

20) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

21) Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

### 35.SANCIONES.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente.

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

1) Por faltas leves:

- Amonestación escrita

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.

3) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.

- Despido.

### 36.EXPEDIENTE DISCIPLINARIO.

En el supuesto de que la Dirección de la Empresa decidiera la apertura de un expediente disciplinario (potestativo) para el esclarecimiento de los hechos y determinación de responsabilidades, o en los supuestos de los expedientes contradictorios (necesarios) previstos legalmente, la apertura del expediente interrumpirá los plazos de prescripción de faltas establecidos en la legislación en vigor. Desde el inicio del expediente hasta su resolución no podrá transcurrir mas de seis meses.

Se suspenderá el cumplimiento de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de duración superior a 20 días, cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra. En este caso la sanción que resulte se hará efectiva después de la notificación de la sentencia correspondiente.

### 37.COMISIÓN PARITARIA.

Se establece un órgano paritario de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, integrada

por dos representantes de la Empresa y el Delegado Sindical, que podrá contar con la asistencia de otro trabajador a las sesiones de la Comisión. Asimismo podrán asistir con voz pero sin voto un asesor por cada una de las partes.

El número de representantes podrá aumentarse si en el proceso de elecciones Sindicales se incrementara el número de representantes de los trabajadores en la Empresa, igualándose en número el de los representantes de la Empresa.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del Convenio, sea sometida en primera instancia a informe de la Comisión, antes de entablar reclamación contenciosa y de utilizar los procedimientos de conflicto colectivo o huelga.

Serán funciones de la Comisión:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales y de promulgación posterior a la entrada en vigor de Convenio, que puedan afectar a su contenido.

d) Asimismo, entenderá de todos aquellos asuntos que le sean encomendados en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.

La constitución de esta comisión se realizará en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del Convenio.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de los componentes de las dos partes.

La comisión se reunirá a instancia de las partes, que se pondrán de acuerdo sobre la fecha y hora en que deba celebrarse la reunión, que deberá efectuarse dentro del plazo máximo de diez días desde el momento de la solicitud.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. TABLAS SALARIALES.-

a) TABLA SALARIAL AÑO 2006. Con efectos desde el 1 de enero de 2006 y hasta el 31 de diciembre de dicho año, se aplicará la tabla salarial siguiente: