CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE COMERCIO Y MANUFACTURA DE VIDRIO PLANO DE MÁLAGA

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio será de Aplicación a todo el personal que prestando servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la provincia de Málaga, esté contratado por empresas cuya actividad sea la de comercio o manufactura de vidrio plano.

Artículo 2. Vigencia.

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, que se fija desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2006. Sus cláusulas entrarán en vigor el día de su firma, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de enero de 2005.

Todas las empresas regularizarán las nóminas de los trabajadores conforme a los valores pactados en este convenio, en el mes siguiente a su firma, independientemente de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

De no ser denunciado por alguna de las partes con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas, se considerará prorrogado en todos sus artículos por años sucesivos. La prórroga llevará consigo el incremento salarial equivalente al aumento del índice de precios al consumo (IPC más 1 punto), fijado por el Instituto Nacional de Estadística respecto de los doce meses anteriores a la fecha de finalización normal del convenio.

Artículo 3. Retribuciones.

Para el año 2005 se aplicará un incremento salarial del 4,7%, (que es el Índice Precios de Consumo al 31 de diciembre de 2005 más 1 punto) sobre todos los conceptos salariales de convenio percibidos por los trabajadores.

Para el año 2006, una vez efectuada la revisión salarial correspondiente, sobre las cantidades resultantes y sobre los mismos conceptos del convenio de 2005, el incremento salarial para el año 2006 será el previsto por el Estado (IPC) sobre todos los conceptos salariales, más el 1 punto.

Dicho incremento fijado lo será con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2005 y desde el 1 de enero de 2006, respectivamente, para todos los trabajadores en alta durante la vigencia del convenio, afectados por el mismo, y

para todo el periodo en que, durante ese año, hayan estado activo en la empresa, aún cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de su relación laboral.

Artículo 4. Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2005 alcanzase un incremento superior al 2 por 100, se efectuará a una revisión sobre todos los conceptos salariales del convenio, abonando con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005, efectuándose en una sola paga.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2006 alcanzase un incremento superior al 2 por 100, se efectuará a una revisión sobre todos los conceptos salariales del convenio, abonando con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004, efectuándose en una sola paga.

Artículo 5. Aplicación del convenio.

Este convenio tiene fuerza y obliga por tanto, por todo el tiempo de su vigencia y con excepción de cualquier otro, a cumplir por ambas partes todo lo pactado. Durante la vigencia del mismo y hasta un mes de la terminación del plazo fijado, no podrá negociarse otro convenio concurrente.

Artículo 6. Salario global.

Queda expresamente prohibido si no está de acuerdo el trabajador, y notificándose al delegado sindical de la empresa, todo pacto por salario global, debiéndose abonar las gratificaciones de julio y Navidad, así como las vacaciones pactadas en la fecha prevista, de tal manera que cualquier prorrateo semanal o mensual de dichas vacaciones o gratificaciones, se estimará como salario o jornal ordinario correspondiente al periodo incluido.

Artículo 7. Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del convenio.

Para la vigilancia del exacto cumplimiento de lo pactado en este convenio e interpretación del mismo y para aquellos supuestos expresamente recogidos en el presente convenio, se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio de carácter paritario y, en consecuencia, formarán parte de ella dos o tres miembros de la representación empresarial y tres de la Central Sindical CCOO, con independencia de los asesores que cada parte estime necesarios, cuyo objetivo es:

Solucionar cualquier reclamación sobre la interpretación o exigencia de este convenio concertado. Para dirigirse a esta Comisión Mixta.

Solo podrá hacerse a través organizaciones firmantes del presente convenio.

Para cualquier reclamación relacionada con el mismo, será obligatorio el dictamen previo de la Comisión Mixta.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a una generalidad de trabajadores del Sector, antes del planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo dispuesto en el art. 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, serán sometidas a la Comisión Mixta que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el art. 153 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, en plazo máximo de 15 días a partir de la recepción del expediente.

Empresarios: Don José García García y don Francisco Melguizo Machuca.

Trabajadores: Don Fernando Campos Rojas y don Juan Roldan Vicente.

CCOO: Don Pedro M. Extremera Domínguez.

