

Con el fin de contar con adecuados instrumentos de seguimiento y evaluación de las acciones de implantación de la presentación de escritos y notificaciones certificadas a las que se refiere el presente Convenio, así como para lograr las mejores condiciones en su ejecución, las partes establecen los siguientes órganos bilaterales:

- a) Comisión Mixta de Implantación y Seguimiento.
- b) Comisión Técnica.

La Comisión Mixta de Implantación y Seguimiento estará integrada por cuatro miembros, nombrados dos por cada una de las Partes firmantes, uno de los cuales actuará de Secretario. Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de sus miembros, a efectos del oportuno seguimiento del proyecto, indicando los asuntos a tratar.

La Comisión Técnica del proyecto estará formada por dos miembros designados por cada una de las Partes signatarias, que deberán contar con cualificación profesional en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones. La Comisión Técnica elevará propuestas a la Comisión Mixta de Implantación y Seguimiento en todo lo relativo a la implantación y ejecución del proyecto, y desarrollará las actuaciones y programas que le sean encomendados por la Comisión Mixta de Seguimiento.

#### **Novena. Vigencia del Convenio.**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente al de su firma y tendrá una duración de un año a contar desde esa fecha, prorrogándose tácitamente por períodos de igual duración, salvo que sea denunciado por cualquiera de las partes, manifestando su voluntad de resolverlo a la otra parte con dos meses de antelación a la fecha de terminación del plazo de vigencia inicialmente pactado o de cualquiera de sus prórrogas.

#### **Décima.- Régimen Jurídico.**

El presente Convenio se regirá por lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como en cuantas normas puedan dictarse en materia de registros y comunicaciones telemáticas.

#### **Décimoprimer. Orden jurisdiccional competente.**

Los Tribunales del orden jurisdiccional Contencioso-Administrativo, con sede en Murcia, serán los competentes para resolver las cuestiones litigiosas que pudieran suscitarse entre las partes, en el desarrollo del presente Convenio, dada su naturaleza administrativa.

Y en prueba de conformidad, ambas partes firman el presente documento, en triplicado ejemplar, en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

La Presidenta del Servicio Regional de Empleo y Formación, **Cristina Rubio Peiró**.—El Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de la Región de Murcia, **José Ruiz Sánchez**.

## Consejería de Trabajo y Política Social

### **4332 Resolución de 20-03-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Thyssenkrupp Elevadores, S.L.- Exp. 200744110006.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### **Resuelvo:**

**Primero.**- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Thyssenkrupp Elevadores, S.L. (Código de Convenio número 3003022) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 13-02-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

**Segundo.**- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 20 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 12.06.2006), **Pedro Juan González Serna**.

#### **Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.L., para la provincia de Murcia para los años 2006 - 2007 y 2008**

##### **1. ÁMBITO PERSONAL.**

El presente Convenio Colectivo afectará a toda la plantilla de la Empresa THYSENKRUPP ELEVADORES, S.L. adscrita a todos los centros de trabajo de la provincia de MURCIA.

No obstante a lo anteriormente indicado, aquellos trabajadores que tengan reconocidas con la Empresa condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el presente Convenio Colectivo, como consecuencia del carácter especial de las funciones que desarrolle, nivel de responsabilidad, cualificación profesional específica, mayor dedicación, razones de orden histórico-personales o de cualquier otra índole se considerarán excluidas del ámbito de aplicación del mismo en lo referente a dichos aspectos, estando incluidos en los restantes

Cuando estas condiciones económicas individuales resulten en su conjunto y en cómputo anual, una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del presente Convenio Colectivo, el incremento salarial que en éste se establezca, sólo será vinculante sobre lo establecido como retribución de Convenio y no sobre el exceso.

## 2. ÁMBITO TERRITORIAL.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables a todos los centros de trabajo que Thyssenkrupp Elevadores S.L. (actualmente Murcia y Cartagena) mantenga por cualquier causa en el futuro en la provincia de Murcia.

## 3. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo se aplicará inmediatamente después de su firma, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Su vigencia se extenderá, desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008, aplicándose por lo tanto, sus acuerdos y a todos los efectos con carácter retroactivo al 1 de enero de 2006.

