

## **CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL 2004-2007.**

Visto el Texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector del Metal de Córdoba y sus trabajadores, con vigencia para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, 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 11/2004, de 24 de abril, sobre reestructuración de consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

### **ACUERDA.**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 20 de octubre de 2004. El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

### **ACTA FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA 2004-2007.**

En Córdoba, siendo las 9 horas del día 8 de octubre de 2004, se reúnen los señores relacionados a continuación, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba, en la sede social de la Confederación de Empresarios de Córdoba (CECO) llegando a los siguientes acuerdos:

#### **ASISTENTES:**

#### **POR FEMECO:**

D.ª Inmaculada Gordillo Suárez.

D.ª Begoña Angulo de León.

D. Julián Gallardo Muñoz.

D. Francisco Gordón Suárez.



**ASESORES:**

D. Antonio Arroyo Díaz.

D. Juan Luis Luque Barona.

**POR CCOO:**

D. José Carmona Monje.

D. Ángel Gallardo Leiva.

D. Rafael Llamas Pérez.

**POR UGT:**

D. José Álvarez Sánchez.

D. José Luis Sánchez Rodríguez.

D. Jaime Enrique Sarmiento Díaz.

PRIMERO: Las partes firmantes desean expresar su reconocimiento a la extraordinaria labor desarrollada por parte de don José Álvarez Sánchez (en representación de UGT) y de don Salvador Amaro Manosalvas (en representación de FEMECO) en el ámbito de la representación y negociación colectiva del Sector del Metal.

SEGUNDO: Aprobar el texto del Convenio Colectivo del sector para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, el cual se adjunta a este acta como anexo.

TERCERO: Remitir la presenta acta y sus anexos, así como la documentación que proceda a la Autoridad Laboral, a los efectos legales pertinentes y solicitar de la misma realice los trámites oportunos para la publicación del Convenio que se acompaña, en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba.

CUARTO: Facultar a don Juan Luis Luque Barona para que presente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las diez horas del día arriba indicado.

Por FEMECO: Hay varias firmas.

Por CCOO: Hay varias firmas.





Por UGT: Hay varias firmas.

## **CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL 2004-2007.**

### **Capítulo 1. Normas generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito.**

1. Ámbito personal. El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de las empresas encuadradas en la actividad Siderometalúrgica y a sus trabajadores/as, sin más excepciones que las que se expresan a continuación:

a) Las empresas encuadradas en la actividad mencionada que tengan concertado Convenio Colectivo con sus trabajadores/as, en tanto que el mismo esté vigente.

b) Las empresas del Sector que en el futuro y dentro del período de vigencia de este Convenio, concierten Convenio Colectivo con sus trabajadores/ as.

2. Ámbito funcional. Por lo tanto el Convenio afectará a todos los trabajadores/as de las empresas encuadradas en la actividad Siderometalúrgica.

3. Ámbito territorial. El presente Convenio es de ámbito provincial y comprenderá a todas las empresas que tengan centros de trabajo, establecidos o que se establezcan en Córdoba y provincia o desarrollen su actividad en el indicado ámbito, aunque las centrales o domicilios sociales de dichas empresas radiquen en otra provincia.

#### **Artículo 2. Vigencia.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2004 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

Se prorrogará por la tática si no se denuncia su vigencia con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes contratantes a través de sus órganos respectivos.

Con independencia de lo anteriormente dicho, las partes acuerdan comenzar la negociación del Convenio de 2008 a partir del mes de noviembre de 2007.

#### **Artículo 3. Cláusula de Garantía Personal.**

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, excedan de lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose las mismas con carácter personal.

#### **Artículo 4. Absorción y compensación.**





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

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, se consideran excluidos de la absorción y compensación global los siguientes conceptos:

- a) La compensación en metálico del economato laboral.
- b) Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.
- c) Lo establecido en el presente Convenio sobre la cuantía en días de las Pagas Extraordinarias.
- d) Igualmente se considerará como complemento personal no absorbible el Plus de Canasto en su cuantía actual de 2,59 euros diarios, para aquellos trabajadores/as que lo hayan percibido durante la vigencia del anterior Convenio.
- e) Compensaciones económicas o pluses establecidos con anterioridad, referidos al puesto de trabajo.

Las diferencias de interpretación que puedan producirse en la aplicación de los párrafos anteriores y antes de someterse a la jurisdicción competente en su caso, serán sometidas por las empresas y trabajadores/as afectados a la Comisión Paritaria del presente Convenio quien, oídas las partes, emitirá su dictamen en el plazo máximo de 30 días hábiles, a partir de la presentación del tema por los interesados.

#### **Artículo 5. Derecho Supletorio.**

En todo lo no previsto por este Convenio, regirá la normativa laboral general y la específica de la actividad.

#### **Artículo 6. Validez.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

En los supuestos del número 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo que, en cada caso, resuelva la autoridad competente.

### **Capítulo 2. Régimen de trabajo.**

#### **Artículo 7. Jornada de trabajo.**

1. La jornada en cómputo anual para toda la vigencia del convenio será de 1.758



horas efectivas de trabajo. En el mes de noviembre de cada año las empresas harán un cómputo de las horas trabajadas en el año, si existiese exceso sobre la jornada pactada se compensará con descanso antes de finalizar el año.

Debiendo el trabajador, en su caso, solicitar los anteriores descansos con 48 horas de antelación.

2. La Comisión Paritaria del Convenio ajustará la jornada laboral cada año, a partir del año 2005. El ajuste del exceso de jornada de cada año, contendrá como mínimo un día en la Feria de cada localidad y un día de asuntos propios. En su caso los días restantes se acordarán por la citada Comisión.

El citado ajuste se realizará en el mes de enero de cada año de vigencia, a partir del año 2005, mandándose a publicar al BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

3. 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) u otras interrupciones, cuando por la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria, ya sea continuada o no, entendiéndose consideradas en dichos casos las licencias retribuidas y la enfermedad o accidente.

En el caso de que se produzca un desplazamiento desde el centro de trabajo habitual a otro lugar de trabajo y viceversa, para realizar su actividad, este desplazamiento se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

4. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán inhábiles, así como un día de feria. En el caso de que el día de feria coincida con el periodo de vacaciones del trabajador, se disfrutará el día anterior o posterior a este periodo. Asimismo, cuando coincidiera el día de la feria principal con un festivo, el disfrute se realizará en un día hábil anterior o posterior

5. Durante los días de Feria o Fiestas de cada localidad, se trabajará obligatoriamente en régimen de jornada continuada, debiéndose terminar la misma a las 13 horas, respetándose en todo caso el horario habitual de entrada en las empresas y dentro del cómputo anual, a excepción de un día que se considerará inhábil.

6. Conscientes de las circunstancias climatológicas del período estival, ambas partes acuerdan recomendar a las empresas que, según sus necesidades y de acuerdo con sus trabajadores/as, arbitren las medidas oportunas para que puedan realizar jornada continuada durante el período de 15 de junio a 15 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. En cualquier caso, las empresas cumplirán el R.D. 486/1997 (lugares de trabajo).

En cualquier caso, salvo las empresas que tengan establecida jornada continuada



a las que se les respetará su horario habitual, y aquellas otras cuyos trabajos estén supeditados o relacionados con la época estival (incluidas las dedicadas a la colocación de rótulos), en Córdoba y provincia, y durante los meses de julio y agosto, no se podrán realizar trabajos a la intemperie a partir de las 15 horas y todo ello siempre salvo las circunstancias de fuerza mayor.

7. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, sirviendo como base el ajuste hecho por la Comisión Paritaria, previa consulta con los representantes de los trabajadores, o con estos en su defecto, con anterioridad a la fijación del calendario; debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

8. Para adecuarse a las exigencias del mercado, las empresas de servicios dispondrán de una bolsa horaria de 80 horas al año por empresa, incluidas en el cómputo de la jornada anual (1.758 horas anuales) para distribuir las a lo largo del año, pudiendo superar las 9 horas diarias sin sobrepasar las 10 horas. Se respetará, en todo caso, los mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. Para utilizar dicha bolsa horaria será necesario acuerdo previo entre los representantes legales y/ o sindicales de los trabajadores de la empresa. De este acuerdo se informará por escrito a las partes de la Comisión Paritaria del Convenio, adjuntando reparto nominal de las horas y del total acumulado.

En las empresas en las que no haya representantes legales y/o sindicales de los trabajadores, el acuerdo deberá ser adoptado por la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo máximo de diez días desde la recepción de la petición, entendiéndose que si no hay respuesta expresa dentro de este plazo se considerará en sentido afirmativo la petición planteada. A la citada petición habrá que adjuntar el calendario laboral anual de la empresa, el reparto nominal de las horas y el total acumulado.

Las horas utilizadas de la bolsa horaria deberán ser compensadas por descanso en el plazo máximo de dos meses a contar desde su realización. En el caso de que las horas que se hayan trabajado de la bolsa horaria no pudiesen ser compensadas debido a la extinción de la relación laboral, deberán ser abonadas como horas extraordinarias.

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

### **Artículo 8. Horas extraordinarias.**

Las partes firmantes del presente Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo.





A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por las contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley.

Serán horas extraordinarias por fuerza mayor aquellas realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, el incumplimiento de este artículo se considerará falta grave a efecto de lo dispuesto en el artículo 95 del Estatuto.

El valor de la hora extraordinaria tanto las realizadas en días laborales como en festivos es el fijado en la tabla de retribución anexa.

En las empresas que realicen jornada de lunes a viernes, los sábados serán considerados festivos a todos los efectos.

En aquellas empresas que se trabaje en concepto de horas extraordinarias nocturnas, se incrementará un 28% su valor respecto a lo establecido en las tablas para las horas extraordinarias (festivos y laborables).

### **Artículo 9. Vacaciones.**

Todos los trabajadores/as integrados en el presente Convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales (a efectos del cómputo de vacaciones los Sábados se consideran festivos), de los cuales 15 serán consecutivos y se disfrutarán obligatoriamente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos.

Los 7 días restantes se disfrutarán de forma consecutiva, previa petición de los trabajadores/as con un mes de antelación, durante cualquier período, que no podrá coincidir con el comienzo ni la terminación del disfrute de los 15 días. Sin perjuicio para los trabajadores/as de aquellas empresas que las vengán disfrutando de otra forma.

Las vacaciones serán comunicadas por escrito a los trabajadores previamente a su disfrute.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, o con éstos en su defecto. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos,





del comienzo del disfrute.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador/a por todos los conceptos incluido el complemento de vacaciones de 105,43 euros, en los tres últimos meses trabajados inmediatamente anteriores a las vacaciones.

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

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

#### **Artículo 10.- 5 de enero.**

Todas las empresas del Sector y durante la jornada del 5 de enero realizarán la misma en régimen de trabajo continuado y procurarán que los trabajadores/as puedan disponer de tiempo libre a partir de las 13 horas, respetando el horario de entrada habitual.

#### **Artículo 11. Licencias retribuidas.**

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

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales por nacimiento de un hijo. Caso de que alguno de los días sea festivo se compensará con un día laborable más.
- c) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, cónyuge, hijos, hijos políticos, nietos y hermanos.
- d) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos.
- e) 2 días naturales en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, abuelos, cónyuge, nietos, hermanos y hermanos políticos.
- f) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- g) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.





h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

i) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la Seguridad Social o de la Sanidad Privada, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

j) Por el tiempo necesario en el caso de acompañamiento de hijos menores con graves deficiencias físicas y/o psíquicas a los facultativos médicos correspondientes. Se entenderá por graves deficiencias físicas y/o psíquicas, aquellas que superen el 66% de grado de invalidez.

k) 1 día de asuntos propios, a partir del año 2.005, previa petición con 48 horas de antelación.

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

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

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

### **Capítulo 3. Régimen económico.**

#### **Artículo 12. Conceptos retributivos.**

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

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

2. Complementarias:

a) Por cantidad y calidad de trabajo, en su caso.

b) Complementos de puestos de trabajo, tales como: Toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad y servicios permanentes.

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

4. Horas extraordinarias en los casos que procedan.

5. Complementos personales si procediesen.

### **Artículo 13. Salario Convenio.**

Se considera Salario Base Convenio el que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa y se entenderá mensualizado, teniendo el carácter de mínimo para las diversas categorías profesionales.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada en cómputo anual. El Salario de Convenio diario será el resultado de dividir el Salario Convenio mensual que aparece en la tabla de retribuciones anexa por 30.

### **Artículo 14. Complemento de Antigüedad.**

El complemento personal de antigüedad queda fijado en cuatrienios, cuyo valor se establece para las distintas categorías profesionales en la tabla de retribuciones anexa.

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

### **Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán en concepto de pagas extraordinarias las cantidades siguientes:

- Gratificación de Julio: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio, más antigüedad que corresponda, más una cantidad de 105,43 euros, igual para todas las categorías profesionales, en concepto de Complemento de Vacaciones.

Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de julio.

- Gratificación de Navidad: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio más antigüedad que corresponda, más una cantidad de 105,43 euros, igual para todas las categorías profesionales, en concepto de Complemento de Navidad.

Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de diciembre.

A los efectos de percepción de las gratificaciones referidas, se entenderá que los Complementos de Vacaciones y Navidad junto con las pagas correspondientes, integrarán las gratificaciones extraordinarias. Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.



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

### **Artículo 16. Complemento de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.**

El personal que realice trabajos considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirá una bonificación del 25% sobre el Salario Convenio.

Cuando coincidan en un mismo trabajo dos de estos conceptos, la bonificación a percibir por el trabajador/a será un 40% sobre el Salario Convenio.

Si coincidieran los tres conceptos, la bonificación a percibir por el trabajador/a será del 140% sobre el Salario Convenio.

### **Artículo 17. Incapacidad Temporal por Accidentes y Enfermedad Común.**

Con las contingencias de IT derivadas de accidente laboral, las empresas pagarán desde el primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en el artículo 12, menos el Plus de Transporte, más una ayuda al accidente consistente en 3,47 euros diarios.

Para la IT por enfermedad común (incluida expresamente la situación de riesgo durante el embarazo), las empresas pagarán a partir del primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en el artículo 12, menos el Plus de Transporte, más una ayuda a la enfermedad o maternidad consistente en 3,47 euros diarios, siempre que medie parte de baja. Dicha ayuda se abonará igualmente en caso de maternidad por todo el periodo consolidado una vez que el trabajador o trabajadora se reintegre a su puesto de trabajo.

En el supuesto de que la prestación por maternidad no sea abonada por la Administración lo dispuesto en el párrafo anterior será de plena aplicación en los casos de baja por maternidad.

