



Asistentes

Presidente

D. Manuel Martos Rubio

UGT

D. Pablo Carriquí Martínez

D. Francisco Martínez Carmona

D. Valentín Ibáñez Hernández

D. Francisco López Escabias

D. Fernando Higuera Garrido

D. Antonio Garrido Cano

D. Antonio Bueno Sánchez

D. Francisco Martos Egea (asesor)

D. Manuel Morales Larrubia (asesor)

CCOO

D. Ángel Moreno Díaz

D. José Reche Ibáñez

D. Francisco Javier Ortiz Benítez

D. Gonzalo Vilches Cejudo

D. Antonio López Damas

D. Manuel Montejo Romero

D. Juan Fernández Navarrete

D. Juan Salazar Fernández (asesor)

D. Francisco Ballesteros Ruiz (asesor)

Federación de Empresarios del Metal (FDM)





D. Ángel Martínez Villén
D. Miguel Ángel Fernández García
Dña. Antonia Navarro Ordóñez
D. José Almansa Carrasco
D. Antonio Conejero Nieto
D. Manuel Montoro Ballesteros
D. Ramón Calatayud Lerma (asesor)
D. Rafael Luque Moreno (asesor)
D. Jesús Ruiz Párraga (asesor)

Acta

En la ciudad de Jaén, siendo las 11'00 horas del día 15 de Junio de 2.006, en la Sala de Juntas del Servicio de Administración Laboral se reúnen las instituciones con respectivos vocales relacionados al margen, componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito Provincial de Jaén, para el sector de Industria Siderometalúrgica, al objeto de continuar las deliberaciones tendentes a la firma del Convenio dicho.

Abierto el acto por el Presidente, las partes, tras reconocerse capacidad y representatividad suficiente para adoptar los acuerdos que correspondan, alcanzan los que a continuación se dicen:

1º Aprobación del texto articulado de Convenio que ha de regir las relaciones jurídico - laborales en el sector durante los años 2006 y 2007.

2º Comisionar a don Manuel María Martos Rubio, Presidente de esta Comisión, para que lleve a cabo los trámites oportunos ante la Delegación Provincial de Empleo en lo que se refiere a Registro, Depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión, extendiéndose la presente acta, que es firmada de conformidad por los asistentes, en el lugar y fecha contenidos en el encabezamiento de la misma.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS



PARA LA PROVINCIA DE JAÉN PARA LOS AÑOS 2006 Y 2007

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. **Ámbito funcional, territorial y personal.**

El presente convenio será de aplicación en su totalidad en la provincia de Jaén; afecta y regula las relaciones laborales entre todas las empresas y trabajadores del sector del Metal.

El Ámbito Funcional de la Industria y los Servicios del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

No le serán de aplicación el presente convenio a las empresas y trabajadores que tengan su propio convenio colectivo en el ámbito empresarial, en cuyo caso estarán a lo en él dispuesto.

Artículo 2. **Vigencia, duración y denuncia.**

El presente Convenio iniciará sus efectos económicos, cualquiera que sea la fecha

de su registro y publicación, el 1 de Enero de 2006, siendo su duración de DOS AÑOS, por lo que terminará sus efectos el día 31 de Diciembre de 2007, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor todo su contenido.

Con la finalidad de procurar que el inicio de las deliberaciones se produzca lo antes posible, se acuerda que la representación Sindical presente la plataforma para el próximo Convenio Colectivo, antes del día 15 de Enero de 2008. De no presentarla, las partes deberán negociar las fechas de los efectos retroactivos de carácter económico del Convenio. Entregada la plataforma antes de la fecha indicada, la comisión negociadora se constituirá el 1 de Febrero de 2008, quedando ya las partes citadas expresamente. Si a esta convocatoria no asistiese la representación empresarial, el nuevo convenio colectivo tendría efectos económicos desde el 1 de Enero de 2008.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se consideran mínimas en todo caso, y por tanto, cualquier mejora que ya estuviera establecida por decisión voluntaria de las empresas, por contrato individual o acuerdo colectivo con los trabajadores, sustituirán o complementarán a las aquí determinadas.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las retribuciones salariales de todo tipo, pactadas en el presente Convenio, tienen carácter de absorbibles y compensables con cualquier mejora establecida o que voluntariamente tengan concedidas las empresas o lo puedan conceder en el futuro, cualquiera que sea su denominación, forma de percepción y fecha de concesión, así como aquellas que señalen Disposiciones Legales posteriores.

Artículo 5. Comisión de vigilancia e interpretación del convenio.

Para cuantas dudas puedan surgir en la interpretación del presente Convenio, se estará a lo que decida la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, que se constituirá con representación paritaria de las partes y actuarán con carácter previo a cualquier decisión que pueda adoptar la Autoridad Laboral, en defecto de acuerdo de las partes. Dicha representación podrá disponer en el transcurso de sus reuniones, de los asesores técnicos y jurídicos que consideren oportunos, de acuerdo con el contenido de dicha reunión.

La citada comisión estará compuesta de la siguiente forma: dos miembros del Sindicato Provincial Minerometalúrgico de CC.OO., con domicilio en C/ Tetuán 27 local 8 en Linares y otros dos miembros del sindicato del Metal Construcción y Afines de U.G.T., con domicilio en C/ Paseo de la Estación, 30 5ª Planta de Jaén, y por la representación económica: cuatro miembros de la Federación Provincial del Metal, de Jaén, con domicilio en Paseo de la Estación, 30 10ª planta.



La Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, tendrá su domicilio a efectos de notificaciones en el Servicio de Administración Laboral, de la Delegación Provincial de Empleo.

Cualquier duda o conflicto se formalizará por escrito ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio; para su resolución deberá contar con el acuerdo de la mayoría de las partes integrantes. Dicha Comisión, con carácter ordinario, se reunirá en los últimos días de cada mes, siempre que haya cuestiones que tratar. Con carácter extraordinario, y por razones de urgencia, que será valorada por el Presidente, se convocará a las partes en cualquier momento que las circunstancias lo requieran y con la inmediatez que requiera el caso.

El acuerdo será notificado a los interesados, por medio de sus representantes legales. De no alcanzarse el citado acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio de los procedimientos establecidos en el SERCLA.

Capítulo II. Administración del tiempo de trabajo, vacaciones y permisos.

Artículo 6. Jornada laboral.

Para los años 2006 y 2007, la jornada laboral será de 1.758 horas efectivas de trabajo cada año.

Artículo 7. Calendario laboral.

Entre el mes de diciembre y el mes de febrero siguiente se elaborará el calendario laboral el cual contendrá:

- Los días a trabajar, jornada laboral de los mismos.
- Los días de vacaciones.
- Los días festivos.
- Los días de descanso
- Los días inhábiles por exceso de jornada, o para el cuadro de la jornada anual.

La elaboración se realizará por parte de la empresa, procurando el acuerdo con los representantes de los trabajadores, previa consulta e informe de los mismos, debiendo exponerse en un lugar visible para todos los trabajadores de cada centro de trabajo.

Para las modificaciones sustanciales del calendario aprobado, debe utilizarse el procedimiento previsto por el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.





Aquellas empresas que hasta el 28 de febrero no hayan elaborado el correspondiente calendario laboral, a petición de trabajadores, empresa, o cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrán solicitar a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo la elaboración de un calendario de obligado cumplimiento para dicha empresa.

Una vez efectuada la solicitud para la elaboración del calendario, por cualquiera de las partes señaladas en el párrafo anterior, la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio se reunirá en un plazo de 10 días, elaborando finalmente dicho calendario. De no haber acuerdo en la Comisión, se someterá al arbitraje del Presidente del Convenio, que resolverá en un plazo de 7 días.

