



**JUNTA DE ANDALUCIA**  
**CONSEJERIA DE EMPLEO**  
**DELEGACION PROVINCIAL DE HUELVA**

Resolución de 24 de abril de 2006, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de montajes de la provincia de Huelva.

**Expte. núm.: 1.584.**

**Código de Convenio: 2101925.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de montajes de la provincia de Huelva, que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 2006 por las asociaciones empresariales ASEMCO y APEIE y por las centrales sindicales CC.OO y U.G.T., en representación de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el arto 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía, y en los Decretos 11/2004, de 24 de abril, y 203/2004, de 11 de mayo, sobre reestructuración de Consejerías y estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

**Primero:** Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

**Segundo:** Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

**Tercero:** Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento del mismo por las partes afectadas.

Huelva, a 24 de Abril de 2006.-El Delegado Provincial, Fdo.: Juan Márquez Contreras.

**TEXTO ARTICULADO DEL CUARTO CONVENIO  
COLECTIVO PARA EL SECTOR DE MONTAJES DE  
LA PROVINCIA DE HUELVA**

**Capítulo I. Ámbitos.**

**Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo obliga a las empresas y trabajadores del sector del Metal, tanto en proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose así mismo aquellas empresas, centros de trabajos o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarlos o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

Será de aplicación a todas las empresas de Industrias del Metal y Construcciones y Reparaciones Metálicas, Industriales Electricistas, Fría Industrial, Almacenistas de Hierros, Almacenistas de Suministros Industriales, Almacenistas de Materiales Eléctricos y regirá las, relaciones de trabajo de las mismas en la Provincia de Huelva, quedando expresamente excluida de este Convenio las empresas del Sector de Automoción.

También será de aplicación este Convenio Colectivo a la Industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0.5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo afectadas por este Convenio aquellas nuevas actividades afines o: similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán también excluidas, además de la del Sector de Automoción, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización salvo las industrias relacionadas en el apartado 2 de este artículo.

El presente convenio será de aplicación a las empresas a que se refieren los párrafos anteriores sin perjuicio de aquellos Convenios concertados o que se concierten en el futuro en el ámbito de cada empresa.



## **Artículo 2. Ámbito personal.**

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta de las empresas comprendidas en el mismo, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten y la modalidad del contrato laboral que los ligen

Igualmente quedan comprendidos en el ámbito del mismo los trabajadores que antes estaban afectados por el Convenio de Comercio del Metal pertenecientes a los Sectores de Almacenistas de Hierros, Almacenistas de Suministros Industriales y Almacenistas de Materiales Eléctricos que, con renuncia expresa a todos y cada uno de los derechos y obligaciones que les afectaban en virtud del texto articulado del Convenio de Comercio del Metal, asumen íntegramente los del presente texto articulado, excepción hecha de su tabla salarial.

Quedan, no obstante, excluidos los que desempeñen las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, de conformidad con la legislación vigente.

## **Artículo 3. Ámbito territorial.**

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo y trabajadores que comprendidos en el ámbito funcional del mismo se encuentran situados en la provincia de Huelva, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

## **Artículo 4. Vigencia.**

El presente convenio tendrá una vigencia de 2 años, desde 1º de Enero de 2.006 hasta el 31 de Diciembre del 2.007. Ello no obstante, será de aplicación una vez transcurridos 30 días laborables después de su firma.

## **Artículo 5. Denuncia y prórroga.**

El Convenio se prorrogará tácitamente por años sucesivos de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con anterioridad al 10 de octubre de 2.007.

De llevarse a efecto la denuncia, las deliberaciones comenzaran a primeros de Diciembre del mismo año.

En caso de prórroga según la cláusula anterior, todos los conceptos retributivos y pluses del convenio se incrementarán con el IPC real del año para el que se prorroga.

## **Artículo 6. Vinculación a la totalidad de lo pactado.**

Entendiéndose el presente Convenio como un todo orgánico e indivisible, las condiciones pactadas en el mismo forman un sólo conjunto, de manera que no



entrará en vigor ninguna de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad.

### **Artículo 7. Compensación y absorción.**

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrar en vigor el mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia. A partir de la firma del presente Convenio para que puedan compensarse y absorberse deberán darse expresamente a cuenta de las subidas de cada convenio.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen a las actuales pactadas. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

### **Artículo 8. Garantías ad personam.**

Se respetarán las situaciones personales, que consideradas en su totalidad y cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente Ad Personam.

