

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo**  
**Delegación Provincial de Córdoba**

Núm. 6.468/2012

Convenio o Acuerdo: Ilmex SA  
Expediente: 14/01/0001/2012  
Fecha: 02/10/2012  
Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación  
Destinatario: Cesar Ruiz Ortiz  
Código: 14002202012003.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Ilmex, S.A.", con vigencia desde el día 1 de septiembre de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2016, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**ACUERDA**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

**II Convenio Colectivo de la Empresa ILMEX, S.A.****Capítulo I****Cláusulas generales****Artículo 1.- Ámbito funcional y personal**

El presente Convenio Colectivo (en adelante el "Convenio"), regula las relaciones laborales entre la empresa ILMEX, S.A., (en adelante la "Empresa") y todos los trabajadores de la misma que ejercen su labor profesional en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa en España.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores vinculados por medio de relación laboral con la Empresa en cualquiera de sus centros de trabajo. No obstante, quedan expresamente excluidos los cargos de Alta Dirección y Director General.

**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 los distintos centros de trabajo de la Empresa en el territorio nacional, incluidas las Islas Baleares y Canarias y las ciudades de Ceuta y Melilla, tanto si se trata de centros de trabajo fijos, como móviles o itinerantes.

De la misma forma, las normas establecidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a los trabajadores que

puedan prestar servicios para la Empresa en el extranjero, sin perjuicio de lo que puedan establecer las normas de derecho necesario de la legislación aplicable en el lugar de trabajo.

**Artículo 3.- Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2012. Y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del 2016 con independencia de la fecha de su firma y posterior publicación en el B.O.P.

Transcurrida su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio con al menos 6 meses de antelación, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de cara a la aprobación de un nuevo convenio, antes de finalizar el último año de vigencia.

De no denunciarse el convenio por ninguna de las partes, el presente texto se prorrogará automáticamente hasta dos veces por periodos de un año, durante los cuales cualquiera de las partes podrá solicitar el inicio de negociaciones. Transcurridos los dos años sin que se haya alcanzado un Convenio, el convenio perderá vigencia de forma definitiva, pasando a ser de aplicación el convenio colectivo sectorial que se deba aplicar a la Empresa en razón de su actividad.

**Artículo 4.- Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción laboral, en uso de sus facultades, impugnase o resolviera dejar sin efecto alguno de las cláusulas esenciales del presente Convenio y, en especial, las referidas al nuevo sistema de clasificación profesional, éste deberá ser revisado y reconsiderado en su integridad si alguna de las partes así lo requiere expresamente.

En tal caso, la Comisión Paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de tres días, contados a partir de la notificación de la resolución judicial o administrativa que anule los preceptos afectados.

**Artículo 5.- Compensación y absorción**

Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras establecidas voluntariamente por la Empresa o por disposiciones legales futuras cuando superen la cuantía total resultante del Convenio.

**Artículo 6.- Derecho supletorio**

Ambas partes acuerdan que el presente Convenio sustituye y deja sin efecto cualquier otro Convenio anterior suscrito entre la Empresa y la representación de los trabajadores, pretendiendo regular las relaciones laborales en la Empresa en su totalidad sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la normativa laboral general y en concreto lo fijado por la Ley 1/1995 Estatuto de los Trabajadores.

**Capítulo II****Organización del trabajo y promoción profesional****Artículo 7.- Organización del trabajo**

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

**Artículo 8.- Clasificación profesional**

El personal al que se le aplica el presente convenio colectivo se clasificará en función de su actividad y su titulación en uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Trabajadores sin cualificación.

Pertenerán al Grupo I aquellos trabajadores que carezcan de titulación universitaria o formación profesional de grado medio o superior.

Grupo II: Trabajadores cualificados

Pertenece al Grupo II aquellos trabajadores que tengan una titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior o que, en razón de su experiencia profesional, tenga reconocida internamente esa cualificación.

A continuación se recogen las equivalencias de las categorías profesionales adaptadas al nuevo sistema de clasificación por grupos.