El presente Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales si, por lo menos con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del mismo, no resultase denunciado por ninguna de las dos partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de sus cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo

aquellas que por su naturaleza obligatoria solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta por las partes firmantes.

## 4. INDIVISIBILIDAD Y UNIDAD DEL CONVENIO.

El presente Convenio Colectivo forma un todo indivisible que, por tanto, si la jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, modificara en todo o en parte, el contenido del presente Convenio Colectivo, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo las partes reconsiderar la totalidad de su contenido.

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 este, quedando las partes obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de la aplicación práctica del presente Convenio Colectivo, todas sus condiciones han de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

## 5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por (i) mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, (ii) imperativo legal, (iii) resoluciones legales futuras (generales o individuales) (iv) resoluciones jurisprudenciales o del orden contencioso-administrativo, (v) por Convenio Colectivo o pacto de cualquier clase, (vi) contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o (vii) por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos recogidos en el presente Convenio Colectivo, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten el número de horas que se haya pactado trabajar, computadas anualmente, únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual, superan el nivel del Convenio, quedando en caso contrario, absorbidas dentro del mismo.

## 6. GARANTÍA PERSONAL.

En caso de que existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

## 7. GARANTÍA DEL CONVENIO.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni admitir la adhesión a ningún otro Convenio Colectivo, sea cual fuese su ámbito de aplicación, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo o de alguna de sus prórrogas.

Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no serán aplicables otros Convenios de ámbito interprovincial, provincial, comarcal o local, que pudieran negociarse en ámbitos superiores al de esta Empresa, aunque éstos dispusieran su aplicación genérica a industrias siderometalúrgicas o por Convenios de Empresa, enclavadas dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación territorial.

En cualquier caso, lo anterior debe ser entendido en conexión con la Disposición Final Segunda "Derecho Supletorio" en el que se indica que 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 establezca, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo aplicable a la actividad de la empresa en la provincia de Murcia y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

## 8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

## 9. JORNADA.

Independientemente de la jornada que pueda establecerse por disposiciones de carácter general, se pacta expresamente que para los tres años de vigencia del presente Convenio Colectivo se realizará una jornada de trabajo efectivo anual de 1.768 horas:

- Año 2.006 →	1.768 horas
- Año 2.007 →	1.768 horas
- Año 2.008 →	1.768 horas

Todas las horas de trabajo efectivo estarán distribuidas según los calendarios anuales pactados y compensados, que cada año se expondrán en el tablón de anuncios de los centros de trabajo afectados por el articulado de este Convenio Colectivo.

#### 10. HORARIOS.

Ambas partes acuerdan la realización de cuatro horarios, así como la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todos los casos, los periodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente previstos.

Se realizarán los siguientes horarios:

Horario 1 (Postventa y Montaje)

Lunes a Viernes: 9,00h. a 13,30h./ 15,30h. a 19,00h.

Horario 2 (Administración)

Lunes a Viernes: 8,50h. a 13,20 h. / 15,30h. a 19,00 h.

Horario 3 (Administración)

Lunes a Viernes: 8,30 h. a 13,30 h./ 15,30 h. a 19,00 h.

Horario 4 (guardia Postventa)

Lunes a Viernes: 14,00 h. a 22,00 h.

Sábado : 10,00 h. a 13,00 h.

Horario 5 (guardia de Postventa)

Lunes a Viernes: 11,00 h. a 13,30 h./ 15,30 h. a 21,00 h.

Sábado: 10,00 h. a 13,00 h.

Horario 6 (Horario El Corte Ingles)

Lunes a Viernes: 23,00 h. a 7,00 h.

Lunes a Viernes: 8,00h. a 15,00 h.

Sábado: 10,00 h. a 13,00 h.

La empresa, como manifestación de su poder de dirección recogido en el artículo 20 del Estatuto de los trabajadores, determinará el número y qué personas de entre el personal operario realizará este horario, dependiendo de la carga de trabajo y se reflejará en el calendario anual.