Artículo 8. Retribuciones.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por los siguientes conceptos, sin discriminación por razón de edad o sexo:

a) Salario base.

b) Gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios.

Artículo 9. Salario base.

El salario base de los trabajadores afectados por este convenio es el que se establece para cada categoría profesional en la tabla que figura en el anexo I del mismo. Sobre estos salarios se calcularán los respectivos complementos salariales, personales, de puestos de trabajo o por cantidad o calidad de trabajo a que tuvieran derecho los trabajadores.

En cada día de trabajo efectivo en la jornada normal, se devengarán las partes proporcionales del salario base correspondiente al sábado que no se trabaje, domingos y festiva.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias, cada hora que exceda sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. El recargo de una hora extra nunca será inferior al 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año. No obstante, el límite podría ser anulado siempre que se dieran algunas circunstancias de prevenir riesgos de siniestros que pongan en peligro la vida de personas, o de la misma empresa.

Los recargos se aplicarán a dicha hora base en la forma siguiente:

a) Primera hora extraordinaria: 75%.

b) Segunda hora extraordinaria: 80%.

c) Horas extraordinarias en días festivos y no laborables: 120%.

Artículo 11. Jornada laboral.

La jornada laboral anual máxima del Sector para los años 2005 y 2006 será de 1780 horas de trabajo efectivo.

La jornada laboral será de 40 horas 18 minutos semanales efectivas, durante las 41 semanas de jornada partida y de 35 horas efectivas, durante las 11 semanas de jornada intensiva para todo el personal de manufactura.

En caso de contratación a tiempo parcial, el número de horas de trabajo deberá ser siempre superior a las 12 horas semanales y de las 48 mensuales.

Se establecerá un calendario anual que será negociado por Empresa y trabajadores.

Artículo 12. Horarios.

Se establece el siguiente para el año 2005 y 2006:

Manufactura.

a) La jornada partida será desde el primer día hábil de enero hasta el 14 de junio, y del 1 de septiembre hasta el 30 de diciembre.

Horarios:

De lunes a jueves: mañana: 8:00 a 13:00 h, tarde: 15:00 a 19:00 horas.

Viernes: mañana: 8:00 a 12 horas 18 minutos.

b) La jornada intensiva tendrá una vigencia de 11 semanas, siendo su inicio el 15 de junio hasta el 31 de agosto.

Horarios:

De lunes a viernes: de 8:00 a 15:00 horas, durante todo el tiempo de las 11 semanas de jornada intensiva.

Los días 5 de enero, 24 de diciembre y 31 de diciembre de se harán horarios continuados de 8:00 a 13:00 horas.

En la jornada intensiva no se recuperará el tiempo de bocadillo.

En el caso de una fuerza mayor, se podrá negociar siempre que estén los trabajadores de acuerdo, un turno nocturno, acordando un plus de nocturnidad entre empresa y trabajadores.

Los trabajadores que tengan que desplazarse a obras fuera de los locales o almacenes de la empresa, a los efectos de aprovechamiento de luz solar, seguridad en el trabajo y horarios que rija en la compañía constructora de que se trate, observará el horario que para cada una se aconseje por la empresa, en orden a la consecución de los fines antes indicados.

Comercio.

Horario para el año 2005 y 2006:

Lunes a viernes: mañana: 9:40 a 13:30 h. Tarde: 16:30 a 20:00 h.

Sábados: mañana: 10:00 a 13:00 h.

Para este sector de comercio, tanto en Semana Santa como en la semana de feria local, se concederán unas licencias de dos medios días de descanso, sin que por ello signifique cierre del establecimiento, pudiéndose acordar un turno entre los trabajadores de cada lugar de trabajo u otras fórmulas que permitan disfrutar estas licencias.

Artículo 13. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 22 días laborables para todo el personal, con independencia de su categoría y antigüedad.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas no será sustituible por compensaciones económicas.

Las vacaciones se abonarán a razón del salario base existente en el momento de iniciar su disfrute, incrementado en la antigüedad y en el plus de asistencia, estableciéndose de acuerdo entre las empresas y los trabajadores.