Las empresas que por su actividad tengan que realizar su trabajo en una obra de construcción, en la medida de lo posible adecuaran su horario al de dicha obra

Artículo 8. Distribución de la jornada de trabajo. Descanso semanal.

La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que se respete el descanso en sábados y domingos, salvo en los casos en que la naturaleza de los servicios prestados por la empresa lo impida.

Artículo 9. Distribución irregular de la jornada.

Por causas organizativas, técnicas o productivas, se podrá acordar entre la empresa y los representantes de los trabajadores la distribución irregular de la Jornada a lo largo del año. En todo caso se deben respetar los descansos diarios y semanales previstos en la Ley y en el presente convenio, así como el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas y asimismo debe respetarse el límite de la jornada anual pactada.

Para la puesta en práctica de esta jornada irregular, será necesaria su aceptación previa por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio.

En el caso de que la jornada propuesta supere las 9 horas diarias de trabajo, será preceptivo también además del acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores, la aceptación previa por la comisión de vigilancia e interpretación del convenio.

Artículo 10. Turnos de trabajo.

Se considera que existen trabajos a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que los trabajadores deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes, de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche.

Las empresas que en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio tengan establecidos turnos, los mantendrán en las mismas condiciones. Y las que



quieran fijarlos, no tendrán más obligación que notificarlo con carácter previo a los representantes de los trabajadores en la Empresa, aplicando en todo caso la Legislación vigente.

Los cambios de turno se avisarán con al menos 48 horas de antelación salvo circunstancias excepcionales.

Salvo acuerdo de las partes, todos los trabajadores afectos a trabajos sometidos a turnos rotarán en los mismos.

Nunca se entenderá como trabajo a turno la realización de jornada intensiva o la realización de cambios de horario. La empresa que venga abonando alguna cantidad por este concepto, la mantendrá.

En las empresas que por su sistema de organización de la producción tengan establecido, o puedan establecer en un futuro, previo acuerdo con las organizaciones de los trabajadores, un cuarto turno de trabajo, consistente en cubrir la totalidad de los días de la semana garantizando, en todos los casos el descanso de dos días semanales, y la rotación semanal por los distintos horarios (mañana y tarde) o (mañana, tarde y noche).

Artículo 11. Horas extraordinarias.

1º Ante la grave situación de paro existente y con el fin de favorecer la creación de empleo, ambas partes se comprometen a reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

2º En todo caso la realización de horas extraordinarias tiene un carácter de voluntariedad por parte del trabajador.

3º Las partes firmantes del Convenio recomiendan la compensación mediante descanso, con 84 minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes, y de 90 minutos en las realizadas los sábados. Dicho descanso se retribuirá con todos los conceptos salariales. No obstante por acuerdo de las partes se podrán compensar económicamente en los siguientes términos:

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 40% sobre el valor de la hora ordinaria, cuando dichas horas extras se realicen de lunes a viernes, si se realizan en sábado el recargo será del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

El cálculo del valor de las horas extraordinarias se realizara de acuerdo con la legislación vigente teniendo en cuenta los extremos que a continuación se indican:

Se sumarán los siguientes conceptos salariales: el salario base, antigüedad, plus de convenio, prima de asistencia, plus de turnicidad, plus de carencia de

incentivos o incentivos, plus de absentismo y plus de cuarto turno, de acuerdo con lo pactado en cada empresa, y pagas extraordinarias (todo ello en cómputo anual) dividiéndose en los años 2006 y 2007, por las 1758 horas de jornada anual incrementando su resultado con el porcentaje correspondiente.

Los conceptos económicos fijados en este artículo para el cálculo de las horas extraordinarias se aplicarán en relación a cada trabajador en función de que tenga derecho o no al cobro de los mismos.

4º A los efectos de que las empresas puedan acogerse a las diferencias de cotización a la Seguridad Social establecidas por disposiciones legales, se definen como horas extraordinarias estructurales las siguientes: las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata.

5º Las empresas y representantes de los trabajadores, determinarán mensualmente las horas extraordinarias estructurales realizadas, redactándose escrito en el que se relacionen el número de horas y las personas que las hayan realizado, que posteriormente, se remitirá a la autoridad laboral, siguiendo su trámite legal.

6º A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

7º Con carácter excepcional, se podrán realizar horas extraordinarias en domingos y festivos, en los términos previstos en este artículo, con un recargo del 60% sobre el valor de la hora normal o un descanso compensatorio de 96 minutos por cada hora de trabajo realizado.

8º La Comisión de Vigilancia e Interpretación del presente convenio, previa información, ante la comunicación de cualquiera de las partes que la componen, sobre incumplimiento en materia de horas extraordinarias, pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tal circunstancia.

Artículo 12. Vacaciones.

Anualmente, todo trabajador tendrá derecho a disfrutar, en concepto de vacaciones, treinta días naturales, de los cuales se procurará que, al menos, 15 días coincidan con el periodo de vacaciones escolares.

A los efectos de establecer el oportuno calendario laboral, se estará a lo establecido en el artículo 7 del vigente convenio y demás disposiciones legales.



Los treinta días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, de todos los conceptos salariales en los tres últimos meses trabajados al inicio de la misma, como establecía la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

En las empresas donde se fije con carácter colectivo el periodo vacacional, si durante dicho periodo el trabajador está en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, que lógicamente se ha debido producir con anterioridad al inicio de las vacaciones, o por baja con hospitalización, se le fijará un nuevo período de disfrute de vacaciones por los días que haya estado en situación de incapacidad temporal en el período vacacional inicialmente fijado.

Artículo 13. Permisos por asuntos propios.

En el año 2006, los trabajadores dispondrán de un día laborable de descanso por asuntos propios. En el caso de que el trabajador decida no disfrutar de este día de asuntos propios, será compensado por la empresa con una cantidad de 60 €.

Para el año 2007, además del primer día de asuntos propios que se establece en los mismos términos que para el año 2006, se establece un segundo día de asuntos propios que será soportado al 50% por la empresa y el trabajador, debiendo recuperar las cuatro horas disfrutadas, en el plazo de tres meses siguientes desde la fecha de disfrute. En el caso de que el trabajador decida no disfrutar de este día de asuntos propios, será compensado por la empresa con una cantidad de 40€.

Salvo acuerdo entre las partes, la compensación económica por los días de asuntos propios no disfrutados se abonará en el mes de Enero del año siguiente.

Los días de asuntos propios se fijarán de acuerdo con la empresa para evitar que se altere la organización del trabajo.

Los días de asuntos propios se retribuirán con todos los conceptos económicos y se computarán como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 14. Permisos retribuidos.

Serán de aplicación los previstos por la Legislación general vigente y con independencia de ello de forma expresa los siguientes:

Primero. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración del salario base, antigüedad, Plus Convenio, Prima de asistencia, Prima de producción o Plus Carencia de Incentivos, plus de turnicidad y nocturnidad, en su caso, en los siguientes casos:

- Por matrimonio. 15 días naturales.



- Nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. 2 días naturales. En los dos primeros supuestos, al menos uno de los días de permiso será hábil después del hecho.

Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer desplazamientos:

De 15 Km a 100 Km., el permiso será de tres días naturales.

De 101 a 300 Km., el permiso será de cuatro días naturales.

A partir de 301 Km., el permiso será de cinco días naturales.

A efectos de cálculo de estas distancias kilométricas se tendrá en cuenta la distancia a partir de la localidad del domicilio habitual del trabajador a la localidad del lugar de destino que origina el desplazamiento. Computará únicamente la distancia sólo en el trayecto de ida, y no, la suma del trayecto de ida y de vuelta.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Por intervención quirúrgica sin hospitalización de hijos, cónyuge y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. 1 día. Si la intervención es fuera de la provincia el permiso será de 2 días.