### **Artículo 18. Conceptos Compensatorios.**

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer para acudir al trabajo, todo trabajador/a integrado en el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, incluyendo a los trabajadores con jornada continuada y a los contratados a tiempo parcial, sea cual sea el número de horas, percibirá con carácter extrasalarial la cantidad de 104,47 euros mensuales, que se percibirán por los días realmente trabajados.

### **Artículo 19. Plus de Servicios Permanentes.**

Aquellas empresas que presten servicios de forma continuada durante toda la semana, quedando excluidas de la obligación de conceder el descanso en



domingo, abonarán a sus trabajadores/as afectados un Plus de 97,42 euros. Dicho Plus se pagará por mensualidades en catorce pagas iguales para todas las categorías.

### **Artículo 20. Plus de Nocturnidad.**

1. Se tendrá derecho a cobrar este Plus cuando los trabajadores/as de dicha empresa realicen los trabajos comprendidos entre las veintidós y las seis horas.
2. Todos los trabajadores/as con derecho a percibir el Plus de Nocturnidad percibirán una cantidad del 28% sobre su Salario Convenio.
3. Este Plus será independiente de las cantidades que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos tóxicos, penosos o peligrosos les correspondan.

### **Artículo 21. Viajes y dietas.**

Todos los trabajadores/as que por necesidad y por orden de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de la que radique la empresa, disfrutarán sobre su salario unas compensaciones mínimas para todas las categorías, que serán abonadas anticipadamente.

Estas compensaciones quedan reguladas de la siguiente forma:

- Dieta entera: Se abonarán 22,56 euros a los trabajadores/as que sólo tengan que realizar las comidas principales (desayuno, almuerzo y cena) fuera de su domicilio.
- Media dieta: Se abonarán 12,78 euros a los trabajadores/as que sólo tengan que realizar fuera de su domicilio la comida del mediodía.
- Hospedaje: El gasto de hospedaje será abonado y concertado por la empresa.
- Kilometraje: Cuando el trabajador/a voluntariamente y con la conformidad de la empresa, utilice su propio vehículo para efectuar los desplazamientos, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,25 euros por kilómetro recorrido, debiendo aumentar en 0,0062 euros más por cada ocupante, excluido el conductor.

Los días de salida devengarán dieta completa y los de llegada, cuando el afectado pernocte en su domicilio, percibirán media dieta, a no ser que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete en transporte regular.

Los viajes y estancias fuera de la provincia y al extranjero se liquidarán a gastos a justificar, y no podrá entenderse que son de aplicación las cantidades





anteriormente establecidas como dietas y hospedaje.

### **Artículo 22. Desgaste de herramientas.**

Los productores/as integrados/as en el presente Convenio, que empleen en su cometido profesional herramientas de su propiedad, con autorización de las empresas, percibirán una indemnización de 13,54 euros mensuales.

### **Artículo 23. Quebranto de moneda.**

Los cajeros/as percibirán como quebranto de moneda el 1 por 1.000 de las cantidades que satisfagan o perciban, por todos los conceptos, fijándose un tope máximo de 33,88 euros mensuales.

Los ordenanzas o trabajadores/as a los que se encomienden funciones de cobros y pagos por orden de la empresa y fuera del local de la misma y sus dependencias, percibirán una bonificación equivalente al 10 por 100 de su salario base.

### **Artículo 24. Incrementos salariales.**

Para el año 2004 se establece un incremento salarial del IPC previsto por el Gobierno, más un 1% en todos los conceptos retributivos del Convenio incluidos los compensatorios. Los atrasos producidos por este incremento serán retroactivos desde el 1 de enero de 2004 y se abonarán antes de cumplirse los 45 días de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, se utilizará este mismo criterio para todos los años de vigencia del Convenio.

Para el año 2005 el incremento será del IPC previsto por el Gobierno, más un 1% en todos los conceptos retributivos del Convenio incluidos los compensatorios.

Para el año 2006 el incremento será del IPC previsto por el Gobierno, más un 1,25% en todos los conceptos retributivos del Convenio incluidos los compensatorios.

Para el año 2007 el incremento será del IPC previsto por el Gobierno, más un 1,25% en todos los conceptos retributivos del convenio incluidos los compensatorios.

Los trabajadores/as que hayan finalizado su relación laboral con la empresa antes de la actualización salarial de cada año tendrán derecho a percibir los atrasos correspondientes tras su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

### **Artículo 25. Revisión salarial.**

Si a 31 de diciembre de 2004 el IPC publicado por el INE excede del IPC previsto por el Gobierno para ese año se hará una revisión en el exceso, abonando las



diferencias que pudieran resultar con carácter retroactivo desde el 1 de enero, en el plazo máximo del 31 de marzo de 2005, y servirá como base de cálculo para el incremento correspondiente al año siguiente. La misma regla se seguirá para la revisión de los años 2005, 2006 y 2007, y servirá como base de cálculo para el incremento correspondiente en los años siguientes.

Los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral con la empresa con anterioridad a que se conozcan estas diferencias tendrán derecho a percibirlas con posterioridad.

### **Artículo 26. Justificantes de salarios.**

El pago de sueldos y salarios se efectuará, normalmente, en moneda de curso legal y en el centro de trabajo por meses vencidos, y hasta el segundo día hábil de cada mes. No obstante lo anterior, si se hiciera necesario, el pago se efectuará mediante transferencia o talón bancario y en la cuenta señalada por el trabajador/a.

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

### **Artículo 27. Finiquito.**

Todo trabajador/a al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal y, en su defecto, a la del Sindicato al que esté afiliado.

En aquellas empresas en que no existan Delegados/as de Personal o Comité de Empresa, el trabajador/a podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los cursos que estime oportunos.

En el caso de no respetarse dicho plazo, no tendrá validez dicho trámite.

El modelo de finiquito, que será expedido por la Federación de Empresarios del Metal de Córdoba (FEMEKO), de uso obligatorio será el siguiente:

Don....., afiliado a la Seguridad Social con el número....., con domicilio en....., calle....., que ha trabajado en la Empresa....., dedicada a la actividad de..... desde..... hasta..... con la categoría de..... declaro que he recibido de ésta, la cantidad de..... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado/a y liquidado/a, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar (sin perjuicio de



lo establecido en los últimos párrafos de los artículos 24 y 25 de este Convenio).

....., a..... de..... de.....

Recibí:

Fdo.:

Documento Nacional de Identidad número.....

### **Artículo 28. Seguro de Invalidez o Muerte.**

Las empresas concertarán directamente o mediante sus Asociaciones Empresariales la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores/as. Dicho seguro entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2005 y cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

Muerte derivada de accidente laboral	15.971,29 euros
Invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral	15.971,29 euros
Invalidez permanente total derivada de accidente laboral	12.777,04 euros
Muerte natural	6.388,51 euros

Las empresas darán copia a cada trabajador del certificado de adhesión a la póliza colectiva de seguro.

Para el año 2006 estas cantidades se incrementarán con la subida salarial pactada para el año 2005 y para el año 2007 el incremento a aplicar será la subida salarial pactada para el año 2006.