### **Artículo 9. Comisión paritaria.**

Para la interpretación del contenido del presente convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones que por ley se determinan en los problemas o cuestiones que puedan suscitarse como consecuencia de su aplicación, se crea una COMISION PARITARIA que queda constituida de la siguiente forma:

Con carácter opcional, podrá nombrarse un:

**Presidente:** Que será el de las deliberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.

**Secretario:** Que será el de las liberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.

Estas figuras tendrán funciones de ordenación de los debates, recepción de propuestas y redacción de los acuerdos alcanzados entre las partes.

Con carácter permanente:

**Vocales:** Cuatro por la representación sindical y otros Cuatro por la parte empresarial, designados por ambas partes de entre las respectivas representaciones firmantes del Convenio.





**Asesores:** Los que designen ambas partes.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas sometidos a su consideración por las partes.
- c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva Conciliación en los supuestos que proceda.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- e) Salud Laboral en el sector.
- f) Contratación y Empleo en el sector.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán por consenso unánime de ambas partes negociadoras (sindical y patronal), en caso contrario, se procederá a remitir el tema planteado al SERCLA, siguiéndose los procedimientos que establece dicho organismo.

Los dictámenes y acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán para ello la unanimidad de las partes, teniendo cada una de ellas el 50% de los votos independientemente del número de asistentes que haya en dicha comisión.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones previstas en la legislación vigente y se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás acuerdos que a las partes vinculen.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Federación Onubense de Empresarios (FOE) y en las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

Las partes firmantes convienen dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión Paritaria emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente dispuesta, previa o simultáneamente en el planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días a partir de la fecha de convocatoria por cualquiera de las partes, salvo en los casos en que los plazos procesales exijan una mayor Inmediatez, en cuyo caso, la comisión se reunirá en el improrrogable plazo de 48 horas.

## **Artículo 10. Sumisión al sercla de los conflictos colectivos y de**





## **determinados conflictos individuales.**

Los trabajadores y la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio I Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites antes 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.

## **Título 11. Condiciones económicas.**

### **Artículo 11. Retribuciones.**

Serán las que figuran en el texto y en las tablas salariales anexas y tendrán el Carácter de, mínimos respecto de los conceptos retributivos previstos en este Convenio.

Para el primer año de vigencia el incremento salarial pactado ha consistido en 4,2% y se refleja en la tabla salarial del ANEXO nº 1, y que corresponde a los trabajadores que tradicionalmente se han visto afectados por este Convenio y la que figuran con el ANEXO II corresponde a los trabajadores a que se hace referencia en el párrafo 2º, del artículo 2º del presente Convenio, cuyo incremento ha sido del 4,2% mas lo indicado en la clausula adicional 1a de este convenio

Para el año 2.007, se establece un Incremento salarial de los conceptos retributivos del convenio que consistirá en aplicar a las tablas salariales del año anterior el I. P. C. Real de dicho año 2.006 más un 0,25%.

Los incrementos pactados en el presente convenio serán de aplicación a todos los conceptos económicos en él recogidos, salvo los que especifiquen lo contrario.

### **Artículo 12. Complemento personal.**

A partir de 1º de enero de 1.996 desapareció el concepto de antigüedad no generándose desde ese momento ningún aumento por año de servicio, ni cuatrienios, ni cuantía alguna, y las cantidades que los trabajadores venían cobrando a 31.12.95 por dicho concepto, se les abonarán como un complemento personal, que será inabsorbible, y que sólo tendrá en el futuro el mismo incremento que se pacte para el resto de los conceptos salariales.



A los trabajadores a que se refiere el párrafo 2º del artículo 2º del presente Convenio les será de aplicación lo dispuesto en este artículo pero a partir del día 31 de Diciembre de 1999.

Ello no obstante, aquellos trabajadores a quienes les era de aplicación el antiguo convenio de Industrias del Metal que a 31-12-1995 y a aquellos trabajadores a quienes les era de aplicación el antiguo convenio de Comercio de Metal que a 31-12-1999, tuviesen devengado parte del tiempo que componen su cuatrienio, tendrán derecho a percibir dicha parte proporcional, en función del salario base de su propio convenio que cada uno percibía en aquella fecha (para los de Ind. Del Metal 31-12-1.995, y para los de Comercio del Metal 31-12-1999), importe que se adicionará a su complemento personal como se dispone en el párrafo anterior.

### **Artículo 13. Salario base.**

Se establece una retribución denominada salario base, que se abonarán en la cuantía que figura en las tablas salariales de los ANEXO I y II y se devengará por día natural o por mes según la cuantía que se establece en los mencionados anexos.