El periodo durante el cual cualquier trabajador permanezca en situación de IT se considerará de trabajo a efectos de duración y retribución de las vacaciones.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador, el acuerdo permitirá que el trabajador pueda elegir 15 días de vacaciones y la empresa pueda elegir los otros 15 días de vacaciones, salvo acuerdo entre empresa y trabajadores.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias: una que se abonará en la 1.ª quincena del mes de julio de cada año, a razón de 30 días de salario base más antigüedad; y otra, que se abonará el día 20 de diciembre de cada año, a razón de 30 días de salario base más la antigüedad, más la cantidad de 51,68 euros, independientemente de la categoría del trabajador.

Además, se abonará una paga de beneficios que será a razón del 7% del salario base anual, la antigüedad más las dos pagas extraordinarias.

Se establece que la fecha máxima para abonarla sea el 15 de marzo.

Artículo 15. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte igual para todas las categorías profesionales e independientemente del lugar de residencia y de los medios de transporte que utilice el trabajador, en la cuantía de 2,72 euros (año 2005) y 2,80 euros (año 2006 provisional), por día efectivo de trabajo

Artículo 16. Plus de asistencia.

Queda establecido un plus de asistencia de 3,50 euros diarias (año 2005) y 3,61 euros (año 2006 provisional) para todos los trabajadores, sin distinción de categoría profesional, que sólo dejará de percibirse los domingos y días festivos.

Artículo 17. Plus de peligrosidad.

Se devengará un plus de peligrosidad del 20% sobre el salario base, durante el tiempo que realicen los trabajos a continuación reseñados y en todos aquellos que, previa su tramitación, apruebe como tales la Delegación Provincial de Trabajo:

a) Trabajo de colocación en andamios, monteras y góndolas a más de seis metros altura.

b) Manipulación de lunas a partir de la medida 501 centímetros por 255 centímetros.

Artículo 18. Indemnización por IT.

1) En caso de accidente de trabajo que exija o no, hospitalización o intervención

quirúrgica, las empresas abonarán al trabajador afectado, desde el primer día de la baja y hasta que se produzca el alta médica correspondiente, la diferencia que pudiera existir entre lo percibido como indemnización por el seguro correspondiente y la cantidad a que asciende el salario base del trabajador, incrementado con el premio de antigüedad y el plus de asistencia, sistema que asimismo se aplicará a los casos de enfermedad común que exijan hospitalización o intervención quirúrgica. Este párrafo se refiere sólo y exclusivamente a los casos de accidente de trabajo que exija o no, hospitalización o intervención quirúrgica, también para los casos de enfermedad común que exijan hospitalización o intervención quirúrgica.

2) Si la enfermedad común no requiere hospitalización ni intervención quirúrgica, las empresas sólo abonarán la diferencia que pudiese existir entre la prestación económica percibida por el seguro correspondiente y los salarios bases establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial del Anexo I, incrementados con el premio de antigüedad, siempre que en el trabajador se cumplan las siguientes condiciones y respetando siempre lo recogido en él articulo 128 y ss del RD Legislativo 1/1994:

a) Que lleve, al menos, dos años de servicio activo continuado en la empresa.

b) Que la enfermedad tenga una duración superior a 8 días, en cuyo caso esa indemnización complementaria se abonará a partir del 9º día de baja.

c) La duración será, como máximo, de seis meses.

d) Habrá de transcurrir entre una y otra enfermedad, al menos, seis meses de servicio activo en la empresa para que el trabajador pueda volver a percibir este beneficio

e) En el caso de que la enfermedad se prolongue más de tres meses y siempre que en el trabajador se cumplan las condiciones del párrafo anterior, las empresas abonarán la diferencia que pudiese existir entre la prestación económica percibida por el seguro correspondiente y los salarios bases establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial del Anexo I, incrementados con el premio de antigüedad y el plus de asistencia recogido en el artículo 16

f) El tiempo durante el que se perciba cualquiera de estas indemnizaciones por parte de la empresa hasta completar los salarios que arriba se mencionan, se considerará como de asistencia a los efectos de abono de las pagas extras de Julio y Navidad.