<b>Tabla de Equivalencias</b>	
<b>Categoría Ostentada Anteriormente</b>	<b>Nuevo Grupo Profesional</b>
Peón, Almacenero, Especialista, Oficial 3º, Auxiliar Administrativo, Aprendiz 1º, Aprendiz 2º, Aspirante Montador 1º, Aspirante Montador 2º, Limpiadora	Grupo 1 Nivel 1
Oficial 2º, Aspirante Administrativo 1º En Formación, Aspirante Administrativo 2º En Formación,	Grupo 2 Nivel 1
Oficial 1º, Oficial 1º Mantenimiento, Conductor Montador, Conductor, Jefe de Línea, Oficial Administrativo 2º	Grupo 2 Nivel 2
Capataz Encargado, Jefe Almacén, Oficial Administrativo 1º, Viajante Vendedor	Grupo 2 Nivel 3
Maestro Taller, Programador, Delineante,	Grupo 2 Nivel 4
Peritos Titulados Medio, Jefe de Almacén, Jefe de Oficina	Grupo 2 Nivel 5
Peritos Titulados Superior, Directores, Director Financiero	Grupo 2 Nivel 6

#### **Artículo 10.- Contratación**

La Empresa podrá realizar a los trabajadores cualquier tipo de contrato permitido por las normas vigentes en cada momento.

Particularmente, las partes acuerdan que, en razón de la actividad de la Compañía, la Empresa podrá realizar a los trabajadores contratos de obra o servicio determinado para realizar tareas vinculadas a un proyecto concreto cuya duración prevista sea inferior a 3 años.

#### **Capítulo III Tiempo de trabajo**

##### **Artículo 11.- Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo para todo el personal.

##### **Artículo 12.- Horario de trabajo**

Los horarios en la Empresa variarán en función de la época del año y la carga de trabajo en la Empresa.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores un documento con el horario correspondiente en cada momento.

Para todos los horarios, 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).

##### **Artículo 13.- Distribución irregular de la jornada**

Para adecuarse a las exigencias del mercado, con motivo de las instalaciones de alumbrado en ferias y fiestas, la Empresa podrá distribuir irregularmente hasta un 10% de la jornada de trabajo considerada en cómputo anual.

Dada la dificultad de conocer de antemano las necesidades de la producción, la Empresa hacer uso de su facultad de distribuir la jornada con una antelación de 48 horas.

Adicionalmente, la Empresa dispondrá de una bolsa horaria de 80 horas anuales, para distribuir las a lo largo del año aunque se exceda la jornada máxima semanal.

El exceso horario derivado de la utilización de horas de la bolsa, será compensado a los trabajadores mediante la concesión de un número mayor de vacaciones similar al del tiempo de utilización de la bolsa. En el caso de que finalizado el año, el trabajador hubiera realizado un número mayor de horas del previsto. 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 las empresas públicas o privadas contratantes de alum-

brados 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 14.-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 en fracciones de semanas completas. A los efectos de derecho a las mismas, serán consideradas las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad como periodos trabajados.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 15.- 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 motivos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

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 IV**

##### **Régimen económico**

#### **Artículo 16.-Conceptos retributivos**

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

1. Salario Base: El salario base será el que se determinará para cada uno de los Grupos Profesionales y Niveles salariales es-

tablecidos en los distintos grupos profesionales.

2. Complemento Antigua Antigüedad (CAA): Mediante el complemento antigua antigüedad, se compensará en un único concepto retributivo no actualizable y compensable y absorbible la eliminación del antiguo complemento de antigüedad.

La cuantía del citado complemento será equivalente a aquella que cada uno de los trabajadores que ya se encontraran de alta a la fecha de publicación de este convenio tenían derecho en concepto de antigüedad a dicha fecha.

3. Complementos de puesto de trabajo: mediante los siguientes complementos, que tendrán a todos los efectos la consideración legal de complementos de puesto de trabajo y, por tanto, no tendrán carácter consolidable y se percibirán exclusivamente en tanto se desarrollen las funciones que dan lugar al mismo, se retribuirá el desarrollo de determinadas responsabilidades concretas que se definen en cada uno de ellos, siendo los complementos acumulables entre sí. Los trabajadores percibirán estos conceptos siempre y cuando realicen las funciones propias de dichos puestos de trabajo durante más de 15 días al mes:

Los complementos de puesto de trabajo, serán los siguientes:

a. Calle: Tendrán derecho al Complemento Calle aquellos trabajadores que desempeñen principalmente sus funciones fuera de las instalaciones de la Empresa. Se considerará que las funciones son principalmente fuera de las instalaciones cuando se desarrollen durante más de 15 días al mes. La cuantía mensual del complemento Calle, será de 200 euros mensuales.

b. Jefe de Línea/Equipo: Tendrán derecho a percibir el Complemento de Jefe de Línea/Equipo aquellos trabajadores que desempeñen funciones de supervisión y coordinación de equipos. La cuantía del complemento de Jefe de Línea/Equipo será de 100 euros mensuales.

