

### Artículo 33. Sanciones.

La comisión de faltas leves llevará aparejada como sanción la amonestación verbal, la amonestación escrita o la suspensión de empleo y sueldo por espacio de hasta dos días.

La comisión de falta grave llevará aparejada la sanción de suspensión de empleo y sueldo por espacio de hasta diez días.

La comisión de falta muy grave llevará aparejada la sanción de suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días o el despido disciplinario.

La existencia de antecedentes en materia disciplinaria dentro de los doce meses anteriores a la comisión de la falta que se pretenda sancionar, será motivo de reincidencia sancionadora, de forma que la falta que se sancione se graduará de acuerdo con la sanción máxima prevista para dicho tipo de falta.

Las faltas prescribirán a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión, en el plazo siguiente y en todo caso a los seis meses de haberse cometido:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

## CAPÍTULO VII

### Régimen económico

#### Artículo 34. Estructura salarial.

La estructura salarial de aplicación en la empresa es la siguiente:

1. Salario base: Cantidad devengable por unidad de tiempo por importe igual al que se indica en el anexo número 1 de este convenio en función del nivel y grado profesional que ostente cada trabajador.

2. Antigüedad consolidada: Cantidad individualmente devengada por las personas con contrato indefinido anterior al 1 de enero de 2001, por el concepto de antigüedad, de acuerdo con las condiciones establecidas en los convenios de aplicación precedentes congelándose el devengo de este concepto sin posibilidad de acreditar cantidad alguna en el futuro por el mismo.

3. Pagas extraordinarias:

3.1 Paga extra de junio: Cantidad devengable por unidad de tiempo por importe igual a treinta días de salario base, antigüedad consolidada y complemento personal —en su caso— en el período 1 de enero a 30 de junio de cada año, haciéndose efectiva el día 20 de junio de cada período.

3.2 Paga extra de Navidad: Cantidad devengable por unidad de tiempo por importe igual a treinta días de salario base, antigüedad consolidada y complemento personal —en su caso— en el período 1 de julio a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva el día 20 de diciembre de cada período.

4. Incentivo sobre ingresos: Cantidad de carácter salarial devengable por los trabajadores pertenecientes a los departamentos de Recaudación, Técnico y Comercial, con al menos un año de antigüedad en la empresa, resultante de aplicar el 1,135 por 100 sobre el importe de las recaudaciones netas procedentes de la explotación de máquinas recreativas (parte de la recaudación total de las máquinas instaladas que corresponde a la empresa, como operadora, a consecuencia de los diferentes contratos de coexplotación firmados con los establecimientos de hostelería donde se encuentran instaladas), menos las concesiones comerciales que se hayan realizado en el mismo período en forma de rappel a dichos establecimientos, dividida por el número total de dichos trabajadores a jornada completa. En el caso de trabajadores de dichos departamentos con contrato a tiempo parcial de fin de semana, se considerará una fracción de 0,25 por cada uno de ellos. Su distribución se realizará mensualmente (en 12 mensualidades), de acuerdo con el importe de cada una de las tres magnitudes expuestas anteriormente alcanzadas en cada uno de los meses.

5. Complemento personal absorbible: Es la cantidad devengable por unidad de tiempo, establecida individualmente, que excede del salario base previsto en este convenio, para el nivel y grado que corresponda por aplicación de la evaluación de desempeño.

#### Artículo 35. Globalidad de la estructura salarial.

La reestructuración llevada a cabo en materia salarial, se ha efectuado teniendo en cuenta la preexistencia de conceptos salariales o extrasalariales derivados tanto de convenios colectivos en vigor, como de acuerdos colectivos o individuales existentes el día de entrada en vigor del presente convenio; por lo que todos ellos se han tenido en consideración a la hora

de efectuar dicha reestructuración salarial, quedando todos ellos neutralizados por la aplicación de este régimen económico.

Así, de forma enunciativa y no limitativa, han quedado neutralizados los conceptos indemnizatorios de transporte, desplazamiento, etc., así como cualquier otro que estuviera previsto en los Convenios Colectivos Provinciales de Comercio Metal a que estaba sujeta la empresa, ya que los salarios fijados en este acuerdo compensan todos aquellos gastos que el trabajador debe realizar para prestar sus servicios profesionales en los centros de trabajo de estas empresas al que pertenecen, teniendo en cuenta su actual ubicación.

#### Artículo 36. Revisión salarial.

Los salarios base indicados en el anexo número 1 de este Convenio para el período 1 de enero a 31 de diciembre de 2001, se incrementarán todos los años de vigencia del presente convenio, desde el día primero de cada año natural, en un importe igual al I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año. En caso de producirse desviación positiva entre el I.P.C. previsto y el I.P.C. finalmente alcanzado, el diferencial resultante, no se aplicará con efectos retroactivos, si bien formará parte de la base de cálculo para efectuar los incrementos del año siguiente.