### **Artículo 14. Plus de asistencia y puntualidad.**

Se establece una retribución complementaria denominada «Plus de Asistencia y Puntualidad» que se abonará en la cuantía que figura en la tabla salarial del ANEXO I y se devengará por día efectivamente trabajado, considerándose el sábado, a estos efectos, como día efectivamente trabajado.

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

Las gratificaciones de julio, Navidad y Participación en Beneficios, serán de 30 días a razón del salario base del Convenio, 30 días de Plus de Asistencia y Puntualidad y el complemento personal establecido en el artículo 12.

Los días de pago de las gratificaciones de Julio y Navidad estarán comprendidos entre los días 15 y 20 del mes correspondiente y la de Beneficios entre los mismos días de mes de Marzo.

La paga de Beneficios pasará a denominarse Paga de Marzo a partir de este convenio.

No se descontarán de estas gratificaciones extraordinarias los días que el trabajador haya permanecido en situación de I. T.

### **Artículo 16. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.**



Las empresas que no puedan corregir estas circunstancias o mientras tanto no puedan corregirlas, abonaran a los trabajadores que se encuentren expuestos a las mismas y tan solo durante el tiempo en que lo estén, con independencia de si lo están a una sola o a las tres, un plus que consistirá en el 20% del Salario base de este convenio, por día efectivamente trabajado.

En cualquier caso percibirán este plus aunque no estén sometidos a estas circunstancias los trabajadores que presten sus servicios en el Polo químico de Huelva, Palos de la Frontera y Encesa.

Se respetaran las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando en su caso los trabajadores por este concepto.

### **Artículo 17. Trabajos nocturnos.**

Se considerará jornada nocturna la comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La bonificación por jornada nocturna se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

Todos los trabajadores cuya actividad se desarrolle completamente en Jornada de noche) percibirán un complemento denominado NOCTURNIDAD consistente en un 25% de su salario base regulados en el presente convenio y por día efectivamente trabajado. Se respetarán las condiciones más beneficio

Aquellos trabajadores cuya actividad no se desarrolle completamente dentro del periodo nocturno percibirán las retribuciones establecidas en el presente convenio y en proporción a las horas realizadas.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de la puesta en marcha del plan de actuación de emergencia vigente en cada momento.

### **Artículo 18. Plus distancia.**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio cobrarán un Plus de Distancia, para suplir los gastos de transportes y siempre y cuando la empresa no le facilite medio de: transporte, según los supuestos siguientes:

A) A los trabajadores que tengan su centro de trabajo en Huelva capital, se le abonará el equivalente a dos billetes de autobús urbanos, por día efectivamente trabajado, cuando la jornada laboral sea continua y cuatro billetes por día efectivamente trabajado cuando la jornada sea partida.



B) A los trabajadores que presten sus servicios en el Polo Químico de Huelva situado en I ave. Francisco Montenegro, con independencia de donde tenga su domicilio, se le abonará por cada día efectivamente trabajado la cantidad de 2,66 euros para el año 2006 y 2,79 euros para el año 2007.

C) A los trabajadores que presten sus servicios en el Polo Químico de Huelva situado Palos de la Frontera o Encesa, con independencia de donde tenga su domicilio, se abonará por cada día efectivamente trabajado la cantidad de 3,34 euros para el año 2006 3,51 euros para el año 2007.

D) Y para el resto de trabajadores, que no tengan su centro de trabajos dentro de los) apartados anteriores, la cantidad a abonar, por die efectivamente trabajado, será de 0,265 por kilómetro de distancia que haya desde su domicilio habitual hasta su centro de trabajo en su ida y vuelta, entendiéndose que el domicilio habitual será considerado el que el trabajador tenga en el momento de su contratación y que la distancia será la que certifique el organismo público competente en la materia. Cuando causas no imputadas al trabajador o circunstancias sociales o familiares probada fehacientemente, le obligue a cambiar de domicilio y este fuera más lejano, también se tendrá derecho percepción correspondiente de este suplido, una vez comprobado el hecho.

En cualquiera de los cuatro supuestos, por el concepto de plus de distancia, el trabajador no podrá recibir una cantidad superior al 25% del salario base del convenio y cuando por necesidades de la empresa sea esta la que mande al trabajador a otro centro de trabajo, no facilitándole medio de transporte alguno, se le abonará la cantidad de 0,265 euros por kilómetro recorrido.