#### 11. SERVICIO 24 HORAS.

Siendo ambas partes conscientes de la gran competencia existente en el sector de mantenimiento y conservación de aparatos elevadores, se decide seguir realizando un servicio de "atención al cliente" que cubrirá el tiempo restante, hasta cubrir las 24 horas del día.

A partir de las 9,00 h. h. de cada lunes hasta las 9,00 h.h. del lunes siguiente, el técnico que se encuentre prestando el servicio "24 Horas" se mantendrá localizado y disponible, a través de un teléfono móvil (o cualquier otro medio de aviso) facilitado por la Empresa.

En compensación por este servicio de localización y disponibilidad, se abonarán las siguientes cantidades:

	Año 2006	Año 2007	Año 2008
GUARDIAS	280 €	325 €	325 € + IPC real + 1%
RETEN (*)	136,51 € + 3,7%	Año ant. + IPC real + 1%	Año ant. + IPC real + 1%
SERVICIO 24 HRS.. FESTIVO	136,51 € +3,7%	Año ant. + IPC real + 1%	Año ant. + IPC real + 1%

Se define como figura del retén, el operario que realiza apoyo técnico y presencial al operario de guardia, aten-

diendo actuaciones presenciales en los casos de saturación o de necesidad de ayuda de conocimiento técnico. (\*) En dichas actuaciones, el tiempo invertido, se abonará al mismo importe de la hora extraordinaria (aplicable a partir del 01/01/2007).

Los servicios 24 horas en día festivo, definidos y designados por la Empresa, serán realizados con la misma operativa que la guardia.

#### 12. VACACIONES ANUALES.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones anuales. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente.

Aquellos trabajadores que cesen durante el periodo citado, disfrutarán de la parte proporcional correspondiente.

Para el personal operario, la retribución correspondiente a vacaciones se abonará, incrementada con el promedio de primas percibida durante los 3 meses anteriores a aquel en el que se disfruten.

Una vez asignado el periodo de vacaciones los posibles cambios que pudieran realizarse se pactarán individualmente con el trabajador.

En el caso, de que alguno/s técnico/s pretendieran disfrutar un periodo de vacaciones, durante el cual tuvieran asignada la realización del servicio 24 horas, éstos mismo se encargarán de encontrar un sustituto entre sus compañeros que realice el mencionado servicio, o de lo contrario deberán deponer en su pretensión.

Se define como periodo vacacional el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

#### 13. PERMISOS RETRIBUIDOS.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos y por los tiempos que a continuación se detallan:

a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho (será necesario acreditar la constitución a través de Certificado oficial extendido por el Ayuntamiento o la Autoridad competente al efecto):

- Del trabajador/a: 15 días naturales.

- De padres, hermanos o hijos: El día de la boda

b) Por divorcio: 1 día natural.

c) Por paternidad natural o adoptiva: Tres (3) días, de los cuales dos (2) serán laborables.

- En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

d) Por fallecimiento:

- De cónyuge, hijos o hijos políticos, padres o padres políticos: Dos días naturales.

- De abuelos, nietos o hermanos de uno u otro cónyuge: Dos días naturales.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesitase realizar un desplazamiento superior a 200 kilómetros, el plazo máximo se ampliará a cuatro (4) días.

e) Por traslado de domicilio habitual:

- Un día natural

f) Por enfermedad grave con intervención quirúrgica con internamiento:

- De cónyuge, hijo, padres, hermanos, abuelos de uno u otro cónyuge: Dos días naturales

g) Por intervención quirúrgica mayor ambulatoria (sin internamiento):

- De cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge: Un día natural

h) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público:

- Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga la misma en cuanto a duración de la ausencia y a su posible compensación económica.

i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

j) En caso de fallecimiento de un compañero o de sus padres, cónyuge o hijos:

- Podrán asistir al momento del sepelio una comisión compuesta por un máximo de cuatro personas.

k) Por asistencia a consulta médica:

- En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas de trabajo efectivo al año.

l) Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menos de nueve (9) meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, aunque no al mismo tiempo, por lo que uno de los dos deberá hacer renuncia expresa al disfrute del mismo.

m) De concurrir circunstancias excepcionales que a juicio del interesado o de los representantes de los trabajadores pudieran hacer insuficientes, en algún caso, los días de permiso previstos anteriormente, la Empresa podrá au-

torizar la aplicación de dichos periodos, o la concesión de soluciones alternativas por el tiempo que juzgue necesario en cada caso particular y en función de las circunstancias concurrentes.

