan que desplazarse para realizar trabajos propios de instalaciones de alumbrados eléctricos en fiestas y ferias, a cualquier población o capital de provincia ubicadas dentro de todo el amplio territorio nacional, incluidas las Islas Baleares y Canarias y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Los trabajadores contratados por la empresa en España, para su servicio en el extranjero, estarán acogidos a lo dispuesto en el apartado 4º del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que sobre esta materia pudieran promulgarse.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero del 2006. Y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del 2010, con independencia de la fecha de su firma y posterior publicación en el B.O.P.

La subida salarial para los próximos años 2007 al 2010, será igual al I. P. C. previsto por el gobierno, incrementados en un punto (con un tope máximo del IPC real)

Se prorrogará a su vencimiento de forma tácita, por otro periodo de cinco años, si no se denuncia su vigencia con una antelación a la fecha de su vencimiento de dos meses, por cualquiera de las partes contratantes a través de sus órganos respectivos.



Capítulo II. Absorción y Compensación.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las que existieran con anterioridad, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Capítulo III. Derecho Supletorio.

Artículo 5. Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto por este Convenio, regirá la normativa laboral general y en concreto lo fijado por la Ley 1/1995 Estatuto de los trabajadores.

Capítulo IV. Organización del Trabajo y Clasificación del Personal.

Artículo 6. Organización del Trabajo.

La organización del trabajo en la empresa es facultad solo y exclusiva de su Dirección, que deberá ejercitarla dentro de los límites impuestos por la legislación vigente.

Artículo 7. Clasificación del personal.

El personal se clasificará por razón de su permanencia y de su función.

1. Por razón de su permanencia el personal de la entidad mercantil Iluminaciones Ximénez S.A. se clasifica en:

a) Trabajadores fijos, son los contratados por tiempo indefinido en la empresa, con independencia de la jornada que pueda realizar el trabajador.

b) Trabajadores contratados por tiempo determinado, son aquellos trabajadores contratados por tiempo cierto, expreso o tácito de acuerdo con la legislación vigente y siempre que así se pacte por escrito y en los siguientes supuestos al amparo del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, y Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001.

1. Contrato de obra o servicio determinado cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción son aquellos contratos celebrados a tenor de lo dispuesto en la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas,





excesos de pedidos por razones de temporada así lo exigieran aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Estos contratos se celebrarán por escrito y podrán sufrir prórrogas, hasta una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

Este tipo de contrato, una vez extinguido, dará derecho al trabajador a recibir una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado.

3. Contrato de interinidad son aquellos que ingresan en la empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador, que suspende su contrato con reserva del puesto de trabajo en los supuestos legalmente establecidos.

4. Contratos en formación y en práctica:

a) Trabajadores contratados para la formación. Son aquellos contratos celebrados para la adquisición de una formación teórica y práctica al amparo de la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001

b) Trabajadores contratados en prácticas. Son aquellos que tienen como finalidad la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por el trabajador, al amparo de la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001.

Estos trabajadores, percibirán el 70% u 85% del salario previsto para su titulación, según se trate del primer año, o segundo año de contrato

5. Contratos para trabajadores fijos discontinuos. Celebrados todos ellos al amparo de la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001

6. Contratos para trabajadores a tiempo parciales. Celebrados todos ellos al amparo de la Ley 12/2001 de fecha 09-07-2001, y cuando las necesidades de la empresa así lo requieran

2. Por su función: el personal se clasifica por su razón de sus funciones en los grupos profesionales siguientes:

Técnicos.

Administrativos.

Subalternos.

Servicios varios.

Capítulo V. Régimen de trabajo.

Artículo 8. Jornada de trabajo.





La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, distribuidas en mañana y tarde de acuerdo con el cuadro horario confeccionado por la empresa. Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso (el bocadillo, que se fija en 15 minutos diarios).

Para adecuarse a las exigencias del mercado, con motivo de las instalaciones de alumbrado en ferias y fiestas la empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas anuales, para distribuir las a lo largo del año, pudiendo superar las 9 horas diarias sin sobrepasar las 10 horas. Se respetará, en todo caso, los mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. Para compensar a los trabajadores este exceso de jornada, se concederá descanso retribuido, como si de vacaciones se tratase por la utilización de dicha bolsa horaria

A los trabajadores que tengan que realizar su jornada utilizando la bolsa horaria, se les comunicará por escrito con 48 horas de antelación. Asimismo, en caso de utilizar dicha bolsa horaria no recaerá en los mismos trabajadores, siempre que la plantilla de la empresa lo permita.