Se respetaran las condiciones más beneficiosas que el trabajador viniera disfrutando por este concepto.

### **Artículo 19. Dietas.**

Para cuando el trabajador tenga que desplazarse del centro para el que este contratado a otra localidad y no coincida ésta con su domicilio, no pudiendo retornar a su domicilio con el tiempo suficiente para la comida, se establece una MEDIA DIETA de 13,58 euros, por día efectivamente trabajado y una DIETA completa de 45,00 euros cuando tenga que pernoctar fuera de su domicilio.

De este importe, se acuerda que 25,00 euros son para suplir los gastos de comidas y 20,00 euros para el de alojamiento, no teniéndose que abonar estos conceptos siempre y cuando sea la empresa directamente la que se haga cargo de uno o de ambos.

Se respetaran las condiciones económicas más beneficiosas que el trabajador viniera disfrutando por este concepto.



Para todos los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que prolongar su jornada habitual de trabajo, en su mismo centro, la empresa estará obligada a facilitarle el almuerzo cuando el trabajo se prolongue más allá de dos horas del horario de salida establecido estando en jornada continuada y la cena si el trabajo se prolonga más allá de las 23.00 h.

En aquellas empresas que tenga establecido cualquier sistema de compensación por este concepto se respetaran las condiciones que el trabajador viniera disfrutando por el mismo.

### **Artículo 20. Viajante.**

Los viajantes a sueldo de empresas que cobre dietas de viajes con cargo a una de ellas, no pueden trabajar artículos similares de otras, salvo que de la primera tenga autorización en tal sentido.

El incumplimiento de este artículo se considerará como causa Justa de despido.

Si los viajantes tienen concedida una comisión por las ventas que efectúan, con independencia de sueldo y dietas, dicha comisión se considerará a efectos de este convenio como plus del mismo, no teniendo derecho a, por tanto, a percibir el que en este como tal se fija, siempre que el Plus o Comisión de ventas supere a los pluses del convenio.

### **Artículo 21. Absentismo.**

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo para dicho logro se establece un premio en metálico, pagadero al final del año y siempre y cuando el trabajador durante dicho año no tenga ausencia parcial o total en la jornada. Si el trabajador se ha ausentado o faltado al trabajo más de DOS jornadas, no percibirá cantidad alguna.

El importe a abonar por Ninguna falta será de 165,02 euros, con una falta, 123,79 euros y con dos faltas, 82,53 euros por dicho concepto.

Se consideraran falta al trabajo a estos efectos las siguientes:

Enfermedad de todo tipo.

Accidentes de trabajos de duración inferior a un mes.

Visitas Médicas.

Cualquier otra ausencia no justificada.

El trabajador eventual percibirá, igualmente a fin de año, la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año, siempre que se cumplan los



requisitos y condiciones anteriormente citados.

### **Título III. De carácter social**

#### **Artículo 22. Ayudas de estudios.**

Para todos los trabajadores afectados por este Convenio, sea cual fuere su antigüedad. se establecen unas Ayudas de Estudios para los hijos de éstos, de acuerdo con la escala que se especifica a continuación:

Guardería y educación Infantil	36,56 euros
1º y 2º Ciclo E. Primaria	88,95 euros
3º Ciclo E. Primo y de 1º a 4º ESO	118,71 euros
Bachillerato, FP y Módulos	148,22 euros
Diplomaturas y Licenciaturas	222,37 euros

Se entienden estas cantidades por cada curso e hijo con una limitación en los casos de estudios superiores y título de graduado medio de 4 convocatorias como máximo y previa justificación de que los hijos cursan los estudios para los que se conceden las ayudas, abonándose éstas en el mes de Septiembre y de una sola vez.

En caso de que los dos cónyuges trabajen en la misma empresa, solo cobrará estas ayudas uno de ellos.

Caso de desaparecer estas ayudas de estudios, no podrán incluirse en ningún otro concepto.

El abono de la ayuda por Guardería se llevará a cabo, siempre y cuando la empresa no le facilite guardería en sus propias Instalaciones u en otras concertadas.

#### **Artículo 23. Nupcialidad y natalidad.**

A todo el personal con al menos seis meses de antigüedad en la empresa y que continuando en la empresa contraiga matrimonio, se le concederá una ayuda económica de 99,00 euros en caso de nupcialidad.

Esta ayuda económica sólo se le concederá al trabajador una vez en cada empresa. Asimismo a todo el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa se le concederá una ayuda económica en caso de natalidad de 66,00 euros por cada hijo. Para percibir estas ayudas se comprobará por el correspondiente libro de familia.