#### 14. PERMISOS SIN RETRIBUIR

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### 15. EXCEDENCIAS

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un (1) año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen derecho a cualquiera de las mencionadas excedencias, La Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debiendo uno de los dos trabajadores hacer renuncia expresa a su derecho.

Los trabajadores que ejerciten el derecho a excedencia en la Empresa por alguna de las dos causas comentadas anteriormente, durante el primer año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La petición de excedencia, será formulada por escrito y presentada a la Empresa como mínimo con 15 días de antelación a la fecha en que se solicite su comienzo. La Empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la Empresa se efectuará de forma escrita.

La reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la Empresa con 15 días de antelación a la fe-

cha de finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la Empresa vendrá obligada a dar acuse de recibo del mismo.

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la readmisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

Se concederá la excedencia forzosa a los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público o representativo o para el ejercicio de funciones sindicales representativas que así los soliciten. La reincorporación, en este caso, se notificará en el plazo de un mes de antelación a la cesación en el cargo o función.

De concurrir circunstancias excepcionales que hagan necesario el acortar los plazos de preaviso anteriormente señalados, la comisión paritaria entenderá de dichas circunstancias y decidirá, si procede, la variación de los mismos.

#### 16. HORAS EXTRAORDINARIAS.

La prestación de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador, salvo que se trate de horas estructurales o las de fuerza mayor, en cuyo caso, serán de prestación obligatoria.

Las horas extraordinarias realizadas de carácter estructural o por fuerza mayor como son el caso de: termi-

nación de la reparación de una avería al término de la jornada de trabajo, que de no realizarse dejaría el ascensor parado con el consabido perjuicio grave para el cliente, o los rescates de personas atrapadas en los elevadores. no serán tenidas en cuenta para el cómputo de horas extraordinarias señalado como máximo en cada momento por la Legislación vigente.

El abono en ambos casos será desglosado en:

a) tiempo empleado en la resolución de la avería fuera de la jornada de trabajo (productivo) abonado al precio de la hora extraordinaria

b) Resto del tiempo utilizado en desplazamiento (vuelta o ida y vuelta), este tiempo será abonado al precio de la hora normal en cada categoría.

Serán de carácter obligatorio, como horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor, en especial, las horas necesarias para rescate de personas atrapadas en los elevadores y la terminación de la resolución de una avería en mantenimiento por la Empresa, fuera del horario normal de trabajo, independientemente de su abono, como si de horas extraordinarias se tratase.

Se establece como valor de las horas extraordinarias para el año 2006, dependiendo de la categoría profesional del trabajador que las realice, reflejados en el siguiente cuadro:

	2006		2007		2008	
	HORAS EXTRA. DIURNAS	HORAS EXTRA. NOCTURNAS	HORAS EXTRA. DIURNAS	HORAS EXTRA. NOCTURNAS	HORAS EXTRA. DIURNAS	HORAS EXTRA. NOCTURNAS
OFICIAL 1ª	12,15 € + 3,7%	13,58 € + 3,7%	Año ant. + IPC real + 1%			
OFICIAL 2ª	11,95 € + 3,7%	13,37 € + 3,7%	Año ant. + IPC real + 1%			
OFICIAL 3ª	11,77 € + 3,7%	13,17 € + 3,7%	Año ant. + IPC real + 1%			
ESPECIALISTA	11,38 € + 3,7%	12,73 € + 3,7%	Año ant. + IPC real + 1%			

Hora de desplazamiento en el dpto. de montaje: las horas de desplazamiento en el departamento de montaje realizadas fuera de la jornada de trabajo, justificadas y visadas por el responsable directo, serán abonadas a 10 €/hora a partir del 1/01/2007. El valor de la hora para el 2008, será el resultante de incrementar el IPC real + 1% a la cantidad del 2007.