- Por intervención menor del trabajador, que no cause baja, tendrá 1 día de permiso retribuido, si es fuera de la provincia, el permiso será de 2 días.

- En el supuesto de que el trabajador, por prescripción médica, o por que el médico justifique la necesidad de la presencia de los padres, acompañe al hijo a la consulta médica, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 4 horas; si es fuera de la localidad el permiso será de un día. De no existir la prescripción o justificación médica, el tiempo invertido será recuperado por el trabajador con posterioridad.

Segundo. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve 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 de 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.



En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el último párrafo del punto SEGUNDO de este artículo.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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 duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 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 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.

- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los dos párrafos anteriores 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.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los dos párrafos anteriores de este punto SEGUNDO de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Tercero. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con remuneración del salario base, antigüedad, Plus Convenio, Prima de Asistencia, Plus de Turnicidad y Nocturnidad en su caso por los motivos y tiempos que se detallan a continuación:

- En caso de sucesivos matrimonios, 15 días naturales.

- Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. 2 días naturales. Cuando por estos motivos



el trabajador necesite hacer desplazamientos:

Desde 15 Km a 100 Km., el permiso será de tres días naturales.

De 101 a 300 Km., el permiso será de cuatro días naturales.

A partir de 301 Km., el permiso será de cinco días naturales.

A efectos de cálculo de estas distancias kilométricas se tendrá en cuenta la distancia a partir de la localidad del domicilio habitual del trabajador a la localidad del lugar de destino que origina el desplazamiento. Computará únicamente la distancia sólo en el trayecto de ida, y no, la suma del trayecto de ida y de vuelta.

- Por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad, 1 día. Si la intervención es fuera de la provincia el permiso será de 2 días.

- Por traslado del domicilio habitual, 1 día.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; cuando en éste supuesto conste en norma legal o por Convenio un periodo determinado, se estará a lo que dicha norma disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

- En el caso de fallecimiento o enfermedad grave, con hospitalización, de los tíos carnales del trabajador, el permiso retribuido será de 1 día natural.

- En caso de fallecimiento de sobrinos, de producirse en la localidad, el permiso será de tres horas, 1 día en los demás casos.

Los permisos establecidos en los tres primeros supuestos, se concederán igualmente en el caso de parejas de hecho, siempre que se justifique mediante la inscripción en algún registro oficial. No servirá como acreditación el certificado de convivencia.

Capítulo III. Temas sindicales.

Artículo 15. Acción sindical en las empresas.

Esta se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS Ley 11-85 de 2 de Agosto, BOE del 8/8/85) así como lo que sobre ésta materia está regulada en el Estatuto de Trabajadores y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen esta materia.

Artículo 16. Delegados de personal y comités de empresa.

El delegado de personal y los comités de empresa son los órganos de



representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantía que se señalen por la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de lo que se establece en este Convenio.

1º. Las medidas disciplinarias, de carácter grave o muy grave, impuestas a cualquier trabajador por la empresa, deberán darlas a conocer previamente, con una antelación mínima de 24 horas al delegado de personal o comité de empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas en un plazo de 48 horas como máximo.

2º. Los delegados de personal y miembros del comité de empresa, dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa o fuera de la misma, para asistir a cursos de formación, organismos oficiales u otras actividades, según la siguiente escala:

- hasta 49 trabajadores 15 horas mensuales
- de 50 a 250 trabajadores 20 horas mensuales

3º. Las horas del delegado y miembros del comité de empresa, podrán ser acumuladas en uno o varios miembros en el 100% de las horas.

Para poder realizar la acumulación de horas a que se refiere el párrafo anterior, será necesario, previamente a la acumulación, indicar la persona o personas en las que va a recaer dicha acumulación.

El escrito de comunicación deberá ir firmado por los delegados que renuncian a sus horas y por los que se benefician de dicha acumulación.

Asimismo, no se computará el máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal o miembro del comité como componentes de comisiones negociadoras de Convenio Colectivo, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

En aquellas empresas en que cualquier sindicato tenga un sólo Delegado, la acumulación de horas podrá efectuarse de forma trimestral hasta el 100%.

La documentación que con carácter legal se debe facilitar a los Delegados de Personal y Comités de Empresa, debe facilitarse de igual manera a las Secciones Sindicales, legalmente constituidas.

Artículo 17. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas



descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en tal operación remitirá a la empresa escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 18. Tablón de anuncios.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos, comunicados e información, la empresa pondrá a disposición de cada sindicato y representantes legales, un tablón de anuncios en el centro de trabajo, que estará colocado en un sitio accesible.

Artículo 19. Cargos sindicales.

A) Quienes ostenten cargos sindicales a nivel Provincial, autónomo o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a excedencia forzosa con reserva al puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

B) Los cargos sindicales tendrán derecho, previa información al empresario, a visitar los centros de trabajo afectados por éste Convenio, para ejercer cualquier labor relacionada con su cargo sindical, sin que el ejercicio de éste derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Capítulo IV. Temas relacionados con el empleo, la jubilación y la incapacidad.

Artículo 20. Contratación.

Con la voluntad manifestada por las dos partes de promover la contratación indefinida se podrá hacer uso de los incentivos que en cada momento estuvieran vigentes.

Se establece en el ámbito del presente Convenio la obligación empresarial de entregar los planes de empleo y contratación, a los representantes de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución, con expresión de motivos en aquellos casos en que ésta vaya a ser realizada con una modalidad temporal.

El contrato suscrito entre empresa y trabajador, lo será siempre por escrito y se inscribirá en la oficina de empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido de las condiciones





que se pacten, así como la categoría en la que se encuadre el trabajador.

La copia del contrato será facilitada al trabajador inmediatamente después de su registro en la oficina de empleo.

Las empresas cumplirán, como mínimo, con lo preceptuado en la Legislación Vigente, respecto a la contratación de trabajadores discapacitados.

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Contratos eventuales.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Una vez extinguido el contrato, se aplicará el artículo 49 1-C del Estatuto de los Trabajadores.

Contratos en prácticas.

La duración del contrato será como mínimo de 6 meses y como máximo de 2 años.

El período de prueba será de 30 días efectivos de trabajo.

La retribución será durante el 1er año de vigencia del contrato del 75%, para el 2º año del 85% sobre las retribuciones que el Convenio establezca para la categoría en la cual se encuadre el puesto de trabajo objeto de la contratación u otro similar si éste fuera de nueva creación.

La retribución será del 100% si trabaja con sistemas de primas o incentivos.

Contratos de formación.

En cuanto a este tipo de contratos les será de aplicación expresa la legislación



vigente estableciéndose una retribución mensual para el 1er año de vigencia del contrato, de 562,39 €, y para el 2º año, de vigencia del contrato, de 588,53 €.

Se excluye la utilización de estos contratos para los trabajos a tiempo medido y los tóxicos, penosos o peligrosos.

Se alcanza el compromiso (tanto para el de formación como para el contrato en prácticas) de promover la contratación indefinida como transformación de estos tipos de contratos en contratos indefinidos (Art.11.3 ET, en redacción dada por Ley 63/1997), así se procurará que todos los contratos que a la finalización del tiempo de duración el trabajador continúe trabajando en dicha empresa sean concertados como indefinidos, y en todo caso lo serán: por voluntad de las partes; celebración del contrato en fraude de Ley, cuando los trabajadores no reúnan los requisitos legalmente establecidos para su celebración; cuando no hubieran sido dados de alta en Seguridad Social; cuando no se hubieran formalizado por escrito y hubieran transcurrido un plazo igual o superior al fijado legalmente para el periodo de prueba.