En caso de que los dos cónyuges trabajen, en la misma empresa, solo cobrará estas ayudas uno de ellos.

#### **Artículo 24. Ropa de trabajo.**

Todas las empresas afectadas por este convenio dotarán tanto a su personal fijo como eventual de prendas de trabajo cada seis meses (una de verano y otra de invierno) y el calzado reglamentario le será entregado anualmente, no obstante si alguna prenda se hubiese deteriorado justificadamente antes de dichos periodos, las empresas estarán obligadas a suministrarles una prenda ó un calzado nuevo a la entrega del viejo, en caso de no estar justificado este deterioro, la empresa igualmente dotará de una prenda nueva con descuento al trabajador en su nómina.

Además todos los trabajadores recibirán cada DOS Años un vestuario de invierno consistente en un Jersey, cazadora y anorak sin mangas, salvo en aquellas empresas que, ya tenga establecido un vestuario adicional de invierno, que nunca podrá ser inferior al citado.

Igualmente y para los cometidos que lo requieran, los trabajadores afectados por este Convenio dispondrán de gafas especiales de seguridad graduadas.

Todas las prendas y equipos de trabajo que se deterioren serán entregadas por la empresa en un plazo máximo de 3 días.

Las prendas entregadas por la empresa son de obligada utilización durante la prestación del servicio, estando prohibida utilizarlas fuera del mismo.

#### **Artículo 25. Seguro retirada de permiso de conducir.**

Los conductores que las empresas utilicen como tales, percibirán, mensualmente, para un seguro de retirada de conducir, el importe de 2,77 euros o las empresas podrán optar por realizarles el seguro a su coste.

### **Título IV. Tiempo de trabajo.**

#### **Artículo 26. Jornada laboral.**

Se establece la jornada en cómputo anual de 1.730 horas de trabajo efectivo.

La jornada máxima diaria será de 9 horas efectivas de trabajo y su distribución semanal será de lunes a viernes. Cualquier modificación del horario tendrá que ser acordada entre empresarios y representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo decidirá obligatoriamente la Comisión Paritaria del Convenio careciendo en este caso el presidente del voto de calidad.

La empresa dará a conocer el calendario a sus trabajadores a primeros de año.



La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre será inhábil.

Cuando especiales circunstancias aconsejen en algunas empresas realizar trabajos los sábados por la mañana, pactarán la organización de los mismos con los representantes de sus trabajadores.

### **Jornada de verano:**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de una jornada de verano en jornada de mañana de 7,30 horas y de forma continuada como mínimo de tres meses y medios, cuyo horario se hará efectivo en cada una de las empresas acogidas a este convenio, salvo pacto en contrario entre empresa y representantes de los trabajadores.

### **Artículo 27. Horas extraordinarias.**

Son las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada según lo dispuesto en el artículo anterior.

Las partes firmantes consideran positivo señalar a las empresas y trabajadores afectados y: con el objeto de favorecer la creación de empleo, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo de descanso por cada hora realizada, en lugar de ser: retribuidas monetariamente. En este supuesto no se computarán como horas extraordinarias las que hayan sido compensadas mediante descansos. Se conviene en constituir una comisión que se reunirán periódicamente para estudiar la posibilidad de eliminación de las horas extraordinarias.

En el caso de retribuirse, se abonaran según las tablas salariales anexa del presente Convenio.

### **Artículo 28. Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborales no computándose a estos efectos como laborables los sábados, domingos y festivos. Salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores las vacaciones se disfrutarán en una sola vez ininterrumpidamente, pero, en cualquier caso, el perlado de tiempo inferior nunca podrá ser menor de 5 días hábiles seguidos ininterrumpidos, salvo casos excepcionales y siempre previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

El periodo de vacaciones se abonará a razón de Salario Base, Plus de Asistencia y Plus de Tóxico, más el Complemento Personal establecido en el artículo 12 de este convenio. Además, por cada día, se compensará al trabajador con una bolsa de vacaciones por importe de 6,63 Euros por día. Y los sábados, domingos y festivos que coincidan dentro del citado periodo vocacional se abonarán, los





sábados sólo a razón de Salario Base más Plus de Asistencia y los domingos y festivos únicamente a razón de Salario Base.

Estas cantidades serán revisadas cada año conforme a lo previsto en el Arl.11 del presente convenio sobre retribuciones.

Se fijara en cada empresa un calendario de vacaciones y el trabajador conocerá las fechas que le corresponden, al menos, dos meses antes, del comienzo del disfrute de éstas.