Para solucionar posibles averías, y cuando así lo exijan los Ayuntamientos contratantes de alumbrados para festejos, de forma rotativa quedaran en los recintos feriales uno o dos trabajadores en turno de guardia, que siempre será compensado con descanso, incluso cuando estos turnos coincidan con sábados, domingos o festivos.

Artículo 9. Vacaciones.

Todos los trabajadores/as integrados en el presente Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales, que serán disfrutados durante cualquier periodo del año, preferentemente durante los meses de febrero y marzo y buscando siempre los periodos de menos actividad en la empresa

A los efectos de derecho a las mismas, serán consideradas las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad como periodos trabajados.

Si a la fecha en que deba comenzar sus vacaciones el trabajador/a se encuentre en situación de baja por I.T. (incluido expresamente baja por riesgo durante el embarazo) iniciada al menos cuatro días antes, éste no perderá el derecho a su disfrute en fecha posterior, siempre que su alta médica se produzca antes de finalizar el año de que se trate.

Artículo 10. Licencias retribuidas.

El trabajador/a integrado en el presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:



- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales por nacimiento de un hijo. Caso de que alguno de los días sea festivo se compensará con medio día laborable más.
- c) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, cónyuge, hijos, hijos políticos, nietos y hermanos.
- d) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos.
- e) 2 días naturales en caso de accidente o enfermedades graves u hospitalización de hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, abuelos, cónyuge, nietos y hermanos.
- f) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- g) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- i) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/ a al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días naturales más.

En el resto de los demás casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, incluido en el cómputo anual de la jornada de trabajo.

Capítulo VI. Régimen económico.

Artículo 11. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal integrado en el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones directas: Salario base y complemento de antigüedad.
2. Complementarias:



a) Plus de Actividad.

b) Plus de Transporte.

3. De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.

Artículo 12. Salario Convenio.

Se considera Salario Base Convenio el que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa y se entenderá mensualizado, teniendo el carácter de mínimo para las diversas categorías profesionales. Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada de 40 horas semanales. El Salario de Convenio diario será el resultado de dividir el Salario Convenio mensual que aparece en la tabla de retribuciones anexa por 30.

Artículo 13. Complemento de Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad, queda fijado en cuatrienios, cuyo valor se establece para las distintas categorías profesionales en un 4% aplicable sobre el salario base.

El devengo de este complemento se producirá por tanto a partir de la fecha en que se cumplan los 4 años del ingreso en la empresa o, en su caso, desde que se devengó el último quinquenio, no reconvirtiéndose tales quinquenios en los cuatrienios pactados.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Por el presente Convenio la empresa abonarán en concepto de pagas extraordinarias las cantidades siguientes:

- Gratificación de Julio: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio, más la antigüedad que corresponda

- Gratificación de Navidad: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base convenio más la antigüedad que corresponda

.Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los periodos de I.T. por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo, se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibir las Pagas Extras.

Artículo 15. Incapacidad Laboral por Accidentes y Enfermedad Común.

Con las contingencias de I.T. derivadas de accidente laboral, la empresa pagará



desde el primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en los artículos 12, y 13 en su caso, menos el Plus de Transporte.

Para la I.T. por enfermedad común y maternidad, la empresa pagará a partir del primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en los artículos 12, y 13 en su caso, menos el plus de transporte.

Artículo 16. Plus de Transporte.

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer para acudir al trabajo, todos los trabajadores integrado en el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, percibirá con carácter extra salarial la cantidad de//100.69// euros mensuales, que se percibirán por los días realmente trabajados.

Artículo 17. Plus de Actividad.

Para primar la actividad de la empresa, todos los trabajadores integrados en el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, percibirán con carácter salarial la cantidad de// 102.57// euros mensuales.

Artículo 18. Viajes y Dietas.

Dadas las características del trabajo de la empresa, consistente en la instalación de alumbrados para ferias y fiestas, siempre fuera del domicilio habitual de los trabajadores, según se especifica en el artículo 2 del presente convenio e incluso en el extranjero, todos los trabajadores desplazados percibirán en concepto de compensación por todos los gastos ocasionados incluidos los de hospedaje, las siguientes:

D i e t a s:

Dieta completa: Cuando el trabajador tenga que ausentarse de su domicilio habitual, y como consecuencia de ello precise pernoctar fuera, percibirá en concepto de compensación la cantidad de //40.00 euros diarios//, cantidad que por las características o distancias de la ciudad a la que han sido desplazados, podría ser incrementada hasta la cuantía de 53.00 euros.