## **Capítulo 4. Organización y racionalización del trabajo.**

### **Artículo 29. Organización del trabajo.**

1. A tenor de lo dispuesto en el número 3 del artículo 20 y número 1 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos; revisión de tiempos por mejora de métodos y en general, de cuanto pueda conducir a un proceso técnico de la empresa de que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

2. Para aquellas empresas que tienen establecido algún sistema de incentivos, tiempos, tareas o destajos se acuerdan las siguientes normas generales:

a) En todo caso se pretenderá conseguir la mejor utilización de las cualidades y

capacidades personales.

b) La implantación de un sistema de incentivos es facultad de la empresa, y los operarios/as afectados deberán aceptar preceptivamente la implantación de estos métodos, sin perjuicio de los derechos reconocidos en los preceptos legales antes citados.

c) En aquellas empresas en que coexistan diversos sistemas de incentivos, se intentará la unificación de los mismos.

d) En aquellas empresas en que esté establecido o se establezca un sistema de incentivos, se tomará como base la tabla de tiempos editada por los correspondientes fabricantes, tomando como rendimiento normal el señalado para cada operación. Todo ello sobre la base de que el puesto de trabajo cuente con el utillaje recomendado por el propio fabricante.

3. Sin perjuicio de lo anterior y en aquellas empresas que carezcan de tarifario y no tengan establecido ningún sistema de incentivos, y deseen implantar un sistema de trabajo a tiempos, se tomará como punto de referencia para el mismo el rendimiento habitual que los trabajadores/as hayan tenido en los tres meses anteriores a la fecha de la publicación del presente Convenio, con exclusión de aquellos trabajos efectuados a primas o destajos y todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

En el caso de que no haya acuerdo en la cuantificación de los tiempos, se crea una Comisión de productividad e incentivos, constituida por representación empresarial a través de la Federación de Empresarios del Metal de Córdoba (FEMECO) y de los trabajadores/as a través de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. con un número de miembros no inferior a dos por cada parte y bajo la presidencia de la persona que de común acuerdo designen, asistida por personal técnico en cada materia.

Esta Comisión se encargará, mediante el asesoramiento correspondiente, de dirimir las diferencias existentes entre las partes.

Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes si obtienen el 60% de cada una de las partes integrantes.

Y todo ello sin perjuicio de las facultades que la Ley confiere a los empresarios en esta materia y a lo que se hace referencia en los párrafos anteriores.

4. Los trabajos a incentivos o destajos se remunerarán de tal forma que a un rendimiento normal, se obtenga como garantizado para cada categoría la cantidad reflejada en el apartado correspondiente de la tabla de retribuciones anexa, con independencia de abonar mayores incrementos si se obtienen rendimientos superiores.



5. Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación o, en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25% del salario base a tiempo. Al pasar a otros puestos de trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

6. Las empresas que tengan establecido algún sistema de incentivos, tiempos, destajos o tareas les corresponde, como mínimo, el complemento establecido en la tablas salariales anexas, referente a trabajo incentivo a rendimiento normal.

7. En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 73 de la Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica como derecho supletorio y demás normas complementarias.

### **Artículo 30. 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, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

4. Con independencia de los cursos que están obligados a impartir las empresas en materia de salud laboral, los delegados/as de prevención tendrán derecho a asistir a un curso al año de salud laboral impartido por las organizaciones firmantes del Convenio, dentro de la jornada laboral (retribuida a todos los



efectos y sin que afecte al cómputo horario de los Delegados/as de Personal y Miembros de Comités de Empresa).

5. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en este convenio. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario deberá proporcionar a los delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

El tiempo dedicado a la formación será dedicado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

6. Las empresas deberán de dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como los servicios legalmente previstos para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos por la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio de la eliminación de riesgos en su origen y la participación de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo.

Los representantes de los trabajadores y los empresarios participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo señalado en el marco de la empresa.

La planificación y organización de las acciones preventivas deberán formar parte de la organización del trabajo de forma integrada en todos los niveles de gestión de las empresas.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales y cuantas normas al respecto se establezcan.

### **Artículo 31. Ropa de trabajo.**

Todas las empresas dotarán, cuando menos, semestralmente a sus trabajadores/as, de la ropa adecuada y necesaria para el desarrollo de su trabajo, en razón de tipo de actividad, con la obligación de su uso por los interesados.

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

### **Artículo 32. Ascensos.**

Sin perjuicio de las facultades organizativas que corresponden al empresario/a, los representantes de los trabajadores/as participarán en la confección de los programas de examen, pruebas de aptitud y tribunales colegiados siempre que por éstos se decidan los ascensos.

En iguales condiciones y méritos, tendrán prioridad para ascender los trabajadores/as fijos de plantilla y, dentro de éstos, los de mayor antigüedad.

Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores/as afectados por las categorías de peones especializados a oficiales de primera, con una antigüedad mínima de cinco años en la empresa y categoría, podrán solicitar de una sola vez, exámenes de mejora de dicha categoría, siempre que los examinadores lo sean el empresario y la persona designada por los trabajadores/as. Si obtuvieran la aprobación y existiesen plazas vacantes en la categoría superior correspondiente pasarán a ocuparla y de no haber vacantes, continuarán en su categoría con derecho a cubrir la primera vacante que se produzca.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Asimismo, los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes de uno y otro sexo.

### **Artículo 33. Conservación del Equipo Mecánico.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del presente Convenio, todo trabajador/a responsable del equipo mecánico tendrá la obligación durante la jornada laboral y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación de las operaciones elementales de mantenimiento del mismo.

### **Artículo 34. Absentismo laboral.**

En los supuestos de ausencia injustificada al trabajo y sin perjuicio de la

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

### **Artículo 35. Traslado de Centro de Trabajo.**

Todas las empresas que efectúen traslado de su centro de trabajo y siempre que el mismo se establezca a más de dos kilómetros del límite del casco urbano, pondrán a disposición de sus trabajadores/as el medio de transporte adecuado.

No obstante, y en caso de no arbitrarse tal medio de transporte, pactarán con el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal o, en su defecto, con la Comisión Paritaria la cuantía a abonar a todos los trabajadores/as como compensación del incremento en los gastos de desplazamiento.

### **Artículo 36. Pluriempleo e intrusismo y competencia desleal.**

Las partes, conscientes del grave problema que supone para crear empleo el intrusismo entre las empresas y el pluriempleo y contratación ilegales, acuerdan realizar todas aquellas actividades y gestiones ante la Administración, Juzgados y Tribunales competentes encaminadas a erradicar lo anteriormente expuesto en beneficio general del Sector del Metal de Córdoba.

A tal fin, la Comisión Paritaria acordará las medidas necesarias y tendrá poder para denunciar a todos los efectos, sin perjuicio de las actividades que al mismo fin puedan ejercer las Asociaciones Empresariales, Sindicatos, Empresarios y Trabajadores por sí mismos.

Por ello, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial se verá obligada, en su primera reunión ordinaria, a establecer las medidas oportunas que contribuyan a erradicar tan grave problema.

### **Artículo 37. Acción positiva y derechos de las mujeres.**

La mujer trabajadora tendrá derecho, entre otros, a:

1. Igualdad de trato, igualdad salarial por trabajo de igual valor y no discriminación en razón de sexo.
2. Elaboración de planes de acción positiva en las empresas de manera que se incremente la presencia de las mujeres en las categorías que, en la actualidad, estén subrepresentadas.