Artículo 19. Indemnización por invalidez permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En el caso de que un trabajador a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional resultase con una invalidez calificada como permanente en el expediente del organismo competente, las empresas abonarán a dicho trabajador y de una sola vez, independientemente de lo que le pudiera corresponder por cualquier otro organismo, una indemnización en la siguiente cuantía:

a) Invalidez absoluta: 12.000 euros

b) Muerte por accidente de trabajo 18.030,36 euros

Artículo 20. Gastos de desplazamiento.

Si por necesidad del servicio, las empresas disponen que un trabajador deba efectuar la totalidad o parte de la jornada en lugar distinto al del centro de trabajo, deberán abonar, si no ponen a su disposición medios de transporte propios de la empresa, los gastos de transporte equivalentes al precio de los servicios públicos de transporte de ida y vuelta.

Si el trabajador no está en régimen de jornada continuada, deberán abonarlos cuatro veces al día, o sólo dos si la empresa opta por lo establecido en el artículo 15 del presente convenio en las condiciones allí fijadas.

Si esta situación se prolonga más de una jornada completa y es fuera del término municipal y el trabajador ha de pernoctar fuera de su domicilio, las empresas abonarán los gastos de desplazamiento del primer día y del último, a no ser que antes coincida un día no laborable, caso en el que dichos gastos deberán abonarse en el día inmediatamente anterior y posterior.

En cualquier caso, si el trabajador voluntariamente optase por utilizar un medio de transporte particular y las empresas así lo aceptasen, en vez de lo anterior, ambas partes acordarán una compensación de mutuo acuerdo.

Artículo 21. Dietas.

En los casos de desplazamiento del personal, éste percibirá sin distinción de categoría profesional y aparte de los gastos de desplazamiento especificados en el artículo anterior, una dieta en la siguiente cuantía:

a) Si el trabajador pernocta en su domicilio, percibirá una media dieta de 9 euros.

b) Si el desplazamiento es fuera del término municipal, (centro de trabajo) se abonará una dieta de 36 euros, quedando obligado el trabajador a observar el horario igual al que efectuara en el domicilio de la empresa.

c) Cuando el desplazamiento se efectúe fuera de la provincia de Málaga, se abonarán los gastos ocasionados según justificante.

Artículo 22. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En caso de gravedad, se puede prolongar hasta cinco días.

c) Un día por el traslado de domicilio habitual.

d) Un día por asuntos propios.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo, cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) En el caso de que durante el permiso por nacimiento de hijos, no fuera posible formalizar la inscripción del recién nacido en el Registro Civil por encontrarse esté cerrado, la empresa concederá al trabajador un permiso retribuido por el tiempo necesario para la realización de este trámite

g) Un día, en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos, padres o hermanos.

h) Permiso para asistencia a Consultorio de Médicos.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo, cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la

situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

Artículo 23. Permisos retribuidos por exámenes.

El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con aprovechamiento ordinario.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 24. Reducción de jornada por motivos familiares.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia de art. 31.2 y de la reducción de jornada de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 25. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en casos de maternidad, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto

múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta ocho años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de ocho años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Artículo 26. Excedencia y licencia no retribuida para los casos de nacimiento, adopción o acogimiento.

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

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

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Los trabajadores tendrán derecho a una licencia no retribuida de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento que, en los casos de adopción o acogimiento internacional podrá ser de 60 días naturales.

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Los trabajadores tendrán derecho a una licencia no retribuida de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento que, en los casos de adopción o acogimiento internacionales podrá ser de 60 días naturales.

Artículo 27. Premio de asiduidad.

Todo aquel trabajador que durante el año natural no haya faltado al trabajo sin causa justificada ningún día completo, percibirá una gratificación anual de 154,96 (año 2005) y 159,54 euros (año 2006), que se harán efectivas por las empresas en los primeros quince días del año siguiente.

No se considerarán faltas, a efectos de la percepción de este premio, las vacaciones, los períodos de IT, y los permisos, excedencia o garantías de los representantes de los trabajadores.

Este premio tendrá carácter de cotizable a la Seguridad Social, siempre que se perciba.

Artículo 28. Ayuda de comida.

Los trabajadores percibirán una ayuda de comida de 6,10 euros por día, cuando por necesidades de la empresa y previo consentimiento de ésta dispongan sólo de una hora para comer al mediodía, siempre que no les corresponda percibir media dieta y su domicilio esté situado a más de 1,5 kilómetros de distancia de su lugar de trabajo.