La duración del contrato conforme establece el art.11.2c del E. T. es mínima de 6 meses y máxima de 2 años. En cuanto a la contratación de personas minusválidas se aplicará la legislación vigente.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador formado para un trabajo determinado no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. Tampoco se podrán celebrar contratos para la formación que tenga por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 12 meses (Art.11.2 del E.T).

Contratos indefinidos.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de Julio de 2005(BOJA nº 146 de 28 de Julio) que desarrolla lo establecido en el capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de Junio (BOJA nº 122 de 24 de Junio).

En estos contratos, el periodo de prueba para el personal no titulado será de 60 días naturales.

Los contratos que se conviertan en indefinidos provenientes de un contrato eventual, el periodo de trabajo eventual computará como periodo de prueba del contrato indefinido.

Empresas de trabajo temporal y empresas de servicios.





No podrán ser contratados trabajadores por medio de empresas de trabajo temporal o contratos con empresas de servicios, para realizar las actividades habituales del desarrollo del objeto social de la empresa, salvo circunstancias completamente excepcionales.

Cualquier trabajador, empresa, representante de los trabajadores o sindicato, puede poner en conocimiento de la Comisión de Interpretación del Convenio cualquier incumplimiento de este artículo, que una vez constatado dará traslado del mismo a la autoridad laboral para que lleve a cabo las actuaciones que considere precisas al objeto de corregir la situación y conseguir el cumplimiento de la legalidad vigente.

Los trabajadores de las empresas de servicios u otras que se subcontraten, dentro de los límites del presente convenio, tendrán como garantía mínima un salario igual al del convenio, cuando realicen actividades ordinarias de la empresa.

Contratos de obra o servicios determinados.

Estos contratos se efectúan de acuerdo con la Legislación vigente debiendo identificarse claramente la obra o servicio concreto que sea objeto del contrato.

Se considerará contratos indefinidos los realizados bajo esta modalidad en fraude de Ley.

Artículo 21. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este convenio, estiman oportuno erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la Legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estarlo ya en otra empresa o por cualquier otra razón.

Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, a excepción de aquellos casos que estén justificados por lo especial del trabajo a realizar o por las características de la empresa.

Artículo 22. Subrogación empresarial.

En caso de Subrogación Empresarial, la nueva empresa respetará, a los efectos legales, la representación sindical existente en la empresa cesante hasta la celebración de nuevas elecciones.





Aquellas empresas concesionarias de la administración pública, cuyo objeto esté comprendido dentro del ámbito funcional del presente convenio, así como cuando se trate de organismos públicos, hospitales públicos o concertados, empresas participadas en exclusiva o parcialmente por cualquier administración pública, en caso de que sean objeto de sustitución por cualquier motivo quedarán sujetas a subrogación de manera que la nueva empresa concesionaria se hará cargo de los trabajadores que estaban adscritos a la empresa saliente y en las mismas condiciones que los mismos disfrutaren en el empresa sustituida.

Artículo 23. Excedencia voluntaria.

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tiene derecho a que se le reconozca excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años y no mayor de 5 años. Ejercitado el derecho, sólo podrá volver a pedirlo, transcurridos cuatro años desde la finalización del anterior periodo.

Realizada la petición por el trabajador, la empresa tendrá la obligación de concederla en los términos pedidos, siempre y cuando se cumpliesen los requisitos, Concesión que debe producirse en el plazo máximo de 15 días desde la petición. Tanto la solicitud como la concesión deben hacerse por escrito.

Finalizado el periodo de excedencia, el trabajador conserva un derecho preferente al reingreso en la primera vacante que se produzca en igual o similar categoría dentro de la empresa.

La Excedencia Forzosa se regulará por el contenido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Finiquito.

Todo trabajador que vaya a firmar un recibo de finiquito podrá solicitar, si lo estima oportuno, una copia del mismo con 48 horas de antelación a la firma, a los efectos que estime oportunos.

De acuerdo con la legislación vigente, los efectos retroactivos que se produzcan por retraso en la negociación del convenio o revisiones salariales, serán aplicables a los contratos que hayan terminado antes de la publicación de las correspondientes tablas.

Artículo 25. Extinción contractual entre los 60 y 65 años.

Aquellos trabajadores que hayan cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967, y que decidan voluntariamente jubilarse entre los 60 y los 65 años de edad, las empresas le abonarán en concepto de indemnización por la jubilación, las cantidades siguientes:



- A los 65 años, una cantidad igual, a lo ganado en los últimos dos meses de trabajo.
- A los 64 años, igual a lo ganado en los últimos tres meses.
- A los 63 años, igual a lo ganado en los últimos seis meses.
- A los 62 años, igual a lo ganado en los últimos siete meses.
- A los 61 años, igual a lo ganado en los últimos ocho meses.
- A los 60 años, igual a lo ganado en los últimos nueve meses.

Aquellos trabajadores que, por enfermedad común o accidente no laboral, hayan permanecido en situación de baja por I.T. durante uno o la suma de varios periodos en los doce meses, inmediatamente anteriores a la fecha en que decidan voluntariamente jubilarse y la duración al menos, haya sido de 9 o más meses, será exigencia para obtener la ayuda que antecede, el acuerdo de las partes.

Las cantidades anteriores, se entiende siempre referidas a trabajadores que prestan servicios a jornada completo, por lo que en otro caso se cobrará el importe que corresponda proporcionalmente.

Artículo 26. Indemnizaciones por fallecimiento o incapacidad.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, garantizarán a sus trabajadores, las siguientes indemnizaciones durante las 24 horas del día:

- 36.060,73 € por fallecimiento del trabajador, derivado de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.
- 6.010,12 € si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Parcial, derivadas de accidente laboral, o no laboral.
- 27.045,54 € si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total, para la profesión habitual, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.
- 33.055, 67 € si se reconoce al trabajador una Invalidez Absoluta, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.
- 36.060,73 € si se reconoce al trabajador una Gran Invalidez, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.

La obligación de la empresa no es otra que concertar la póliza de seguros correspondiente y abonar la prima, sin que tenga ninguna obligación de abonar las indemnizaciones en el supuesto de insolvencia de la compañía aseguradora.





Las indemnizaciones deberán ser abonadas por la empresa en el supuesto de que no haya concertado el seguro.

A partir del 1 de Enero de 2008, las cantidades que las empresas afectadas por este convenio garantizarán a sus trabajadores en los términos recogidos en este artículo serán las siguientes:

- 37.000,00 € por fallecimiento del trabajador, derivado de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.
- 6.500,00 € si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Parcial, derivadas de accidente laboral, o no laboral.
- 28.000,00 € si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total, para la profesión habitual, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.
- 34.000,00 € si se reconoce al trabajador una Invalidez Absoluta, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.
- 37.000,00 € si se reconoce al trabajador una Gran Invalidez, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.

Artículo 27. Incapacidad derivada de enfermedad común o fallecimiento.

En los casos de fallecimiento del trabajador que no sea por accidente laboral o no laboral, o por enfermedad profesional (ya previstos en el artículo anterior), o de declaración del trabajador en situación de gran invalidez, incapacidad absoluta, o incapacidad total, derivados de enfermedad común, las empresas contratarán un seguro que cubra las siguientes cantidades:

- Por muerte natural: 6.000 €
- Por Incapacidad Absoluta o Gran Invalidez: 9.000 €
- Por Incapacidad Total: 6.000 €

La obligación de la empresa no es otra que concertar la póliza de seguros correspondiente y abonar la prima, sin que tenga ninguna obligación de abonar las indemnizaciones en el supuesto de insolvencia de la compañía aseguradora. Las indemnizaciones deberán ser abonadas por la empresa en el supuesto de que no haya concertado el seguro.