#### 17. DIETAS.

##### a) Dieta Completa:

En caso de desplazamiento en comisión de servicio, se percibirá en concepto de dietas las cantidades que a continuación se indican:

	AÑO 2006
Desayuno	2'44 €
Comida	12'40 €
Cena	11'84 €
Hotel	*
Varios	3,00 €
TOTAL	29,68 €

El hotel (mínimo de 2 estrellas si existiese) será reservado y pagado por la Empresa a partir del primer día de desplazamiento. En caso contrario, la dieta completa será de:

- Año 2006: 82,68 €

- Para los años 2007 y 2008 serán publicadas en su momento.

Sólo se tendrá derecho al cobro del concepto "varios" cuando se pernocte en el lugar de destino.

En aquellos casos en los que corresponda el abono de dieta, tendrá derecho al concepto "desayuno" el personal operativo que al comienzo de su jornada se encuentre en su puesto de trabajo, no devengando derecho al mismo en otro caso.

#### 18. VEHÍCULOS PARTICULARES POSTVENTA Y MONTAJE

El personal operativo que ponga a disposición de la Empresa su vehículo particular con ocasión de la prestación de sus servicios, lo hará de acuerdo a las siguientes condiciones económicas:

Año 2006

- Fijo de vehículo y gasolina: 195 €/mes + 3,7%
- Abono por km. fuera del radio de 15 kms. del centro de trabajo: 0,12 €/km. + 3,7%

- Ayuda seguro obligatorio: 300 €/ año + 3,7%

Año 2007

- Fijo de vehículo y gasolina: 243 €/mes
- Abono por km. fuera del radio de 15 kms. del centro de trabajo: 0,16 €/km.

- Ayuda seguro obligatorio: importe año anterior + IPC + 1%

Año 2008

- Fijo de vehículo y gasolina: 243 €/mes + IPC + 1%
- Abono por km. fuera del radio de 15 kms. del centro de trabajo: 0,16 €/km. + IPC + 1%

- Ayuda seguro obligatorio: importe año anterior + IPC + 1%

#### 19. SEGURO DE VIDA.

La empresa abonará (bien asumiendo el pago, o bien mediante subscripción de una póliza de seguros para estos casos) las cantidades de:

- a) 15.666 € en caso de fallecimiento por causas naturales
- b) 27.767 € en caso de fallecimiento por accidente.
- c) 31.732 € en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

#### 20. COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En caso de baja por enfermedad o accidente, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario pactado.

Todo trabajador en situación de incapacidad laboral, por cualquier causa, tiene la obligación de hacer llegar a la Empresa el correspondiente parte médico de baja, al día siguiente a su prescripción.

#### 21. SUELDOS.

El incremento salarial del personal afectado por el contenido del presente Convenio Colectivo será:

- Año 2.006: Índice de Precios al Consumo real más un 1%

- Año 2.007: I.P.C. real más un 1%

- Año 2.008: I.P.C. real más un 1%

Al inicio de cada año se aplicará el I.P.C. previsto por el Gobierno, regularizando la posible diferencia a principios del año siguiente, cuando se conozcan los datos estadísticos reales del I.P.C. real con efectos al 1.º de enero.

Se incluyen tablas salariales correspondientes a cada categoría profesional (ANEXO I)

#### 22. PRIMAS O INCENTIVOS.

A) Para el personal operario adscrito a la división de post-venta, se establece una prima variable.

Para el devengo de las mencionadas primas será requisito previo indispensable la realización del 100% de las revisiones del parque de aparatos asignado a cada uno de los operarios, aunque podrá atenderse a circunstancias puntuales que hagan que por causas no imputables al operario, éste excepcionalmente no realice la totalidad de las mencionadas revisiones.