c. Capataz o Encargado: Tendrán derecho a percibir el Complemento de Jefe de Capataz aquellos trabajadores que encarguen de ejecutar, supervisar y controlar la correcta ejecución de los trabajos de obra, controlando equipos, motivándoles, asignándoles tareas, controlando el cumplimiento de plazos, costes y toma de decisiones, así como supervisando la prevención de riesgos. La cuantía del complemento de Capataz o Encargado será de 400 euros mensuales.

d. Conductor-Gruista: Tendrán derecho a percibir el Complemento de Gruista aquellos trabajadores que desarrollen principalmente su trabajo diario transportando material desde la central a las diferentes obras y viceversa y cuando se requiera, que trabaje en obra usando la grúa del camión como apoyo a los equipos. A estos efectos, se considerará que el trabajador desempeña sus funciones principalmente al mando de una Grúa, cuando en un día de trabajo, al menos la mitad de la jornada de ese día se trabaje manejando la grúa. La cuantía del complemento de Gruista será de 100 euros mensuales.

A partir del 1 de enero de 2014 se incrementará el salario base en un porcentaje del 2% anual, siempre y cuando el resultado al cierre del ejercicio inmediato anterior haya beneficios antes de impuestos, en cuyo caso se suprimiría tal incremento.

#### **Artículo 17.- 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.

#### **Artículo 18.- 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 ra-

zón de Salario Base Convenio.

- Gratificación de Navidad: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base convenio.

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

Las partes expresamente acuerdan que las citadas pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas de común acuerdo entre trabajadores y empresa-

#### **Artículo 21.- 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.

#### **Artículo 22.- 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 actualmente cubre los siguientes riesgos y cuantías:

- Muerte derivada de accidente laboral: 24.000 euros.
- Invalidez permanente absoluta derivada de Accidente laboral: 24.000 euros.
- Invalidez permanente total derivada de Accidente laboral: 22.000 euros.
- Muerte natural: 13.000 euros.

#### **Artículo 23.- Cláusula de Descuelgue**

En el caso de conflicto ante un eventual descuelgue, las partes reconocen que si la negociación no llegase a buen fin, se comprometerán a acudir a un proceso de mediación de no más de una semana y, de no alcanzarse acuerdo, a un arbitraje obligatorio y vinculante.

### **Capítulo III**

#### **Otros**

Artículo 24.- 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 o 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 aquella 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 25.- 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.

#### **Capítulo IV Derechos sindicales**

##### **Artículo 27.**

1. Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la Empresa serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. En tanto no haya representación legal en otros centros de trabajo, los representantes de los trabajadores de Puente Genil, representarán y negociarán cualquier eventual acuerdo a favor de todos los trabajadores, asumiendo su representación y siendo legítimos y vinculantes para todos los trabajadores los acuerdos que se alcancen con su firma hasta tanto no exista representación legal propia en el resto de centros de trabajo.

3. Se podrá constituir Comité Intercentros Supraprovincial en caso de acuerdo al efecto entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de cada empresa.

#### **Capítulo V Régimen disciplinario**

Artículo 28.- La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de Convenio con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Artículo 29.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

##### **Artículo 30.- 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 31.- 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 32.- 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. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos igualmente de falta muy 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 doce meses siguientes de haberse producido la primera.

16. Reincidir en el incumplimiento de las ordenes 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 33.- Régimen de sanciones**

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

Se tramitaran 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 34.- 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 incumplimien-

to 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.

En todo caso, se considerará en grado máximo la falta tipificada en el artículo 32.15 del presente texto.

#### **Artículo 35.- 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 36.- Suspensión cautelar de empleo con sueldo.**

En aquellos supuestos en los que la Empresa considere que podría haberse cometido por un trabajador una infracción muy grave y sea necesario investigar la conducta con carácter previo a la adopción de la decisión disciplinaria, la Empresa tendrá la facultad de suspender de empleo, con sueldo, al trabajador al que se pueda imputar la comisión de esa infracción por un periodo máximo de 30 días, durante el cual, se interrumpirá el plazo de prescripción previsto en el artículo anterior.

### **Capítulo VI**

#### **Comisión Paritaria**

#### **Artículo 37.- 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

#### **Anexo 1 Tablas Salariales**

Grupo I:	
Nivel 1	650,00 euros
Nivel 2	700,00 euros
Nivel 3	750,00 euros

Grupo II:	
NIVEL 1	770 euros
NIVEL 2	790 euros
NIVEL 3	810 euros
NIVEL 4	830 euros
NIVEL 5	1.253 euros
NIVEL 6	1.500 euros