Caso de que la incapacidad sea declarada con reserva de puesto, si al finalizar el plazo de dicha reserva, el trabajador fuese readmitido, como consecuencia de la revisión de su situación de incapacidad, por la empresa donde prestaba su servicio, vendrá obligado a devolver a la misma la indemnización que hubiese



cobrado.

Las disposiciones contenidas en el texto anterior entrarán en vigor el día 1 de Octubre de 2006.

Mientras tanto, continuará vigente el texto del artículo 16 bis del Convenio Colectivo para los años 2004 y 2005, que dice lo siguiente:

En los casos de declaración del trabajador en situación de gran invalidez, incapacidad absoluta, o incapacidad total, derivados de enfermedad común, se le abonará 5, 4 y 3 meses de salarios, respectivamente.

Caso de que la incapacidad sea declarada con reserva de puesto, si al finalizar el plazo de dicha reserva, el trabajador fuese readmitido, como consecuencia de la revisión de su situación de incapacidad, por la empresa donde prestaba su servicio, vendrá obligado a devolver a la misma la indemnización que hubiese cobrado.

Artículo 28. Jubilación obligatoria.

En virtud de la situación de paro existente se establece que la jubilación de los trabajadores se producirá, en todo caso, a los 65 años de edad, salvo que el trabajador no haya percibido su derecho a prestación de su jubilación, en cuyo caso se mantendrá trabajando hasta que perciba dicho derecho.

Capítulo V. Salarios y estructura salarial.

Artículo 29. Retribuciones.

Para el año 2006 se establece un incremento del 2,00 % en todos los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo, incremento que ya ha sido aplicado en todos los conceptos previstos en el convenio.

Revisión salarial. En el supuesto de que el índice del precio al consumo correspondiente al año 2006 sea superior al 2,2 %, el exceso que sobre este porcentaje se produzca se aplicará a la totalidad de los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo. La revisión se llevará a cabo con efectos desde el 1 de Enero del 2006 y sobre lo vigente a 31 de Diciembre de 2005 (una vez efectuada la revisión del IPC de dicho año si procede). Una vez efectuada la revisión salarial las cuantías económicas resultantes servirán de base para el incremento salarial del año 2007.

Para el año 2007 se establece un incremento del 2,00 % en todos los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo, una vez efectuada la revisión del IPC del año 2006.

Revisión salarial. En el supuesto de que el índice del precio al consumo correspondiente al año 2007 sea superior al 2,2 %, el exceso que sobre este porcentaje se produzca se aplicará a la totalidad de los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo. La revisión se llevará a cabo con efectos desde el 1 de Enero del 2007 y sobre lo vigente a 31 de Diciembre de 2006 (una vez efectuada la revisión del IPC de dicho año si procede). Una vez efectuada la revisión salarial las cuantías económicas resultantes servirán de base para el incremento salarial del año 2008.

Con independencia del incremento reflejado en los párrafos anteriores se ha producido, para cada año de vigencia del convenio, una subida lineal de 210 € que se ha distribuido en 180 € en el Plus Convenio, y 30 € en el plus de absentismo, subida que ya ha quedado reflejada en los artículos 31 y 43.

Artículo 30. Salario base.

El salario base será el que figura en la tabla anexa.

Artículo 31. Absentismo.

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establece una prima mensual de 29,36 €, que cobrará el trabajador, siempre que no tenga ausencia total o parcial en jornada laboral alguna en el mes de referencia.

A los efectos exclusivos del presente artículo no se considerarán ausencias las debidas a las causas siguientes:

- a) Las comprendidas en el Artículo 14 del presente Convenio.
- b) Accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- c) Asistencia al médico especialista con su correspondiente justificación.
- d) Enfermedad común que lleve aparejada intervención quirúrgica, y en este caso hasta el alta médica del médico de cabecera
- e) Huelga legal, sin perjuicio de que al aplicar los descuentos de las retribuciones económicas se aplicara la parte proporcional correspondiente a esta prima.
- f) Hasta 3 horas mensuales para acudir a consulta de médico de cabecera.

Aquellas empresas que por las mismas circunstancias y concepto tuvieran establecidas similares primas podrán absorberlas o compensarla según proceda.

Una vez realizada la revisión de salarios correspondiente para el año 2006, la cantidad resultante se verá incrementada en el porcentaje pactado del 2%, más



2,50 € mensuales, para el ejercicio 2007.

Artículo 31 Bis. Prima especial de absentismo.

Aquel trabajador que durante todo el año no haya faltado al trabajo más de 16 horas, sea cual sea la causa de dicha inasistencia, salvo las horas de crédito legalmente reconocido por actividad sindical, recibirán una Prima Personal de 50 €, que se le abonará en la nómina del mes de enero del siguiente año. La cuantía de esta prima permanecerá inalterable durante los dos años de vigencia del presenta convenio.

Artículo 32. Prima de asistencia.

Se establece una prima de asistencia al trabajo que será de 5,04 € diarios para todo el personal, excepto para los pinches y aprendices.

Esta prima se cobrará por todos los días del año, incluidos los días de vacaciones, excepto domingos y festivos.

Artículo 33. Plus de distancia.

En concepto de plus de distancia, el trabajador percibirá por cada km. de distancia existente a partir del límite del casco urbano más de 2 km., de la localidad donde radica actualmente el centro de trabajo y el lugar donde se encuentra ubicado el mismo, la cantidad de 0,21 €/Km. Este importe permanecerá inalterable para toda la vigencia del convenio.

Artículo 34. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre, cuya cuantía estará integrada por los siguientes conceptos: 30 días de salario base, plus de convenio, antigüedad, y prima de asistencia.

Las indicadas pagas extraordinarias se abonarán dentro de los primeros 20 días de los meses citados, prorrateándose por semestres naturales el cobro de las mismas

Artículo 35. Plus de escolaridad.

Las empresas abonarán, por cada anualidad del convenio la cantidad de 59,04€ por cada hijo que tengan los trabajadores en edad escolar, siempre que los mismos tengan cumplidos los 3 años y no hayan cumplido 19 años y todo ello referido al día 1 de septiembre del año en curso, debiendo acreditar tal extremo.

Este plus se cobrará por aquellos trabajadores que estén contratados por la empresa durante el mes de septiembre, abonándose en la nómina del mes de Septiembre, siempre y cuando se justifique antes del día 10 de Septiembre,



abonándose en los demás casos en la nómina de Octubre. Se cobrará aunque se esté en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 36. Plus de transporte.

En concepto de Plus de Transporte y como compensación de los gastos producidos por el trabajador en sus desplazamientos al centro de trabajo, las empresas abonarán una cantidad mensual de 40,77 €.

No podrá ser descontada parte proporcional alguna, al no entrar en la base de cotización, cobrándose por lo tanto, en todos los casos íntegramente dicha cantidad.

Este plus se cobrará durante todos los meses del año salvo el mes de vacaciones.

Artículo 37. Nupcialidad y natalidad.

Aquellos trabajadores que contraigan matrimonio y permanezcan en la empresa, percibirán la cantidad de 245,11 € por una sola vez, siempre que en la fecha que contraiga matrimonio lleve un mínimo de un año en la empresa.

Por el nacimiento de cada hijo de los trabajadores la empresa le abonará la cantidad de 104,36 €, si los dos padres trabajasen en la misma empresa, entre ambos cobrarán 104,36 €.

Artículo 38. Plus de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

Trabajando en dicho periodo nocturno, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no, entre las 22 y las 6 horas.