### **Artículo 38. Reducción de jornada por lactancia.**

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 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 una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

### **Artículo 39. Cláusula de Adscripción de Personal.**

Con el carácter de condición más beneficiosa y para dar una mayor seguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo, se establece la siguiente norma de adscripción de personal en los casos de contrata de mantenimiento:

- Si al finalizar una contrata de servicio de mantenimiento de un Centro u Organismo Oficial, dicho Centro u Organismo optara por tomar a su cargo directo la ejecución de dicho servicio de mantenimiento, éste se verá obligado a asumir al personal de la empresa contratista que venía realizando el servicio de mantenimiento, subrogándose en todos sus derechos y obligaciones.

### **Artículo 40. Subrogación.**

Sólo y exclusivamente en el caso del personal de mantenimiento de una contrata de empresa principal, en el caso de que dicha contrata cese en la adjudicación de los servicios contratados, por terminación del contrato mercantil concertado al efecto, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de los servicios a los trabajadores/as de la contrata que hayan cesado en los que concurren los siguientes requisitos:

- a) Que hubieran sido contratados por la contrata saliente como personal fijo, o bajo la modalidad de contrato por obra o servicio determinado, para atender las exigencias del contrato mercantil extinguido.
- b) Que realicen sus actividades en la empresa principal durante un período mínimo de seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.

La contrata saliente deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de 15 días hábiles, la relación de los trabajadores/as en los que concurren los requisitos antes mencionados.

La nueva adjudicataria comunicará a la representación legal de los trabajadores/as de la contrata saliente y de su empresa los trabajadores/as a los que se les ofrecerá la contratación en esta nueva empresa.

En caso de que la contrata saliente incumpla la obligación establecida en el párrafo anterior, quedará obligada al abono de los salarios e indemnizaciones que



corresponda.

Esta cláusula de subrogación afectará a aquellas empresas de mantenimiento cuya principal sea: Administraciones Públicas, Organismos Públicos, Hospitales Públicos y/o concertados, empresas participadas en exclusiva o parcialmente por cualquier Administración Pública y aquellas otras en que, por su carácter estratégico, disponga el Gobierno de la Nación de la denominada «Acción de Oro».

#### **Artículo 41. Estabilidad en el empleo.**

Las relaciones laborales contractuales en las empresas acogidas al presente convenio serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

Por razón de las características de la actividad a desarrollar en la empresa, los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y prácticas, pudiéndose celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Ello, sin perjuicio de que aquellos puestos de trabajo que de forma permanente sean necesarios para el funcionamiento de la empresa que deberán ser cubiertos con contratos fijos y/o indefinidos.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan suscribir la filosofía inspiradora del acuerdo «interconfederal para la negociación colectiva», alcanzado entre las patronales CEOE y CEPYME, con las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, entendiéndose ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo.

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible.

Las empresas se comprometen a mantener un volumen de trabajadores/as fijos del 38%, como mínimo durante la vigencia del convenio, sin perjuicio de lo establecido en párrafo segundo de este artículo.

En los casos que, para alcanzar el indicado mínimo, las empresas hayan de proceder a la conversión de contratos eventuales o de duración determinada en fijos, se establecen los siguientes criterios:

a) A los efectos del cómputo o determinación del porcentaje mínimo de fijos en





relación con el volumen total de empleo no se considerarán los contratos de los fijos discontinuos, los que tengan por objeto la sustitución de trabajadores/as con derecho a reserva de su puesto de trabajo fijo y, en fin, los contratos para la formación y en prácticas.

b) Serán beneficiarios/as de la conversión en fijos quienes hayan sido contratados temporalmente desde primero de enero de 1998 y hasta la fecha de publicación del presente Convenio y ello aunque sus contratos ya se hubieran extinguido.

De entre los beneficiarios/as de la conversión en fijos y a salvo siempre las específicas necesidades de su empresa, tendrán preferencia, a igual categoría u oficio, aquellos trabajadores/as que, con independencia del número de contratos celebrados acrediten mayor número de horas de trabajo realizadas desde 1 de enero de 1998.

c) Para la obtención del número de trabajadores/as eventuales en el seno de cada empresa, una vez efectuadas las exclusiones figuradas en la letra a) y así poder determinar si se alcanzan los porcentajes mínimos de empleo fijo, se sumarán las horas de trabajo que correspondan a los trabajadores/as eventuales y, divididas por la jornada anual, se traducirán en contratos anuales. Si el resultado de dicha operación aritmética diera o diese una fracción igual o superior a 0,5 se elevará a la unidad.

En el supuesto de que alguna empresa no alcanzara el mínimo de empleo fijo señalado en el presente artículo, los Representantes Legales de los Trabajadores/as o éstos si no los hubiese, lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria de este Convenio la cual, y una vez intentada sin efecto o acuerdo la mediación ante la empresa correspondiente, cursará la oportuna comunicación a la Autoridad Laboral y a sus servicios de Inspección y ello sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan corresponder ante los Juzgados y Tribunales por parte de los afectados por el incumplimiento de lo pactado en Convenio o por parte de las Organizaciones que lo suscribieron.

#### **Artículo 42. Contratos.**

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marca la Ley.

Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o cuando el trabajador/a no sea dado de alta en la Seguridad Social en los plazos reglamentarios el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

Contrato eventual por circunstancias de la producción [artículo 15.1 b) del ET y Real Decreto 2720/1998 artículo 3.º 2].



La duración máxima de los contratos eventuales será de doce meses en un período de dieciocho meses.

Una vez extinguido el contrato, se abonará a los trabajadores/as una compensación económica de un día de salario por mes de trabajo.

### **Contrato para la formación.**

La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, con una enseñanza teórica del 15%, la siguiente:

<b>Sal. Convenio</b>	<b>P. Transporte</b>	<b>Compl. Pagas Extr. y Vacaciones</b>
1.er año: 506,06 euros	104,47 euros	105,43 euros
2.º año: 567,12 euros	104,47 euros	105,43 euros

A estas cantidades se les añadirán los pluses establecidos en el Convenio del Metal que le sean de aplicación sin reducción alguna. En el resto se estará conforme a lo establecido en la legislación vigente.

A los contratos de aprendizaje celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, que continúen en vigor, se les aplicarán las retribuciones salariales establecidas en el presente Convenio para los contratos de formación, equiparando en salario y pluses el aprendiz de tercer año al contrato para la formación del segundo año y al aprendiz de primero y segundo año al de formación de primer año, con independencia de que sea mayor o menor de dieciocho años.

### **Contrato en prácticas.**

La retribución del trabajador/a contratado/a en prácticas será del 70% y del 85% durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en el Convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, más los pluses establecidos en este Convenio que le sean de aplicación sin reducción alguna (plus de transporte y complemento de pagas extras y vacaciones, etc.). En el resto se estará conforme a lo establecido en el Real Decreto 4/1998.

### **Fomento de la contratación indefinida.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de «Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida», previsto



en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán por lo dispuesto en la indicada Ley 12/2001 y demás normas de aplicación.

Medidas de fomento de empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el pacto por el empleo y el desarrollo económico de Andalucía:

A) Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, modificado por el Decreto 119/2000, de 18 de abril, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de estas medidas se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores. En todos los casos se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio copia de los acuerdos suscritos.

B) Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de vacantes generadas, durante la vigencia del presente Convenio, los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, modificado por el Decreto 119/2000, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el apartado anterior, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, en caso de no existir representación legal, por acuerdo entre la empresa y sus trabajadores. En todos los casos se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio copia de los acuerdos suscritos.

C) Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el apartado anterior, en el seno de la empresa, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores/as. En todos los casos se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio copia de los



acuerdos suscritos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º del Decreto 141/2002, de 7 de mayo, las partes acuerdan con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de jóvenes y mujeres que los empleadores podrán solicitar las ayudas establecidas en la norma anterior aun cuando la transformación de los contratos temporales en indefinidos se realice con posterioridad a los seis meses de la entrada en vigor del citado Decreto.

En relación con la Modalidad Estructural regulada en esta Cláusula Tercera, se velará especialmente por el control de las Horas Extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, modificado por el Decreto 119/2000, y desarrollada por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

D) Todos los contratos temporales tendrán la indemnización por fin de contrato establecida en la ley, excepto el contrato eventual por circunstancias de la producción que tendrá la indemnización establecida en el presente Convenio.

## **Capítulo 5. Seguridad Social.**

### **Artículo 43. Garantía de Afiliación a la Seguridad Social.**

Las empresas vienen obligadas a entregar a cada trabajador/a en el plazo de seis días, a partir de su ingreso en las mismas, fotocopia del parte de alta de la Seguridad Social.

Las empresas principales exigirán el cumplimiento de este requisito a los subcontratistas y destajistas que colaboren con ellas y adoptarán cuantas medidas estimen convenientes para comprobar que por parte de estas últimas se cumplen fielmente las obligaciones derivadas de la Seguridad Social.

Las empresas deberán colocar en los tabloneros de anuncios fotocopias de los modelos TC-1 y TC-2 correspondientes al último mes.

### **Artículo 44. Vigilancia de la salud.**

Las empresas y trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio estarán obligados/as a solicitar de las Mutuas Patronales o Servicios de Prevención acreditados, una revisión médica anual.

Le corresponde a las empresas organizar la distribución del personal en los días fijados por el Centro o Mutua para dicho reconocimiento, facilitándole la empresa los medios adecuados.





Las empresas que se encuentren fuera de la localidad de Córdoba podrán pactar con cualquier facultativo con los medios necesarios o entidad acreditada para dicho reconocimiento.

El empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia tiene carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento del trabajador, excepto en aquellos supuestos en que sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede ser un peligro para el mismo, los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud, se desarrollarán con el máximo respeto a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de la información relacionada con la salud.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar:

- Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial, después de la incorporación al trabajo.
- Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Los exámenes de salud incluirán en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, establecerán la periodicidad y contenidos específicos en cada caso.

En lo referente a la regularidad con la que deben realizarse los exámenes de salud, se deben llevar a cabo con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable y cuando aparezcan factores que pudieran deberse al tipo de trabajo que se está realizando.

#### **Artículo 45. Centros de Primeros Auxilios.**





Las representaciones firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar cuantas gestiones sean necesarias ante las autoridades y entidades competentes para conseguir la creación de Centros de Primeros Auxilios sanitarios y urgencias en los polígonos industriales existentes y en los que se puedan crear en nuestra provincia. Dichos Centros deberán estar equipados con el material adecuado y suficiente según el volumen de empresas y número de trabajadores/as a los que hayan de prestar sus servicios.

#### **Artículo 46. Jubilación parcial y medidas de fomento de empleo.**

1. Con el fin de posibilitar la puesta en práctica de la modalidad especial de jubilación parcial a los 60 años, establecida por el Real Decreto 144/1999 la parte empresarial se obliga a facilitar el cumplimiento de lo establecido en dicho Real Decreto, dando cuenta trimestralmente del desarrollo de su aplicación a la Comisión Paritaria.

2. Las partes acuerdan recomendar a las empresas y trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio que los trabajadores/as puedan jubilarse a la edad de 64 años, como medida de fomento de empleo, sin aplicación de coeficiente reductor, y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años. Las empresas se obligan a la sustitución simultánea por un trabajador/a desempleado/a inscrito en la Oficina de Empleo como tal, de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 1.131/2002.

#### **Artículo 47. Indemnización por cese voluntario.**

Aquellos trabajadores que voluntariamente cesen en la empresa a partir de los 60 años de edad, siempre que tengan una antigüedad de, al menos, 15 años en la misma o por subrogación, se les indemnizará, como compensación a los servicios prestados, con arreglo a la siguiente escala:

A los 60 años	10 mensualidades de salario bruto
A los 61 años	8 mensualidades de salario bruto
A los 62 años	7 mensualidades de salario bruto
A los 63 años	4 mensualidades de salario bruto
A los 64 años	3 mensualidades de salario bruto

### **Capítulo 6. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores/as de las empresas.**

#### **Artículo 48. Secciones Sindicales de la Empresa.**

Los trabajadores/as de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida y que reúnan los porcentajes de afiliación establecidos en el artículo siguiente podrán formar secciones sindicales de empresa, cuya representación ostentará un Delegado Sindical.



Las empresas reconocen a los Sindicatos que ostenten dicho porcentaje como elementos básicos y constitucionales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones con los trabajadores/as.

#### **Artículo 49. Horas retribuidas para Delegados Sindicales.**

Los Delegados/as de Secciones Sindicales de empresa, que agrupen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalen, dispondrán de un mínimo de horas retribuidas al mes, a salario realmente percibido, en la cuantía siguiente y según número de trabajadores/as:

<b>N.º trabajadores</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Horas retribuidas</b>
De 101 a 250	20%	18 horas
De 251 a 500	15%	28 horas
De 500 en adelante	10%	40 horas

En las empresas de menos de 100 trabajadores/as, de mutuo acuerdo, empresarios y Centrales Sindicales, podrán establecer los porcentajes y horas retribuidas que puedan corresponder a los Delegados de las Secciones Sindicales sirviendo como base una afiliación mínima de un 30% por cada Central y 10 horas retribuidas al mes.

#### **Artículo 50. Licencias no retribuidas para Secciones Sindicales.**

Las Secciones Sindicales de empresa dispondrán, para el conjunto de los afiliados/as, hasta de un máximo de cinco días de licencias no retribuidas para asistencia a Congresos de su Central Sindical y actividades análogas.

La utilización de dichos días de ausencia requerirá preceptivamente comunicación previa de la Central Sindical, con 48 horas de antelación, si fuese un día utilizado, y 72 horas si se utilizara más de un día.

#### **Artículo 51. Garantías de las Secciones Sindicales.**

Las Secciones Sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a por razón de su afiliación sindical.
- b) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados/as a una Sección Sindical de empresa que reúnan los requisitos mínimos de afiliación establecidos en el artículo 49. Estas Asambleas se harán fuera de las horas de trabajo y podrá asistir un responsable de la Central Sindical, previa notificación a la empresa.

Dentro de las posibilidades de cada empresa se facilitará local donde celebrar estas reuniones hasta un máximo de seis al año.

## **Artículo 52. Funciones y garantías de los Delegados/as Sindicales.**

1. Serán funciones de los Delegados/as Sindicales las siguientes:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados/as del mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la misma.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, siempre que estos Organismos admitan previamente su presencia, teniendo acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de tales Organismos.

c) Serán oídos/as por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as afiliados/as al Sindicato.

d) Serán informados/as y oídos/as por la Dirección de la Empresa acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al Sindicato.

e) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos fuera de las horas efectivas de trabajo.

2. Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los Delegados de personal o miembros de Comités de Empresa.

## **Artículo 53. Excedencias para cargos sindicales.**

Se exceptuarán del período mínimo de pertenencia en la empresa a los trabajadores/as que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial.

## **Artículo 54. Horas retribuidas para miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.**

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal son los órganos de representación de la totalidad de los trabajadores/as.