El sistema de prima para el personal de post-venta se devengará como sigue:

Índice de averías	2006	2007	2008
0,2	123,48 € + 3,7%	Año ant. + IPC real + 1%	Año ant. + IPC real + 1%
0,3	98,79 € + 3,7%	Año ant. + IPC real + 1%	Año ant. + IPC real + 1%
0,4	49,39 € + 3,7%	Año ant. + IPC real + 1%	Año ant. + IPC real + 1%
0,45	0 €	Año ant. + IPC real + 1%	Año ant. + IPC real + 1%

Se establece una prima por la realización del 100% de las revisiones mensuales, así como de la calidad de ejecución de las mismas, con los valores siguientes:

2006: 81,25 € ; 2007: 84,26 € ; 2008: 84,26 € + IPC real + 1%

Este sistema de primas tendrá vigencia hasta la fecha en la que sea implantado el nuevo sistema a nivel nacional.

B) Para el Personal de adscrito a la división de Montaje y Reparaciones

Para el personal de montaje se le liquidará la mencionada prima de acuerdo a las tablas vigentes de montaje a nivel nacional .

El sistema de primas tiene como objetivo primar al personal que obtenga un mayor rendimiento en el montaje de los aparatos elevadores.

Durante el periodo de vacaciones en concepto de primas, se abonará el promedio obtenido durante los 3 meses anteriores al de disfrute.

El sistema de primas tiene como objetivo primar al personal que obtenga un mayor rendimiento en el montaje de los aparatos elevadores.

Esta prima por calidad se graduará y evaluará por el responsable de cada uno de los operarios atendiendo a los siguientes criterios, a efectos meramente enunciativos y no exhaustivos, (i) el grado de compromiso con el trabajo, (ii) el servicio ofrecido al cliente, (iii) presencia y aseo en el trabajo, (iv) trato correcto con lo superiores y los demás compañeros, (v) aumento o descenso en la calidad y nivel del trabajo realizado por el operario, (vi) disponibilidad del operario ante necesidades puntuales de la empresa, (vii) correcta utilización de los elementos de protección individual, (viii) cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo, (ix) correcta cumplimentación de los partes de trabajo, así como la entrega en tiempo a la delegación, etc.

Durante el periodo de vacaciones en concepto de primas, se abonará el promedio obtenido durante los 3 meses anteriores al de disfrute.

Estas cantidades se actualizarán porcentualmente, aplicando el mismo tipo de aumento que el utilizado de incremento salarial.

### 23. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo, cuyo ingreso fuera anterior al 1 de abril del año 1.999, percibirá como complemento personal por antigüedad consolidada la cantidad que estuvieran percibiendo hasta ahora, incrementada en los mismos porcentajes pactados como incremento salarial.

Aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, cuya incorporación a la Empresa hubiera sido posterior al 1 de febrero del año 1.999 no devengará derecho alguno al cobro por este concepto.

### 24. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año equivalentes a 30 días de salario cada una de ellas, que se abonarán los días 30 de junio y 15 de diciembre.

Dichas pagas se calcularán para cada trabajador en función de los siguientes conceptos :

#### Salario Convenio + Antigüedad Consolidada

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

### 25. COMPLEMENTO DE PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Para el personal operario se establece un complemento de pagas extraordinarias de la siguiente manera:

- Año 2006: 74,16 € en cada una de ellas (junio y diciembre).

- Año 2007 : importe año anterior + IPC real + 1%

- Año 2008: importe año anterior + IPC real + 1%

Este complemento solamente se abonará en caso de estar dado de alta en la empresa al momento del abono de las pagas extraordinarias. En el caso de causar baja en la empresa por cualquier causa, no se devengará derecho al cobro de cantidad alguna por este concepto.

Esta cantidad permanecerá fija durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

### 26. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### 26.1 faltas y sanciones

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

#### 26.2 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.

#### 26.3 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.

#### 26.4 sanciones de las faltas leves

Las faltas leves serán sancionadas:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

#### 26.5 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 treinta días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o, cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) 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.

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

e) 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 considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

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.

#### 26.6 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.

#### 26.7 faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período 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 compañeros 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 compañeros 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 terceras personas o 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 punto 29.5

q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

#### 26.8 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

#### 26.9 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.

#### 27. ABUSO DE AUTORIDAD.

La Empresa considerará como falta grave y sancionará en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes y mandos intermedios.