Queda exceptuado del cobro el personal vigilante de noche que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

De igual manera quedan excluidos del cobro, todos aquellos trabajadores ocupados en jornadas diurnas que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos por acontecimientos catastróficos o calamitosos.

La bonificación por estos trabajos será del 20% sobre el salario base.

En la aplicación de este artículo se respetará cualquier mejora más beneficiosa que pudiese estar establecida, por decisión voluntaria de la empresa o por

contrato individual o colectivo con los trabajadores

Artículo 39. Antigüedad.

Se computará por quinquenios, abonándose a partir del mes siguiente de cubrir el periodo de 5 años. Su remuneración mensual, así como en cada una de las pagas extras, será el resultado de multiplicar el número de quinquenios por el valor del mismo que para cada categoría aparece en el anexo correspondiente.

Se establece el límite de antigüedad en ocho quinquenios respetándose a los que tengan una antigüedad superior reconocida, con anterioridad a la publicación del presente convenio colectivo en el boletín oficial de la provincia.

Artículo 40. Dietas.

La media dieta se fija en 12,23 €, consistente en la realización por parte del trabajador, del desayuno y una de las comidas. Si sólo se realiza el desayuno se cobrarán 4,36 €. La dieta se fija en 22,00 €, abonables en el caso de que se realice el desayuno, la comida y la cena. La dieta completa se fija en la cantidad de 30,55 € para el supuesto de que el trabajador, además de realizar todas las comidas fuera de su casa, también pernocte fuera de la misma.

En el supuesto de que los gastos excedan de las cantidades fijadas, les serán abonados al trabajador los mismos, previa justificación.

Artículo 41. Plus de turnicidad.

Se establece un plus de turnicidad, que abonará la empresa del trabajador con independencia del resto de retribuciones, ascendente a la cantidad de 1,33 € por cada día concreto en que se participe en la rotación del turno. Siendo esta cantidad absorbible y compensable por las cantidades que por este concepto vengán abonando las empresas a la entrada en vigor del mismo.

En las empresas que esté establecido un sistema de cuarto turno, deberán abonar a los trabajadores que participen en dicho turno una prima de cuarto turno consistente en 7,47 diarios, por cada día efectivo de trabajo, y que abonarán al trabajador mientras permanezca enmarcado en el mismo.

La percepción de este plus de cuarto turno es incompatible con el abono del Plus de Turnicidad.

En el supuesto de que se produzca alguna duda en cuanto a la aplicación práctica del plus regulado en este precepto, se acuerda que con carácter obligatorio deba someterse a la interpretación de la comisión paritaria.

Artículo 42. Plus carencia de incentivos.



Las empresas que no tengan establecido algún sistema de incentivos, primas o complementos, deberán abonar un Plus de Carencia de Incentivos, que consistirá en el 11% del Salario Base por cada hora efectiva de trabajo.

A las que lo establezcan, no les será de aplicación este artículo.

De existir algún problema en el establecimiento del sistema de primas o incentivos, las partes afectadas deberán someter obligatoriamente la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio.

Este Plus sólo se abonará por cada hora efectiva de trabajo, no abonándose en los días que, efectivamente no se trabaje.

El importe del Plus por cada día efectivo de trabajo, se calculará multiplicando las horas de cada jornada por la cantidad consignada en la tabla adjunta al texto del Convenio.

El Plus tiene carácter de absorbible y compensable con cualquier otro concepto económico que por parte de las empresas se abonen, con independencia de los conceptos Salario Base, Plus convenio, Prima de asistencia, Plus transporte, Dietas, turnicidad, cuarto turno, absentismo y nocturnidad incluidos en el Convenio.

Las empresas que abonen cualquier concepto económico distinto a los contemplados en el párrafo anterior, aunque no establezcan ningún sistema de primas, incentivos o complementos, no deberán abonar el Plus de Carencia de Incentivos, si con los conceptos que abonen alcanzan el 11% del Salario Base por día efectivo de trabajo. Si no se alcanzase ese porcentaje, se complementará la cantidad hasta alcanzar dicho 11%.

Artículo 43. Plus convenio.

Se establece para todo el personal, excepto aprendices, en la cuantía de 5,67 € diarios para el año 2006. Para el año 2007, una vez efectuada, si procede, la revisión salarial en diciembre de 2006, más la subida del 2%, este concepto se incrementará en 0,42 €, percibiéndose durante los 365 días del año y los 60 días de pagas extraordinarias.

No se computará a efectos de antigüedad, ni de complementos de puestos de trabajo, de calidad o cantidad, incluidas primas de producción de vencimiento superior al mes ni para cualquier concepto retributivo alguno.

Este mismo criterio se aplicará, en su caso, al personal con retribución mensual.

Artículo 44. Complementos salariales.

Todos los complementos salariales de la nómina (pluses, etc.) se calcularán con la tabla de salarios base para cada categoría.

Capítulo VI. Mejoras sociales.

Artículo 45. No discriminación en las empresas.

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

Artículo 46. Accidentes laborales.

A) Las empresas complementarán, a su cargo, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional que abona la entidad gestora o en su caso la mutua, y lo que hubiera correspondido cobrar al trabajador de haber estado en activo.

B) Dicho complemento va referido tanto al salario base, como a los complementos salariales, ya sean de carácter personal, de puesto de trabajo o de vencimiento periódico superior a la mensualidad.

C) Quedan excluidas, de complementación, aquellas percepciones que, en concepto de indemnizaciones o suplidos, no tienen carácter salarial, y por tanto no son cotizables

D) Aquellas empresas que tengan implantado algún sistema de primas o incentivos, calcularán estos a razón de la media de lo obtenido por este concepto en los tres meses anteriores al de la baja.

E) Además de ello la empresa abonará, por cada día de baja, la cantidad de 1,34 €.

Artículo 47. Hospitalización.

Las empresas completarán hasta el 100%, las cantidades que la Seguridad Social abone a los trabajadores, por causas de cualquier enfermedad o accidente no laboral, mientras el trabajador permanezca ingresado en algún centro hospitalario.

La fórmula para el cálculo del complemento será la establecida en el artículo anterior, en sus apartados A, B, C, D y E.

Esta situación deberá justificarse con certificado del Centro Hospitalario, en el que se hará constar la fecha de ingreso y alta hospitalaria.

Así mismo se aplicara el complemento anterior en los casos en que el trabajador sea sometido a una intervención quirúrgica hospitalaria, manteniéndose el



derecho hasta que se alcance el alta del médico de cabecera, como consecuencia directa de la intervención a la cual el trabajador haya sido sometido.

Tomando como referencia la nómina del mes anterior al momento de la baja en ambos casos

Artículo 48. Enfermedad común.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, no regulados en artículos anteriores, las empresas abonarán el 60% de la base reguladora durante 3 días al año. Este complemento se aplicará en la primera baja si fuese superior a tres días y en otro caso, en bajas sucesivas, hasta completar los tres días anuales.

Para el año 2007, por una sola vez, las empresas complementarán el 75% de la base reguladora desde el primer día de baja y hasta el día veinte, siendo requisito imprescindible para el cobro de la misma, la presentación del segundo parte de confirmación de baja.

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 49. Comisión provincial de seguridad y salud laboral.

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral, que consta de ocho representantes, cuatro de ellos elegidos por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, y cuatro elegidos por la representación empresarial, tendrá las siguientes funciones:

- a) Promover entre empresarios y trabajadores del sector del metal una adecuada formación e información en temas de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.
- b) Estudiar conjuntamente los accidentes o enfermedades profesionales más comunes en el sector siderometalúrgico y en el ámbito Provincial, al objeto de buscar los medios y técnicas adecuadas que los prevengan y corrijan.
- c) Esta comisión de Seguridad y Salud Laboral podrá tener misiones de mediación y arbitraje en cuantos conflictos colectivos se planteen en las empresas, en contenciosos relativos a seguridad y salud de los trabajadores.