Artículo 29. Ayuda escolar.

Las empresas abonarán mensualmente a todos los trabajadores con hijos que se encuentren realizando estudios de preescolar y la ESO la cantidad de 6,10 euros por cada uno, previa presentación del correspondiente certificado acreditativo de su escolarización.

Artículo 30. Antigüedad.

Los trabajadores fijos tendrán un complemento de antigüedad en este convenio del 5% del salario base por cada bienio con un máximo de dos bienios a cobrar, el resto de la antigüedad será de quinquenios al 7% del salario base por cada uno, hasta un máximo del 50%.

Artículo 31. Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se extenderá por duplicado y se entregará un ejemplar al trabajador. Cualquiera que sea la modalidad legal del contrato, las empresas

entregarán al delegado de los trabajadores fotocopia de los nuevos contratos hechos en la empresa, en el plazo de 10 días a partir de su formalización. En el mismo plazo, las empresas le entregarán también fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social, debidamente sellado por la entidad gestora de la Seguridad Social.

1.º) Contrato formativo.

Este tipo de contrato será para mayores de 16 años y menores de 21 años, tendrán un periodo de prueba de 15 días. El tiempo dedicado a formación no podrá ser inferior al 15% de la jornada, estos trabajadores tendrán un tutor, el representante de los trabajadores tendrá él deber de vigilar que el tiempo de formación se cumpla y los trabajos encomendados al aprendiz. El tiempo que dedique el representante a esta tarea no podrá descontársele del crédito horario sindical. Cuando el aprendiz no haya finalizado la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación. La retribución de estos contratos es la misma que marca el convenio y su tabla salarial, descontándose proporcionalmente el tiempo dedicado a formación.

Al terminar el tiempo máximo del contrato, el trabajador recibirá un certificado de la formación recibida y de su aprovechamiento; de lo contrario, el empresario estará obligado a devolver el dinero retenido por la formación.

2.º) Contrato en práctica.

Esta modalidad de contrato es para los trabajadores con titulación universitaria, formación profesional de grado superior o medio. Tendrá como finalidad el desarrollo práctico de los conocimientos teóricos y técnicos de los trabajadores. La duración del contrato puede ser de 6 meses a 2 años, con un periodo de prueba de 2 meses. Su retribución es la que marque su categoría en el presente convenio y su tabla salarial.

3.º) Contrato a tiempo parcial.

Esta modalidad de contrato de trabajo tendrá que ser superior a las 12 horas semanales y de las 48 mensuales. Su retribución es la que marque su categoría en el presente convenio, en proporción a las horas trabajadas mensualmente.

4.º) Fomento de empleo a los trabajadores minusválidos.

El artículo 6º del Real Decreto 1451/1983 de 11 de mayo (BOE de 4/6/1983), por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/82 de 7 de abril se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, entre otras cosas dispone:

a) Regulación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a

minusválidos.

b) Acuerdos recogidos en convenio por los que se establezcan como medidas de empleo selectivo la reserva con preferencia absoluta de determinados puestos de trabajo a los minusválidos.

Se acuerda dar preferencia a los minusválidos para cubrir los puestos de trabajo que se produzcan, siempre que el puesto de trabajo reúna las condiciones adecuadas para ellos.

5.º) Contrato eventual de duración determinada por circunstancia de la producción.

Este tipo de contrato tendrá una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Para estos contratos, y para el caso que la normativa que no contemple indemnización y / o compensación económica alguna al término de los mismos, se establece una compensación económica de 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

Artículo 32. Ropa de trabajo.

Los trabajadores que se incorporen a las empresas por primera vez, se les facilitarán los siguientes vestuarios:

a) Dos monos y un par de botas de seguridad, para otoño, invierno y primavera.

b) Durante la época de verano dos pantalones, 2 camisas y un par de botas de seguridad.

c) Reposición de prendas en el caso de rotura por accidente o por desgaste.

A los trabajadores que en la actualidad cuenten solamente con un mono se les entregará uno adicional antes de los 30 días, contados a partir de la firma del presente convenio.