Se considerará abusos de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con un perjuicio notorio para un subordinado. En éste caso, el trabajador afectado lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores para que éstos tramiten la queja a la Dirección Social de la Empresa. Si la resolución de esta no fuera de la completa satisfacción del agraviado, éste y sus representantes lo pondrán en conocimiento de las autoridades laborales competentes.

#### 28. GRATIFICACIÓN DE 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 2006

$$C = \frac{6'5 \times B}{100 \times P}$$

Siendo: C → Cantidad bruta a percibir  
 B → Beneficios netos auditados  
 P → Plantilla total, a nivel nacional de la Empresa, al 30 de septiembre de cada uno de los años correspondientes

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la Empresa a la fecha del cobro de la misma. Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la Empresa únicamente durante una parte del ejercicio económico (1 de octubre a 30 de septiembre), cobrarán la parte proporcional de dicha gratificación.

Esta gratificación por beneficios engloba las gratificaciones voluntarias y/o pagas de beneficios que cualquier colectivo, incorporado a la empresa durante la vigencia de este Convenio Colectivo pudiera venir percibiendo.

**29. DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA: Comisión Paritaria.**

Cualquier discrepancia que pudiera derivarse de la interpretación del presente Convenio, las partes convienen en plantearla ante una Comisión Paritaria, que estaría compuesta por las siguientes personas:

Por la Empresa:	Por la representación de los trabajadores:
Ginés Cascales Belando	Ignacio Javier García Riquelme
José Antonio Sánchez Baños	Carlos Cano Martínez

En cualquier caso, estas personas podrán delegar su representación en la persona que ellos designen expresamente

**30. 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 establezca el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de la Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Murcia y demás disposiciones de carácter general que pudieran ser aplicables.

Así mismo, ambas partes acuerdan excepcionalmente que para la próxima negociación del Convenio Colectivo de la Empresa ThyssenKrupp Elevadores S.L. en Murcia que, agotadas todas las vías de negociación posibles y en el ámbito de resolución extrajudicial de conflictos laborales colectivos (ASEC), cualquiera de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo podrá solicitar de la otra, como posible resolución del conflicto colectivo, la adhesión al Convenio Colectivo para la Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Murcia vigente en ese momento

**31. DISPOSICIÓN FINAL TERCERA: Ropa de Trabajo.**

La Empresa dotará al personal operario (tanto del departamento de post-venta como de montaje) de ropa de trabajo y calzado, que se les entregará preferentemente, en el mes de diciembre de cada año.

**32. DISPOSICIÓN FINAL CUARTA: Preaviso en caso de baja voluntaria**

Si el trabajador deseara causar baja en la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de quince (15) días, excepto en el caso de titulados medios y superiores, en cuyo caso deberán preavisar con una antelación mínima de uno (1) o dos (2) meses, respectivamente.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

**33. DISPOSICIÓN FINAL QUINTA: Periodo de Prueba.**

Se acuerda un periodo de prueba, cuya duración será de seis (6) meses para los técnicos titulados y de dos (2) meses para el resto de los trabajadores. No obstante, cuando se trate de un contrato en prácticas, el periodo de prueba será de 2 meses para los titulados de grado superior (Licenciados y Técnicos Superiores de Formación Profesional reglada) y de un (1) 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.

El Representante de los Trabajadores.—La Empresa

- ANEXO I -

**TABLAS SALARIALES OPERARIOS 2006 - 2007**

CATEGORÍAS	NIVEL RETRIBUTIVO	SALARIO 2006		SALARIO 2007	
		DIARIO	ANUAL	DIARIO	ANUAL
<b>OFICIAL 1<sup>a</sup></b>	A	43,98 €	18.691,50 €	45,30 €	19.252,25 €
	B	42,83 €	18.202,75 €	44,11 €	18.748,80 €
<b>OFICIAL 2<sup>a</sup></b>	A	41,20 €	17.510 €	42,44 €	18.035,30 €
	B	40,01 €	17.004,25 €	41,21 €	17.514,37 €
	C	34,49 €	14.658,25 €	35,52 €	15.098,00 €
<b>OFICIAL 3<sup>a</sup></b>	A	33,64 €	14.297 €	34,65 €	14.725,91 €
<b>ESPECIALISTAS</b>	A	33,23 €	14.122,75 €	34,23 €	14.546,43

Nota . En los valores de estas tablas esta incluido el concepto antigüedad, a excepción de las personas que actualmente se les abona este concepto.