Todas las actuaciones de esta Comisión, incluidas las visitas a las empresas, serán paritarias y colegiadas.

Se crea la figura del Delegado Territorial de Seguridad y Salud Laboral, procediéndose al nombramiento de dos Delegados, uno por UGT y otro por CC.OO. que destinarán todo el tiempo de trabajo a esta actividad. La designación y el desarrollo práctico se producirán en el seno de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral.





Ambas partes se comprometen al desarrollo de la misma a lo largo del presente Convenio.

Formación de los trabajadores. 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 produzcan cambios en las funciones que desempeñen se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento del tiempo invertido, en las siguientes jornadas de trabajo.

Delegados de prevención.

Las Empresas deberán proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario:

1. Las reuniones de Comité de Seguridad y Salud.
2. Las reuniones convocadas por el empresario en materia de Prevención de Riesgos.
3. El tiempo destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, siempre que su visita esté relacionada con temas de Seguridad Social Laboral.
4. El tiempo necesario para ser informado por el empresario sobre daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que el Delegado de Prevención hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Artículo 50. Reconocimiento médico.

Las empresas, individual o colectivamente, ofrecerán la posibilidad de un reconocimiento médico anual, al conjunto de sus trabajadores, con la colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional de la Seguridad Social, y con la colaboración de los Centros de Seguridad y Salud Laboral.





El reconocimiento se realizará en función de los riesgos específicos de cada uno de los puestos de trabajo, de acuerdo con el contenido del artículo 22 de la Ley de Prevención y normas concordantes,

Artículo 51. Prendas de trabajo.

Todas las empresas afectadas por éste Convenio, además de proporcionar a los trabajadores todos los elementos de protección que determine la Ley, les dotará de dos prendas de trabajo (mono o bata) a su ingreso en la empresa y transcurrido un año de servicio entregará uno más, y otro cada seis meses.

Artículo 52. Conductores.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la creación de una comisión para la realización de un estudio en profundidad sobre la incidencia en la seguridad del trabajo el que un trabajador realice tareas de conductor, durante su jornada laboral.

Las conclusiones que se desprendan de este estudio, se trasladarán por la Comisión Paritaria al texto del convenio, sin esperar a la negociación del siguiente convenio.

Artículo 53. Empresas de mantenimiento de centros hospitalarios.

Durante el año 2006, las organizaciones firmantes del convenio solicitarán de los servicios de prevención de las empresas de mantenimiento de los centros hospitalarios la realización de un estudio pormenorizado de los riesgos existentes. Adquiriendo las partes el compromiso de crear una comisión paritaria que plasmará en el próximo convenio las conclusiones obtenidas para que sean tenidas en cuenta en los pliegos de condiciones futuros, de ofertas para la prestación de los servicios en estos centros.

Capítulo VIII. Formación.

Artículo 54. Formación continua.

Las partes firmantes valoran la importancia de la Formación Profesional de los Trabajadores, para mejorar la competitividad. Por lo que se comprometen a fomentarla conjuntamente.

La comisión Provincial paritaria de Formación Continua, integrada por la Federación Provincial del Metal y las organizaciones sindicales del metal U.G.T. y CC.OO. llevará a cabo el desarrollo del acuerdo nacional sobre Formación Continua.

Una vez elaborados los programas anuales de formación, la Comisión Paritaria





realizará las gestiones para conseguir las ayudas que puedan establecerse para el desarrollo de los programas.

En el resto de los extremos relacionados con la formación, las partes ratifican el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Disposiciones generales.

Artículo 55. Inaplicación salarial.

Con carácter excepcional durante la vigencia del presente Convenio, y sin perjuicio de la obligatoriedad de su aplicación, aquellas empresas que presenten una situación de crisis, que deberá ser suficientemente demostrada, podrán plantear la posibilidad de negociar unas condiciones salariales distintas, que sustituyan con la misma eficacia jurídica, a las pactadas en el presente convenio. De acuerdo con el siguiente procedimiento:

A) Las empresas deben presentar solicitud de inicio de negociaciones, ante los representantes legales de los trabajadores y la comisión paritaria del Convenio, en un plazo máximo de 20 días hábiles, siguientes a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

B) Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro u otros documentos) en los 15 días siguientes a la comunicación contemplada en el párrafo anterior.

C) En el plazo de 15 días naturales a contar desde el envío de la documentación, las partes interesadas, en el seno de la empresa intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial.

D) De no existir acuerdo, lo comunicaran a la Comisión Paritaria, que seguirá el procedimiento previsto en el Artículo 5º del presente Convenio.

E) En las empresas en que no existan representantes de los trabajadores, el procedimiento se tramitará por medio de la Comisión Paritaria.

F) De mutuo acuerdo las partes durante la vigencia del convenio deciden que para cada caso concreto se designara el árbitro correspondiente.

Primera. En lo no previsto por el presente Convenio se considerará integrado su texto por los mismos términos que establecía la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29/07/70, además de la Legislación que en cada momento se encuentre vigente, y en especial será de aplicación la definición que dicha Ordenanza realizaba respecto a los Jefes de Equipo.



Segunda. En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de sus funciones, declarase la nulidad de algunas de las cláusulas del presente Convenio, quedará el convenio anulado en su totalidad, debiendo considerarse de nuevo por la Comisión Paritaria.

Tercera. La Comisión Negociadora del Convenio estará compuesta por un máximo de doce miembros por cada una de las representaciones económica y de los trabajadores, sin perjuicio de los Asesores de cada una de las partes.

Cuarta. Se considera de aplicación expresa en el ámbito del presente Convenio Colectivo el Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal aprobado por la Dirección General de Trabajo el 6 de Abril de 2001, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 2 de Mayo de 2001, página 16040.

Disposición final.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan que las diferencias económicas originadas como consecuencia de los efectos retroactivos del convenio, se liquiden en la nómina del mes de julio si la publicación del convenio en el B.O.P se produce antes del 15 de Julio y en otro caso en la nómina del mes de agosto antes del 31 de Agosto del 2006.



**TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD
SIDEROMETALÚRGICA EN LA PROVINCIA DE JAÉN, PARA EL AÑO 2.006****TABLAS SALARIALES**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	€/HORA PLUS CARENCIA DE INCENTIVOS	ANTIGÜEDAD VALOR QUINQUENIO
	€	€	€
PERSONAL OBRERO	DIARIO		
OFICIAL DE 1ª	20,90 €	0,48 €	28,82 €
OFICIAL DE 2ª	20,74 €	0,48 €	28,51 €
OFICIAL DE 3ª	20,41 €	0,47 €	28,12 €
ESPECIALISTA	20,40 €	0,47 €	28,12 €
PEÓN	20,16 €	0,47 €	27,75 €
PERSONAL SUBALTERNO	MENSUAL		
ALMACENERO	616,20 €	0,47 €	27,97 €
CHÓFER	624,65 €	0,47 €	28,53 €
VIGILANTE	606,34 €	0,46 €	27,52 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE ORGANIZACION			
JEFE DE PRIMERA	692,78 €	0,52 €	31,45 €
JEFE DE SEGUNDA	675,52 €	0,51 €	30,67 €
OFICIAL DE 1ª VIAJANTE	652,12 €	0,49 €	29,60 €
OFICIAL DE 2ª	636,17 €	0,48 €	28,88 €
AUXILIAR	616,85 €	0,47 €	28,00 €
TÉCNICOS DE OFICINA			
DELINEANTE PROYECTISTA	680,61 €	0,51 €	30,90 €
DELINEANTE DE 1ª	652,13 €	0,49 €	29,60 €
DELINEANTE DE 2ª	636,17 €	0,48 €	28,88 €
AUXILIAR	616,87 €	0,47 €	28,01 €
TÉCNICOS DE LABORATORIO			
JEFE DE LABORATORIO	700,59 €	0,53 €	31,80 €
JEFE DE SECCIÓN	673,46 €	0,51 €	30,57 €
ANALISTA DE 1ª	646,70 €	0,49 €	29,37 €
ANALISTA DE 2ª	627,08 €	0,48 €	28,47 €
AUXILIAR	619,52 €	0,47 €	28,01 €
TÉCNICOS DE TALLER			
JEFE DE TALLER	691,08 €	0,51 €	31,37 €
MAESTRO DE TALLER	656,52 €	0,50 €	29,80 €
MAESTRO DE TALLER DE 2ª	652,13 €	0,49 €	29,60 €
ENCARGADO	633,82 €	0,48 €	28,77 €
PERSONAL TÉCNICO			
PERITO	744,31 €	0,55 €	33,79 €
MAESTRO INDUSTRIAL	669,10 €	0,50 €	30,38 €
PRACTICANTE A.T.S.	643,99 €	0,49 €	29,23 €

**TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD
SIDEROMETALÚRGICA EN LA PROVINCIA DE JAÉN, PARA EL AÑO 2.006**

ARTICULO	20º	CONTRATOS DE FORMACION	1er AÑO	562,39 €	
			2º AÑO	588,53 €	
ARTICULO	30º	SALARIO BASE			EN TABLAS SALARIALES
ARTICULO	31º	PLUS DE ABSENTISMO		29,36 €	
ARTICULO	31BIS	PRIMA ESPECIAL DE ABSENTISMO (ANUAL)		50,00 €	
ARTICULO	43º	PLUS CONVENIO		5,67 €	
ARTICULO	32º	PRIMA DE ASISTENCIA		5,04 €	
ARTICULO	33º	PLUS DISTANCIA		0,19 €	
ARTICULO	35º	PLUS DE ESCOLARIDAD		59,04 €	
ARTICULO	36º	PLUS TRANSPORTE		40,77 €	
ARTICULO	37º	NUPCIALIDAD		245,11 €	
ARTICULO	37º	NATALIDAD		104,36 €	
ARTICULO	39º	ANTIGÜEDAD			EN TABLAS SALARIALES
ARTICULO	40º	DIETAS	MEDIA DIETA	12,23 €	
			MEDIA DIETA SÓLO DESAYUNO	4,36 €	
			DIETA	22,00 €	
			DIETA COMPLETA	30,55 €	
ARTICULO	41º	PLUS DE TURNICIDAD		1,33 €	
ARTICULO	41º	CUARTO TURNO		7,47 €	
ARTICULO	46º	CANTIDAD POR DIA DE BAJA		1,34 €	
ARTICULO	42º	PLUS CARENCIA DE INCENTIVOS			EN TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD
SIDEROMETALÚRGICA EN LA PROVINCIA DE JAÉN, PARA EL AÑO 2.006

TABLAS SALARIALES

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	€/HORA PLUS CARENIA DE INCENTIVOS	ANTIGÜEDAD VALOR QUINQUENIO
	€	€	€
PERSONAL OBRERO			
	DIARIO		
OFICIAL DE 1ª	20,90 €	0,48 €	28,82 €
OFICIAL DE 2ª	20,74 €	0,48 €	28,51 €
OFICIAL DE 3ª	20,41 €	0,47 €	28,12 €
ESPECIALISTA	20,40 €	0,47 €	28,12 €
PEÓN	20,16 €	0,47 €	27,75 €
PERSONAL SUBALTERNO			
	MENSUAL		
ALMACENERO	616,20 €	0,47 €	27,97 €
CHÓFER	624,65 €	0,47 €	28,53 €
VIGILANTE	606,34 €	0,46 €	27,52 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE ORGANIZACION			
JEFE DE PRIMERA	692,78 €	0,52 €	31,45 €
JEFE DE SEGUNDA	675,52 €	0,51 €	30,67 €
OFICIAL DE 1ª VIAJANTE	652,12 €	0,49 €	29,60 €
OFICIAL DE 2ª	636,17 €	0,48 €	28,88 €
AUXILIAR	616,85 €	0,47 €	28,00 €
TECNICOS DE OFICINA			
DELINEANTE PROYECTISTA	680,61 €	0,51 €	30,90 €
DELINEANTE DE 1ª	652,13 €	0,49 €	29,60 €
DELINEANTE DE 2ª	636,17 €	0,48 €	28,88 €
AUXILIAR	616,87 €	0,47 €	28,01 €
TECNICOS DE LABORATORIO			
JEFE DE LABORATORIO	700,59 €	0,53 €	31,80 €
JEFE DE SECCIÓN	673,46 €	0,51 €	30,57 €
ANALISTA DE 1ª	646,70 €	0,49 €	29,37 €
ANALISTA DE 2ª	627,08 €	0,48 €	28,47 €
AUXILIAR	619,52 €	0,47 €	28,01 €
TECNICOS DE TALLER			
JEFE DE TALLER	691,08 €	0,51 €	31,37 €
MAESTRO DE TALLER	656,52 €	0,50 €	29,80 €
MAESTRO DE TALLER DE 2ª	652,13 €	0,49 €	29,60 €
ENCARGADO	633,82 €	0,48 €	28,77 €
PERSONAL TECNICO			
PERITO	744,31 €	0,55 €	33,79 €
MAESTRO INDUSTRIAL	669,10 €	0,50 €	30,38 €
PRACTICANTE A.T.S.	643,99 €	0,49 €	29,23 €

**TABLAS SALARIALES PARA EL CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD
SIDEROMETALÚRGICA EN LA PROVINCIA DE JAÉN, PARA EL AÑO 2.006**

ARTICULO	20º	CONTRATOS DE FORMACION	1er AÑO	562,39 €	
			2º AÑO	588,53 €	
ARTICULO	30º	SALARIO BASE			EN TABLAS SALARIALES
ARTICULO	31º	PLUS DE ABSENTISMO		29,36 €	
ARTICULO	31BIS	PRIMA ESPECIAL DE ABSENTISMO (ANUAL)		50,00 €	
ARTICULO	43º	PLUS CONVENIO		5,67 €	
ARTICULO	32º	PRIMA DE ASISTENCIA		5,04 €	
ARTICULO	33º	PLUS DISTANCIA		0,19 €	
ARTICULO	35º	PLUS DE ESCOLARIDAD		59,04 €	
ARTICULO	36º	PLUS TRANSPORTE		40,77 €	
ARTICULO	37º	NUPCIALIDAD		245,11 €	
ARTICULO	37º	NATALIDAD		104,36 €	
ARTICULO	39º	ANTIGÜEDAD			EN TABLAS SALARIALES
ARTICULO	40º	DIETAS	MEDIA DIETA	12,23 €	
			MEDIA DIETA SOLO DESAYUNO	4,36 €	
			DIETA	22,00 €	
			DIETA COMPLETA	30,55 €	
ARTICULO	41º	PLUS DE TURNICIDAD		1,33 €	
ARTICULO	41º	CUARTO TURNO		7,47 €	
ARTICULO	46º	CANTIDAD POR DIA DE BAJA		1,34 €	
ARTICULO	42º	PLUS CARENCIA DE INCENTIVOS			EN TABLAS SALARIALES