#### Artículo 37. Pago de salarios.

El pago de salarios se efectuará a la cuenta de la entidad bancaria que el trabajador determine, dentro de los cinco días hábiles del mes siguiente al que correspondan los devengos.

## CAPÍTULO VIII

### Prevención de riesgos

#### Artículo 38. Política de prevención.

La política de prevención de riesgos laborales tendrá por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades, que permitan establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de dichos riesgos.

A tal fin, de acuerdo con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud, quien será el encargado de promover las iniciativas que en materia preventiva deban desarrollarse.

El reconocimiento médico anual será específico para cada puesto de trabajo.

## CAPÍTULO IX

### Derecho supletorio

#### Artículo 39. Derecho supletorio.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral de general aplicación, excluyendo expresamente el convenio colectivo del comercio del metal de las provincias afectadas.

## ANEXO 1

### Tabla de Salario Base

	Pesetas
Nivel 1:	
Grado A .....	110.000
Grado B .....	120.000
Grado C .....	130.000
Grado D .....	140.000
Nivel 2:	
Grado A .....	150.000
Grado B .....	165.000
Grado C .....	180.000

	Pesetas
Nivel 3:	
Grado A .....	200.000
Grado B .....	215.000
Grado C .....	230.000
Nivel 4:	
Grado A .....	250.000
Grado B .....	265.000
Grado C .....	280.000
Nivel 5:	
Grado A .....	300.000
Grado B .....	315.000
Grado C .....	330.000
Nivel 6 .....	350.000

**7676**

*RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Indra EWS, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Indra EWS, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9015392), que fue suscrito con fecha 15 de febrero de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de marzo de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**I CONVENIO DE «INDRA EWS, SOCIEDAD ANÓNIMA»****CAPÍTULO I****Disposiciones generales****1. Partes negociadoras y objeto.**

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones sociales, económicas y de trabajo en la Empresa «Indra EWS, Sociedad Anónima» y ha sido concertado por la representación legal de la Sociedad y la Comisión Negociadora nombrada por el Comité de Empresa, relacionándose los participantes en la disposición adicional primera.

**2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio afectará a los Centros de Trabajo de Aranjuez y Cádiz, y aquellos que se puedan crear durante su vigencia.

**3. Ámbito personal.**

a) Queda excluido de la aplicación de los presentes acuerdos el personal con categoría de Directores, Gerentes y los Jefes de Proyecto que, a estos efectos, figuran en la relación comunicada a la Comisión Negociadora.

b) Queda también excluido el personal que ocupe puestos similares a los enunciados y aquellos otros que, por desempeñar funciones de confianza, sean comunicados a la Comisión Negociadora.

c) Queda excluido el personal que, habiendo desempeñado alguno de los anteriores cargos, no sea incluido expresamente, y mediante comunicación escrita a la Comisión Mixta, en el ámbito de estos Acuerdos.

d) Se entregará al Comité de Empresa una relación nominal del personal excluido. Dicha relación se mantendrá actualizada, comunicándose Altas y Bajas en dicho colectivo.

**4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2003.

Los aspectos económicos regulados en este Convenio se aplicarán con la eficacia que se indica en el anexo I.

La cuantía y extensión de la revisión económica para los diferentes años de vigencia se regulará en el artículo 12.

**5. Denuncia y prórroga.**

1. La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con la antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del mismo. En caso de no efectuarse tal denuncia, con la debida forma y antelación, se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año.

2. Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor de un nuevo Convenio o norma que lo sustituya, con la excepción de aquellas condiciones para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se estará a lo que el nuevo Convenio o norma disponga.

**6. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente y, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de sus artículos, el Convenio quedaría sin efecto en su totalidad, y su contenido debería ser reconsiderado totalmente.

**7. Compensación y absorción.**

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o cualesquiera otras causas.

2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si consideradas en cómputo anual, y sumadas a las vigentes con anterioridad dichas disposiciones en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Igual consideración se efectuará respecto al número de horas que se haya pactado trabajar computadas anualmente.

**8. Sustitución de condiciones.**

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente Convenio Colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

**9. Garantías personales.**

Se respetarán, en cómputo anual, las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

**20. Repercusión positiva en precios.**

Se hace constar por ambas partes que la efectividad del presente Convenio llevará aneja la consiguiente repercusión en el coste horario de la mano de obra.

**11. Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio**

1. Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, como trámite previo a cualquier recurso que