Media Dieta (desayuno y almuerzo o almuerzo y cena) //15.03 euros//

La compensación por kilómetro recorrido será de //0.19 euros//

Los viajes, estancias, hospedaje y desplazamientos dentro o fuera de la provincia y al extranjero se liquidarán sin necesidad de justificación de gastos, entendiéndose que para todos son de aplicación las cantidades anteriormente establecidas.





Los Viajantes Vendedores, por su especial relación con los clientes, todos ellos miembros y técnicos de Corporaciones Locales o Directores de Aéreas de Grandes Almacenes y Superficies, a los que necesariamente tiene que visitar, y tuviesen necesidad de realizar gastos extraordinarios, el exceso de gastos sobre las dietas asignadas en el presente Convenio, necesariamente serían a justificar con facturas de Restaurantes u Hoteles

Artículo 19. Justificantes de salarios.

El pago de sueldos y salarios se efectuará, mediante transferencia bancaria a la entidad que designe el trabajador dentro de los cinco días siguientes a fin de mes. No obstante lo anterior, si se hiciera necesario los días veinte de cada mes, se haría una transferencia a aquellos trabajadores que así lo soliciten, en concepto de anticipo al salario mensual.

En todos los casos el pago de los salarios se realizará mediante la entrega del correspondiente recibo oficial de salarios establecidos por la legislación vigente.

Artículo 20. Seguro de Invalidez o Muerte.

La empresa concertará directamente la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores, para garantizar las siguientes coberturas. Dicho seguro entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2006 y cubrirá los siguientes riesgos y cuantías, durante los cinco años de vigencia:

| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Muerte derivada de accidente laboral | 20.000 | 21.000 | 22.000 | 23.000 | 24.000 |
| Invalidez permanente absoluta derivada de Accidente laboral | 20.000 | 21.000 | 22.000 | 23.000 | 24.000 |
| Invalidez permanente total derivada de Accidente laboral | 18.000 | 19.000 | 20.000 | 21.000 | 22.000 |
| Muerte natural | 9.000 | 10.000 | 11.000 | 12.000 | 13.000 |

Capítulo VII.

Artículo 21. Seguridad y Salud Laboral.

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.



2. En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantiza que cada trabajador reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su costo será asumido por la empresa.

Artículo 22. Ropa de trabajo.

Las empresa dotará, cuando menos, semestralmente a sus trabajadores, de la ropa adecuada y necesaria para el desarrollo de su trabajo, en razón de tipo de actividad, con la obligación de su uso por los interesados.

Asimismo, y en razón de cada tipo de actividad, se les proveerá del resto del equipo de vestuario, calzado y elementos de seguridad necesarios para el ejercicio de dicha actividad.

Artículo 23. Absentismo laboral.

En los supuestos de ausencia injustificada al trabajo y sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera derivarse de dicha conducta, de conformidad con la legislación vigente, el trabajador culpable de la misma, perderá del importe de sus haberes, la cantidad equivalente al salario hora profesional, calculado de conformidad con lo establecido en el Decreto de 17 de agosto de 1973, de Ordenación del Salario, multiplicado por el número de horas sin justificar.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 24.

La empresa podrá 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.

Artículo 25.





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

Artículo 26. 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 en un 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 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 del 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 del personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender a los encargados o representantes de las empresas que contratan nuestros servicios con la corrección y diligencia debidos.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 27. Faltas graves.

Se considerarán como 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 quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular 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 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 sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
10. No cumplir las instrucciones recibidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales así como no utilizar los equipos de protección individual facilitados por la empresa o realizar trabajos sin observar las medidas de seguridad implantadas por la empresa y comunicadas por su Jefe de Equipo o Capataz

Artículo 28. Faltas muy graves.

Se considerarán como 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, maquinarias, aparatos, instalaciones, 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 o consideración a los representantes o encargados de las empresas que contratan nuestros servicios.
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 aquélla.
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 manifestada en 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 reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
16. Reincidir en el incumplimiento de las órdenes recibidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como no utilizar los EPI facilitados por la empresa y realizar trabajos sin observar escrupulosamente las medidas de seguridad implantadas por la Dirección de la empresa, representada expresamente en los tajos de trabajo por los Oficiales, Capataces y Jefes de Equipo de la misma.

Artículo 29. Régimen de sanciones.

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





Se tramitarán con carácter de urgencia y con la máxima severidad, cualquier tipo de incumplimiento en lo referente a la inobservancia de las medidas de seguridad, tanto del trabajador como de sus responsables directos, Oficiales, Capataces o Jefes de equipo

Artículo 30. Sanciones máximas.