A partir de la entrega, tanto de los monos, camisas, pantalones y botas de seguridad, se seguirán renovando conforme al uso de los mismos, previa su presentación y controlado por los representantes sindicales.

El cuidado y limpieza de las prendas correrán a cargo de los trabajadores.

En la ropa de trabajo no podrá figurar nombre comercial alguno, y sólo a efectos de identificación se permitirá una reseña o distintivo en el bolsillo superior.

Las empresas dispondrán de los trajes de protección de agua que sean necesarios

en aquellos casos que sea imprescindible trabajar bajo condiciones adversas.

Artículo 33. Derecho a reunión.

Previo conocimiento de la empresa, los trabajadores podrán celebrar en el propio centro de trabajo u otro local que la empresa facilite dentro de la misma, por inadaptación de aquel y fuera de las horas de trabajo, asambleas de información, consultas o decisión.

En las empresas donde sea solicitado por el comité de empresa o delegados de personal, se habilitará un tablón de anuncios de carácter sindical, en lugar adecuado, bajo la responsabilidad de los comités de empresa o delegados de personal.

Artículo 34. Cuota sindical.

Las empresas descontarán mensualmente de las nóminas de cada trabajador la cantidad correspondiente a la cuota sindical, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Que sea solicitado personalmente y por escrito por cada trabajador que lo desee.

b) Que sea solicitada, también por escrito, a la dirección de la empresa por la central sindical correspondiente, con indicación en ambos casos de la forma de ingresar lo descontado.

Artículo 35. Jubilación.

Sin perjuicio de que por las empresas se acaten las normas vigentes en esta materia, las partes firmantes se comprometen a solicitar del Gobierno que se les reduzca la edad de jubilación a los 60 años.

Artículo 36. Preaviso.

El personal contratado por tiempo determinado y durante el periodo de preaviso de 15 días, dispondrá de una jornada laboral retribuida completa e ininterrumpida para buscar nuevo trabajo que se determinará de acuerdo entre las partes.

Artículo 37. Reconocimiento médico.

Todo el personal, con independencia de su categoría profesional, antes de ser admitido por una empresa, será reconocido médicamente por el médico de la propia empresa o de la mutua que esté contratada al servicio de la misma empresa.

Queda suprimida la obligatoriedad de hacer los reconocimientos médicos

periódicos en las empresas, según la nueva Ley de Salud Laboral; no obstante, todos los trabajadores que quieran hacerse el reconocimiento médico periódico deberán comunicarlo a la dirección de la que ésta, por medio del médico de la empresa o por la mutua que esté al servicio de la misma pueda realizarlo, también podrá hacerlo por medio de cualquier organismo oficial, siendo los gastos en ambos casos a cargo de la empresa y el tiempo empleado para ello computando como de trabajo.

Artículo 38. Salud laboral.

Las empresas están obligadas a respetar y cumplir la nueva Ley 31/1.995, de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este convenio se hace mención de algunos de ellos, como pueden ser:

1. Todos los trabajadores asistirán a cursos de Seguridad y Salud Laboral, que les sean facilitados por la empresa, organismos oficiales dependientes del Plan Nacional y Organizaciones Sindicales.

Al menos, su convocatoria, será de una vez al año.

2. En caso de que la contrata o subcontrata sea ejecutada por trabajadores autónomos, el empresario principal o en su caso el contratista será el encargado de tomar las medidas oportunas y coordinación e información sobre los riesgos respecto de dicho trabajador autónomo, así como la vigilancia del cumplimiento por éste de las normas sobre la realización de trabajo que reúnan las suficientes garantías de seguridad.

3. Los trabajadores recibirán una formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración, así como cuando se produzcan cambios en los equipos de trabajo susceptible de provocar riesgos para la salud del trabajador. Esta formación deberá repetirse periódicamente cuantas veces sean necesarias.

Protección de la maternidad.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas, o que acaben de dar a luz, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición a agentes, procesos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Sí los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la salud y la seguridad o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la citada trabajadora, el empresario adoptará medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo a través de un cambio en las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. También se puede incluir la no-realización de trabajos nocturnos.

Relaciones de trabajos temporales o de duración determinada.

1. Los trabajadores sometidos a relaciones de trabajo temporal o de duración determinada, deberán recibir en materia de salud y seguridad en el trabajo, el mismo nivel de protección que los restantes trabajadores de la empresa.