Las horas retribuidas para desempeñar actividades sindicales quedan establecidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 6 a 100 trabajadores/as	21 horas mensuales
De 101 a 250 trabajadores/as	25 horas mensuales
De 251 a 500 trabajadores/as	35 horas mensuales
De 501 a 750 trabajadores/as	36 horas mensuales
De 751 trabajadores/as en adelante	40 horas mensuales



En los supuestos de conflictos colectivos de trabajo, tramitados con arreglo a la normativa vigente, así como en los casos de regulación de empleo o reducción de plantilla o de jornada, el número de horas retribuidas como mínimo será de cuarenta horas mensuales.

El crédito horario se abonará como de trabajo efectivo (como realmente trabajado).

### **Artículo 55. Garantías de los cargos sindicales.**

Los miembros de Comités de Empresa o Delegados/as de Personal gozarán de las siguientes garantías:

a) No podrán ser despedidos/as ni sancionados/as durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por dimisión o revocación, cuando el despido o sanción se fundamente en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal, así como el Delegado/a Sindical de la Central a que pertenezca, si lo hubiera.

b) Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral, por causas técnicas, organizativas, de producción o económicas.

c) No podrán ser discriminados/as en la promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir aquéllas de interés laboral o social sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo y previa comunicación a la empresa.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que este Convenio determina, si bien cada uno de los representantes podrá acumular a sus horas hasta el 75% de las que correspondiesen, a cargo de uno o varios de los demás representantes. No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de tales trabajadores/as como miembros de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, en reuniones de negociación.

e) Los miembros de Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, en su caso, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen a fin de asistir a cursos de



formación sindical.

### **Artículo 56. Derechos de los cargos sindicales.**

Los miembros de Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, sin perjuicio de los que le sean concedidos por las Leyes, gozarán de los derechos siguientes:

- a) Ser informados/as por la Dirección de la Empresa cada tres meses sobre la evolución general del Sector económico a la que aquélla pertenezca, así como la situación de la producción de ventas y evolución probable de empleo en la empresa.
- b) Conocer y tener acceso anualmente al balance de las cuentas de resultados de la memoria y, cuando la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a los socios/as.
- c) Serán informados con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducción de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la empresa.
- d) Se les informará sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, tales como estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- e) Se les informará sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia o afecte al volumen de trabajo.
- f) Se les facilitará por parte del empresario/a, modelo o modelos de contratos que habitualmente se utilicen, estando legitimado el Comité o Delegados/as para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
- g) Se les informará sobre las sanciones impuestas a los trabajadores/as por la empresa por faltas graves o muy graves.
- h) Serán informados/as, trimestralmente al menos, en lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de

su competencia.

### **Artículo 57. Descuento de la cuota sindical.**

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio reducirán en los recibos de salario de los trabajadores/as, previa autorización escrita de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que será ingresado en la cuenta señalada por el trabajador/a, a tal efecto.

### **Artículo 58. Comisión Paritaria.**

A los efectos que a continuación se expresan, se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio constituida por seis representantes de las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT y seis de FEMECO, designados/as respectivamente por cada parte.

De Presidente/a y Secretario/a de la misma actuarán dos Vocales de la Comisión que deberán ser nombrados trimestralmente y que recaerán de forma alternativa en los representantes de los trabajadores/as en el primer trimestre y de los empresarios/as en el siguiente y así sucesivamente.

Las funciones que se asignan a dicha Comisión son las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Realización de las gestiones conducentes a resolver problemas que se planteen en materia de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 30.
4. Tomar conocimiento y gestionar, en su caso, la aplicación de lo establecido sobre revisión médica en el artículo 44 del presente Convenio.
5. Verificar trimestralmente la aplicación del sistema de jubilación parcial establecido en el artículo 46.
6. Gestionar lo que se le solicite en materia de pluriempleo e intrusismo o competencia desleal, conforme a lo dispuesto en el artículo 36.
7. Estudio de la reestructuración de las categorías profesionales del Sector para adecuarlas a la realidad actual.
8. Ambas partes acuerdan que dentro de esta Comisión Paritaria se cree una Comisión Redactora para el estudio, confección y modificación de nuevos artículos relativos a la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica para su posterior introducción en el Convenio, como asimismo lo relativo a productividad.



9. Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de su aplicación.

10. Cuantas funciones y actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

11. Modificar por unanimidad el carácter normativo del Convenio en vigor, si existe acuerdo interconfederal de las organizaciones firmantes, que mejoren lo establecido en el Convenio.

12. Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán las mismas garantías que los de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo.

Las funciones o actividades de la Comisión Paritaria no impedirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones que procedan ante la Administración y las Jurisdicciones competentes.

#### **Forman parte de esta Comisión:**

Por UGT.

Titulares: Don Jaime E. Sarmiento Díaz, don José Luis Sánchez Rodríguez y don José Ruso Jiménez.

Suplentes a designar.

Por CC.OO.

Titulares: Don Ángel Gallardo Leiva, don José Carmona Monje y don Rafael Llamas Pérez.

Suplentes a designar.

Por FEMECO.

Titulares: Doña Inmaculada Gordillo Rojas, don Rafael del Castillo del Olmo, don Julián Gallardo Muñoz y don Francisco Gordón Suárez.

Suplentes: Se designarán en cada reunión.

A efectos de citación se establecen como domicilios, respectivamente, para CC.OO.: Avenida Gran Capitán, número 12; para UGT: Calle Marbella, sin número; para FEMECO: Calle Tomás de Aquino, 4-1.º.

Todos los domicilios son de Córdoba.

#### **Artículo 59. Formación.**





Los firmantes de este Convenio reconocen el papel que la formación tiene para la mayor competitividad y estabilidad de las empresas y, por consiguiente, del empleo.

La formación continua, regulada en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de Agosto, es la principal herramienta que permite el desarrollo profesional de los trabajadores adquiriendo y adecuando sus conocimientos y capacidades a las nuevas realidades productivas.

En tal sentido, es necesario potenciar la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, entendiendo que debe ser considerada como un instrumento efectivo que consiga lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo, todo ello adaptado a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

### **Participación y representación.**

Las empresas valorarán las necesidades formativas y propondrán a los representantes legales de los trabajadores y a los propios trabajadores el plan formativo que se quiera desarrollar anualmente.

En este sentido se garantiza la consulta y participación de los representantes legales de los trabajadores en el diseño y ejecución de los planes anuales de formación.

### **Comisión de Formación.**

Ambas partes acuerdan crear una Comisión de Formación que será paritaria y estará compuesta por cuatro miembros que se reunirán al menos una vez al mes.

### **Dicha Comisión tendrá como misión:**

1. Canalizar los cursos de formación que se impartan en el Sector Siderometalúrgico de Córdoba y su provincia, así como estudiar y regular la formación a implantar en dicho Sector.
2. Participar en los acuerdos de Formación Continua firmados por UGT, CC.OO. y FEMECO, que se implanten en Córdoba y provincia.
3. Los miembros de la Comisión de Formación tendrán las mismas garantías que los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo.

Por UGT formará parte de esta Comisión, don Manuel Jiménez Gallardo.

Suplente: A designar.





Por CC.OO. formará parte de la Comisión, don Antonio Ruiz Mahedero.

Suplente: A designar.

Por FEMECO: Formará parte: Doña Inmaculada Gordillo Rojas y don Rafael del Castillo del Olmo.