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

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

2º Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, a excepción de incumplimiento en las medidas de seguridad, que serán de treinta a sesenta días.

3º Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, a excepción de incumplimiento en las medidas de seguridad, que serán de noventa a ciento cincuenta días, incluso el despido del trabajador, en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 31. 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 muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 32. Comisión Paritaria.

Para interpretar y dirimir cualquier discrepancia que pudiese surgir sobre la aplicación de todos los apartados del presente convenio, serán resueltas por tres de los firmantes del presente convenio, distribuida la representación de ambas partes como sigue:

Por la representación de la Empresa: UNO de los firmantes.

Por la representación de los Trabajadores: DOS de los firmantes.

T a b l a s S a l a r i a l e s .

Categorías

**Salario Convenio
Mensual 14
pagas**

**Plus de
Transporte
Mensual 11
pagas**

**Plus de
Actividad
Mensual 12
pagas**

**GRUPO I
Contratos en formación**



| | | | |
|---|----------|--------|--------|
| Aprendiz 1º año | 427.38 | 100.69 | 102.57 |
| Aprendiz 2º año | 541.35 | 100.69 | 102.57 |
| Aspirante Montador 1º año | 427.38 | 100.69 | 102.57 |
| Aspirante Montador 2º año | 541.35 | 100.69 | 102.57 |
| GRUPO II | | | |
| Peón | 797.24 | 100.69 | 102.57 |
| Almacenero | 820.58 | 100.69 | 102.57 |
| Especialista | 820.58 | 100.69 | 102.57 |
| Oficial de Tercera | 826.29 | 100.69 | 102.57 |
| Oficial de Segunda | 854.78 | 100.69 | 102.57 |
| Oficial de Primera | 883.27 | 100.69 | 102.57 |
| Oficial de Primera de Mantenimiento | 883.27 | 100.69 | 102.57 |
| Conductor Montador | 883.27 | 100.69 | 102.57 |
| Conductor | 883.27 | 100.69 | 102.57 |
| Capataz - Encargado | 911.77 | 100.69 | 102.57 |
| Jefe Almacén | 911.77 | 100.69 | 102.57 |
| Maestro Taller | 940.26 | 100.69 | 102.57 |
| Jefe de Línea | 896.10 | 100.69 | 102.57 |
| GRUPO III | | | |
| Perito Titulado Grado Medio | 1.253.69 | 100.69 | 102.57 |
| Titulado Grado Superior | 1.500.96 | 100.69 | 102.57 |
| Director Financiero | 1.595.59 | 100.69 | 102.57 |
| Director de Administración | 1.800.00 | 100.69 | 102.57 |
| Director de Operaciones | 1.900.00 | 100.69 | 102.57 |
| Director Gerente | 2.000.00 | 100.69 | 102.57 |
| GRUPO IV | | | |
| Aspirante Administrativo 1º año en formación | 427.38 | 100.69 | 102.57 |
| Aspirante Administrativo 2º año en formación | 541.35 | 100.69 | 102.57 |
| Auxiliar Administrativo | 820.58 | 100.69 | 102.57 |
| Oficial Administ. Segunda | 883.27 | 100.69 | 102.57 |
| Oficial Administrativo Primera | 911.77 | 100.69 | 102.57 |
| Jefe de Administración | 1.025.74 | 100.69 | 102.57 |
| Jefe de Oficina | 1.025.74 | 100.69 | 102.57 |
| Programador | 940.26 | 100.69 | 102.57 |
| Delineante | 940.26 | 100.69 | 102.57 |
| Viajante Vendedor | 911.77 | 100.69 | 102.57 |
| Limpiadora | 740.82 | 100.69 | 102.57 |

Acta final

Los comparecientes acuerdan presentar este Convenio, ante el Ilustrísimo Señor Delegado Provincial de Trabajo y Asuntos Sociales, a los efectos de registro, y solicitar de dicha Autoridad, que si el Texto del Convenio no contiene ningún acuerdo que se oponga a la Legislación en vigor sobre la materia, se digne remitir un ejemplar del mismo al Centro de Mediación Arbitraje y Conciliación, para su correspondiente deposito, así como otro ejemplar para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.



Andalucía

Iluminaciones Ximénez, S.A.

BOP , 30 de mayo del 2006

Página 15 de 15

Los efectos económicos pactados en este Convenio, son de aplicación desde el día 1º de enero del año actual, con independencia de la fecha de publicación en el B.O.P.

Y para que conste, firmamos de total conformidad, en Puente Genil, siendo las trece horas del día 14 de marzo de 2006.