2. Ser informados lo antes posible de la existencia de un riesgo grave o inminente que les pueda afectar, así como de las disposiciones adoptadas o que deban adoptarse en materia de protección incluyendo las relativas a la evacuación de su puesto de trabajo.

Si el trabajador no pudiera ponerse en contacto con sus superiores, deberá estar en condiciones de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de este riesgo.

Tabla de seguridad.

1. Montaje de escaparates: se exigirá un número mínimo de operarios, según la dificultad de su instalación.

2. Mesa de corte: en la mesa de corte habrá, al menos, dos personas cuando las dimensiones de vidrio lo requieran.

3. Garantía de auxilio: para garantizar el auxilio en caso de accidente en las obras, cuyas características precisen instalación de ventanales de más de un metro cuadrado, en más de dos plantas, habrá de coincidir dos o más personas en el mismo trabajo.

Artículo 39. Tablas de rendimiento.

Se establece una tabla de rendimiento mínimo exigible con el material a pie de la obra para la actividad de colocación en los siguientes términos:

a) Colocación sobre hierro: 40 metros cuadrados - pareja – 8 horas.

b) Colocación sobre aluminio: 40 metros cuadrados - pareja – 8 horas.

c) Colocación sobre madera: 51 metros cuadrados - pareja – 8 horas.

d) Colocación sobre madera con masilla: 33 metros cuadrados - pareja - 8 horas.

Cuando el rendimiento sea inferior al previsto, por causas no imputables al trabajador, previa comunicación a la empresa, no será motivo de sanción.

Artículo 40. Parte de trabajo.

Donde las empresas lo requieran, los trabajadores estarán obligados a rellenar un

parte de trabajo que se ajustará al que se incluye en el anexo II del presente convenio.

Artículo 41. Movilidad geográfica.

Antes de producirse una movilidad geográfica, debe de haber información y negociación con los representantes de los trabajadores.

Llegado a un acuerdo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de seis mensualidades, al abono de los gastos de traslado y unas condiciones iguales en vivienda a las que tenía en el puesto de trabajo de origen. Solamente se podrá trasladar al trabajador geográficamente una sola vez en su vida laboral.

Artículo 42. Despido.

1. Con carácter previo a que la empresa comunique por escrito el despido de un empleado, deberá notificarse con al menos 5 días de antelación el contenido de la citada carta a los representantes de los trabajadores en la empresa, con la finalidad de informarle de la causa o motivo en virtud del cual se ha decidido el despido y de que éstos conozcan y puedan emitir informe a cerca de la concurrencia o no de la citada causa, y de sí existe o no justificación en la conducta del trabajador o si la causa legal que alega la empresa tiene o no la suficiente entidad y transparencia para determinar como medida imprescindible la extinción del contrato de trabajo, en vez de otro tipo de medida empresarial.

El cumplimiento de este requisito es de necesaria observación para que el despido sea jurídicamente válido.

2. Si el despido está basado en una causa ajena a la conducta del trabajador, la empresa tanto en la comunicación previa a la representación legal de los trabajadores como en el contenido de la carta de despido, debe razonar y justificar cuáles son los motivos y circunstancias concurrentes que determinan como inexcusable la decisión de despedir.

Igualmente debe señalar en virtud de qué criterios y causa es la medida a adoptar que deba ser la de despido y no otra alternativa que excluya la extinción del contrato de trabajo.

Artículo 43. Cláusula de descuelgue.

1. Cuando una empresa quiera utilizar este artículo, deberá comunicarlo a la comisión paritaria del convenio colectivo, donde tendrá que llevar toda la información económica y las causas que lo motivan a descolgarse del convenio colectivo, tendrá que presentar documentación, al menos, de tres años atrás de la fecha que decida descolgarse.

Vistos los informes y las causas, la comisión paritaria del convenio colectivo dará la aprobación o no del descuelgue de la empresa solicitante, siendo ejecutada su decisión.

2. En caso de no llegar a ningún acuerdo en la comisión paritaria, se solicitará la mediación y arbitraje de la Inspección de Trabajo, para que medie y arbitre, dando solución al desacuerdo.