Suplentes: Don Julián Gallardo Muñoz y don Francisco Gordón Suárez.

### **Artículo 60. Comisión Técnica.**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan crear una Comisión para el estudio de la adaptación de la Clasificación Profesional, a lo establecido en el Acuerdo interconfederal de clasificación y encuadramiento profesional existente, obligándose a incluir el acuerdo alcanzado en el acta correspondiente al incremento salarial y ajuste de jornada del año 2006.

Los miembros de la Comisión Técnica tendrán las mismas garantías que los de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 61. Composición de la Comisión Técnica.**

Por UGT: Don Jaime E. Sarmiento Díaz y don José Luis Sánchez Rodríguez.

Suplentes a designar en cada momento.

Por CC.OO.: Don Ángel Gallardo Leiva y don José Carmona Monje.

Suplentes a designar en cada momento.

Por FEMECO: Doña Inmaculada Gordillo Rojas, don Rafael del Castillo del Olmo, don Julián Gallardo Muñoz y don Francisco Gordón Suárez.

Suplentes a designar en cada momento.

Esta Comisión adquiere el compromiso de reunirse, al menos, una vez al mes.

### **Disposiciones adicionales.**

#### **Primera. Cláusula de Descuelgue.**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar estas medidas. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. En estos





casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores/as su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes, a contar de la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio.

En el plazo de 20 días naturales, a contar desde esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores y, si no los hubiere, a la Comisión Paritaria del Convenio, la documentación a la que se hace referencia en los párrafos anteriores y, dentro de los siguientes 10 días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, en el plazo de los 5 días siguientes de haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto, con la Comisión Paritaria, negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación se tomarán por unanimidad y, si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes, a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria de interpretación.

Los plazos establecidos en esta cláusula son de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el



contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores/as están obligados/as a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores/as, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados, durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

La presente cláusula queda supeditada a la que puedan firmar CONFEMETAL y las Organizaciones Sindicales que sustituirá, en su caso, a la presente.

**Segunda.** Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad en lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de tres de abril de mil novecientos noventa y seis y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

**Tercera.** Comisión para el estudio de la posibilidad de establecer un fondo de pensiones.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan crear una comisión para el estudio de la posibilidad de establecer un fondo de pensiones en el sector, que elevará un informe durante el año 2005.





Oficial de Segunda	837,77	104,47	105,43	33,57	185,58	10,10	12,27
Oficial de Primera	855,00	104,47	105,43	34,30	189,80	10,33	12,56
Oficial 1.º Mantenimto.	869,45	104,47	105,43	35,94	198,80	10,83	13,16
Oficial 2.º Mantenimto.	847,81	104,47	105,43	33,97	187,79	10,23	12,42
Oficial 3.º Mantenimto.	826,03	104,47	105,43	33,00	182,59	9,98	12,08
Listero	831,49	104,47	105,43	33,28	185,56	9,90	12,21
Dependiente	831,49	104,47	105,43	33,28	185,56	9,90	12,21
Chófer de Turismo	845,26	104,47	105,43	33,90	187,42	10,21	12,42
Chófer de Camión	861,14	104,47	105,43	34,59	191,29	10,39	12,67
<b>Grupo III</b>							
Capataz	837,83	104,47	105,43	33,56	185,58	10,10	12,27
Encargado	863,18	104,47	105,43	34,90	192,79	10,51	12,74
Encargado de Taller	863,18	104,47	105,43	34,90	192,79	10,51	12,74
Encargado de Establecim.	863,18	104,47	105,43	34,90	192,79	10,51	12,74
Jefe de Almacén	910,79	104,47	105,43	36,80	203,38	11,05	13,44
Planificador	910,79	104,47	105,43	36,80	203,38	11,05	13,44
Probador	910,79	104,47	105,43	36,80	203,38	11,05	13,44
Recepcionista	910,79	104,47	105,43	36,80	203,38	11,05	13,44
Calgador	826,77	104,47	105,43	33,08	182,88	9,96	12,08
Delineante de Segunda	872,79	104,47	105,43	35,11	194,14	10,60	12,84
Delineante de Primera	910,79	104,47	105,43	36,80	203,38	11,05	13,44
Maestro Taller Segunda	907,61	104,47	105,43	36,66	202,62	11,03	13,41
Maestro Taller Primera	921,37	104,47	105,43	37,29	205,96	11,19	13,58
Proyectista	978,24	104,47	105,43	39,77	219,93	11,96	14,54
Jefe Taller	1003,85	104,47	105,43	40,87	225,98	12,27	14,91
Practicante	893,42	104,47	105,43	36,00	199,19	10,82	13,14
Jefe Laboratorio	1033,03	104,47	105,43	42,20	233,16	12,66	15,37
Perito	1123,76	104,47	105,43	46,50	257,06	13,89	16,85
Ingeniero	1163,23	104,47	105,43	47,94	264,94	14,37	17,41
Jefe Servicio	1106,22	104,47	105,43	43,68	241,91	13,66	15,87
<b>Grupo IV</b>							
Auxiliar Administvo.	826,75	104,47	105,43	33,08	182,88	9,96	12,08
Oficial Administ. Segunda	872,79	104,47	105,43	35,11	194,14	10,59	12,84
Oficial Administ. Primera	910,79	104,47	105,43	36,80	203,38	11,05	13,44
Programador Informática	910,79	104,47	105,43	36,80	203,38	11,05	13,44
Perforista Informática	826,75	104,47	105,43	33,08	182,88	9,96	12,08
Analista Informática	1123,76	104,47	105,43	46,50	257,06	13,89	16,85
Viajante	910,79	104,47	105,43	36,80	203,38	11,05	13,44
Vendedor de Establecim.	910,79	104,47	105,43	36,80	203,38	11,05	13,44
Operador Informatic.	872,79	104,47	105,43	35,11	194,14	10,59	12,84
Jefe Oficina Segunda	966,70	104,47	105,43	39,26	217,01	11,78	14,33
Jefe Oficina Primera	1007,89	104,47	105,43	41,07	227,07	12,29	14,95
<b>Grupo V</b>							
Portero	798,26	104,47	105,43	31,84	175,97	9,62	11,67
Ordenanza	798,26	104,47	105,43	31,84	175,97	9,62	11,67
Guarda y Vigilante	804,13	104,47	105,43	32,12	177,38	9,66	11,76
Telefonista	804,13	104,47	105,43	32,12	177,38	9,66	11,76



<b>Viajes y dietas</b>	<b>Euros</b>
Plus de Canasto .....	2,59
Vacaciones .....	105,43
Gratificaciones extraordinarias .....	105,43
Ayuda enfermedad .....	3,47
Conceptos compensatorios .....	104,47
Plus servicios permanentes .....	97,42
Desgaste herramienta .....	13,54
Quebranto de moneda .....	33,88
Dieta entera .....	22,56
Media dieta .....	12,78
Kilometraje .....	0,25

	<b>S.</b>	<b>P.</b>	<b>Comp.</b>
<b>Contrato para la formación</b>	<b>Convenio</b>	<b>transporte</b>	<b>pagas extras</b>
	<b>x 14</b>	<b>x 11</b>	<b>y vac. x 3</b>
	<b>Euros</b>	<b>Euros</b>	<b>Euros</b>
Primer año	506,06	104,47	105,43
Segundo año	567,12	104,47	105,43

Hay varias firmas.