**TABLAS SALARIALES EMPLEADOS 2.006 - 2007**

	AÑO 2006		AÑO 2007	
	A	B	A	B
<b>OFICIAL ADMVO. 1ª</b>			1.600,00€	22.400,00€
<b>OFICIAL ADMVO. 2ª</b>				
	A	1.475,16€	20.652,24€	
	B		1.181,00€	16.534,00€
<b>AUXILIAR ADMVO.</b>				
	A	1.104,80€	15.467,20€	14.000,00€
	B	1.037,00€	14.518,00€	934,00€
	C	933,30€	13.066,20€	

Nota . En los valores de estas tablas esta incluido el concepto antigüedad, a excepción de las personas que actualmente se les abona este concepto.

## Consejería de Trabajo y Política Social

### 4333 Resolución de 20-03-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Panaderías.- EXP. 200744110007.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de PANADERIAS (Código de Convenio número 3001085) de ámbito Sector, suscrito con fecha 15-02-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 20 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma.—El Subdirector General de Trabajo (Resolución de 12.06.2006), **Pedro Juan González Serna**.

#### CONVENIO COLECTIVO DE PANADERIAS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MURCIA 2006, 2007, 2008 Y 2009

##### INDICE

##### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. AMBITO DE APLICACIÓN (Territorial, Funcional y Personal)

ARTÍCULO 2. AMBITO TEMPORAL (Vigencia y Duración).

ARTÍCULO 3. DENUNCIA Y PRORROGA.

ARTÍCULO 4. DERECHO SUPLETORIO.

ARTÍCULO 5. COMPENSACION Y ABSORCION .

ARTÍCULO 6. GARANTÍAS "Ad Personam" y CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

##### CAPÍTULO II. EMPLEO Y CONTRATACION

ARTÍCULO 7. CONTRATACION.

Contrato Ev. por Circunstancias de la Producción

Contrato para Obra o Servicio Determinado

Contrato para la Formación

Contrato en Prácticas

Contrato de Interinidad

Contrato a Tiempo Parcial

Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida.

ARTÍCULO 8. FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

ARTÍCULO 9. EXTINCION DE LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.

ARTÍCULO 10. PERIODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 11. FORMA DEL CONTRATO Y COPIA BASICA.

##### CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 12. ESTRUCTURA PROFESIONAL (Clasificación Profesional).

ARTÍCULO 13. MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 14. RENDIMIENTO.

##### CAPÍTULO IV. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

ARTÍCULO 15. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

. Jornada Laboral

. Descanso para bocadillo

. Adelantamiento de Jornada

. Descanso semanal y Fiestas

. Elaboración de pan doble

ARTÍCULO 16. VACACIONES.

ARTÍCULO 17. HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 18. CALENDARIO LABORAL.

CAPÍTULO V. INTERRUPCIONES NO PERIODICAS DE LA PRESTACION LABORAL

ARTÍCULO 19. LICENCIAS (Permisos retribuidos).

CAPÍTULO VI. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 20. EXCEDENCIAS.

##### CAPÍTULO VII. SALARIOS

ARTÍCULO 21. POLITICA SALARIAL ,RETRIBUCIONES e INCREMENTO SALARIAL.

ARTÍCULO 22. CONCEPTOS y COMPLEMENTOS SALARIALES

- Salario Base.

- Antigüedad Consolidada (Plus Personal).

- Gratificaciones Extraordinarias.

- Plus de Locomoción .

- Complemento en Especie

CAPÍTULO VIII. PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

ARTÍCULO 23. PROMOCION PROFESIONAL y ASCENSOS.

ARTÍCULO 24. LA FORMACION PROFESIONAL EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 25. FORMACION CONTINUA.

##### CAPÍTULO IX. DERECHOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 26. COMITE DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

ARTÍCULO 27. DERECHOS SINDICALES.