3. Las personas que intervengan en el arbitraje serán elegidas por la comisión paritaria de común acuerdo.

Artículo 44. Remuneración y horas de trabajo anuales.

Las horas de trabajo anuales reales ascienden, en manufactura, a 1.780 horas y en comercio a 1.786 horas, para el año 2005 y 2006.

Siendo las remuneraciones en función de dichas horas las que siguen, detalladas por niveles relacionadas en el anexo I. En las cantidades mencionadas a continuación no van incluidas las que corresponden por antigüedad.

Descuelgue del convenio empresa pedragosa, s.a.

Comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del descuelgue de los trabajadores de la Empresa Pedragosa, S.A. y presentada las causas que le motivan a descolgarse del Convenio Colectivo a partir del 1 de enero del 2007 (para adherirse al Convenio Colectivo Estatal).

Fórmula para él cálculo de la hora base.

A = Multiplicar el salario base más antigüedad por 7.

B = Multiplicar el plus de asistencia por 6, es decir, 428 x 6.

C = Multiplicar el salario base más antigüedad por 60 y el resultado dividirlo por 52.

D = Multiplicar el salario base más antigüedad por 365, a este resultado se le halla el 6%, y el resultado obtenido se divide por 52.

La suma de estas cuatro operaciones es el dividendo. El divisor es 35.

Fórmula: la hora base es igual a $\frac{A+B+C+D}{35}$

A esta cantidad habrá que sumarle los recargos a que haga referencia el artículo 9, es decir, 75%, 80% ó 120%, para así hallar los valores de las respectivas horas

extraordinarias, valores que en función al exceso de jornada o días se percibirán.

Estando de acuerdo las partes de la comisión negociadora de este Convenio Colectivo, se da por finalizada la negociación, y en prueba de conformidad se firma el presente Convenio Colectivo.

En Málaga, a 6 de febrero de 2006.

Firmado: Por la Comisión Negociadora.

Tabla para el año 2005

Tabla salarial

	Niveles	Remuneración euros/día
I	Cargo de alta dirección o alto consejo	Sin remuneración fija
II	Titulados superiores	29,84
III	Titulados medios, jefe administrativo 1º	29,57
IV	Jefe personal, ayudante obra, encargado Gral. fábrica	29,10
V	Jefe admtvo. 2.º, delineante superior, encargado general de obra, jefe org. científico del trabajo	28,10
VI	Of. admtvo. 1.ª, delineante 1.º, encarg. taller o almacén	27,53
VII	Capataz, espec. de oficio, contramaestre	27,38
VIII	Oficial admtvo. 2.º, oficial 1. operario, dependiente	27,02
IX	Aux. admtvo., conserje, oficial 2. operario, ayudante dpte.	25,79
X	Vigilante, almacenero, oficial 3. y ayudante	25,42
XI	Especialista 2. y peón especializado	25,18
XII	Peón y mujer de limpieza	24,97
XIII	Aspirante admtvo., botones de 17 años y aprendiz	17,61
XIV	Botones de 16 años y aprendices	17,61

Tabla provisional para el año 2006

Tabla salarial

	Niveles	Remuneración euros/día
I	Cargo de alta dirección o alto consejo	Sin remuneración fija
II	Titulados superiores	30.74
III	Titulados medios, jefe administrativo 1º	30.46
IV	Jefe personal, ayudante obra, encargado Gral. fábrica	29.97
V	Jefe admtvo. 2.º, delineante superior, encargado general de obra, jefe org. científico del trabajo	28.95
VI	Of. admtvo. 1.ª, delineante 1.º, encarg. taller o almacén	28.36
VII	Capataz, espec. de oficio, contramaestre	28.20
VIII	Oficial admtvo. 2.º, oficial 1. operario, dependiente	27.83

IX	Aux. admtvo., conserje, oficial 2. operario, ayudante dpte.	26.56
X	Vigilante, almacenero, oficial 3. y ayudante	26.18
XI	Especialista 2. y peón especializado	25.94
XII	Peón y mujer de limpieza	25.72
XIII	Aspirante admtvo., botones de 17 años y aprendiz	18.14
XIV	Botones de 16 años y aprendices	18.14