## **Artículo 29. Excedencias.**

### **Excedencia Forzosa:**

La empresa concederá excedencia forzosa para cargos públicos, que imposibilite la asistencia al trabajo, y para su regulación se estará en lo dispuesto en artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

### **Excedencia voluntaria:**

Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia

### **Excedencia para el cuidado de familiares:**

Todo el personal adscrito a este convenio tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a un año para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Para la regulación de este derecho se estará en lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

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.

### **Artículo 30. Licencias retribuidas.**

Las empresas concederán licencias retribuidas a razón del salario total del Convenio, a los trabajadores que lo soliciten en los supuestos siguientes:

- a) Tres días laborables por nacimiento o adopción de hijos. Y dos días más en caso de Intervención quirúrgica por cesárea.
- b) Cinco días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge y hasta TRES DÍAS laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, hermanos y abuelos. Esta licencia se extiende, igualmente, a los sobrinos, pero exclusivamente consanguíneos.
- c) Dos días laborables en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el médico que asista al enfermo, antes o después del hecho causante.
- d) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- e) El día de la boda de hijos, nietos y hermanos, si coincide con un día laboral.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical, según las disposiciones vigentes.

Se incluye a los efectos de obtención de esta licencia la petición y renovación del D.N. I. y Pasaporte, así como la renovación y la primera convocatoria del permiso de conducción (incluido el examen teórico y el práctico).

- g) A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional por el tiempo necesario para tomar parte en los exámenes, previa presentación de la papeleta de examen. h) un día por traslado de domicilio.

Los días de licencias a que se refieren los apartados anteriores, excepto los consignados en los apartados e) y g), serán aumentados en dos días más si el hecho causante tiene lugar fuera de los límites de la provincia donde el trabajador preste sus servicios, previa Justificación de estas circunstancias.

Los permisos regulados por este artículo, son de aplicación a las eventualidades que tengan lugar con la relación a los parientes consanguíneos y afines indistintamente.

### **Artículo 31. Parejas de hechos.**

Todo lo regulado en este convenio, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hechos, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna certificación del registro de parejas de hechos, excepción hecha al apartado de licencias retribuidas relativos al matrimonio al que tan solo se tendrá derecho una vez en cada empresa.

### **Artículo 32. Rendimiento y productividad.**

Los trabajadores, a través de sus representantes, contraen el compromiso de prestar debida diligencia en la ejecución de su trabajo, especialmente en lo que se refiere a la obtención de su rendimiento normal sin menoscabo de la calidad exigible.

## **Título V. Contratación.**

### **Artículo 33. Modalidades de contratación.**

Las empresas se comprometen a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos, primando de entre todas ellas los contratos que generen la estabilidad en el empleo y remitirán al Comité de empresa o Delegado de personal, en su caso, las copias básicas de dichos contratos dentro del plazo reglamentario.

a) Contratos por circunstancia de la producción: los contratos realizados para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas ó excesos de pedidos, tendrán como máximo una duración de 12 meses en un perlado de 18 meses, en base al artículo 15.1.b del E.T.

b) Contratos de Formación y Contratos en Prácticas: Estarán regulados por la legislación vigente actual y por cualquiera de las disposiciones legales que en el futuro saliera. En cuanto al número de contrataciones se estará a lo que este establecido en la ley.

c) Contratos de Relevo:

Se utilizará para la sustitución de trabajadores fijos que por motivos de jubilación anticipada a los 64 años o parcial con reducción de su jornada causase baja definitiva en la empresa.

Cuando un trabajador cumpla 64 años y reúna todos los requisitos legales para tener derecho a la pensión por jubilación según las normas reguladoras de la Seguridad Social, podrán solicitar, expresamente por escrito su jubilación anticipada, estando la empresa obligada a efectuar un contrato de relevo de conformidad con este artículo.

En los supuestos de jubilación parcial se atenderá a los que está establecido



legalmente y siempre de acuerdo con la conformidad expresa del trabajador afectado.

Previsión de transformación de contratos temporales a efecto de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de Intensivos autonómicos a la contratación indefinida:

d) 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 la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 14912005 de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

## **Título VI. Situaciones especiales de incapacidad-discapacitación.**

### **Artículo 34. Indemnización por incapacidad temporal.**

A). Por accidente.- En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente, sea o no de trabajo, las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores que se encuentren en tal situación, la cantidad necesaria para completar el salario total del convenio, a partir del primer día de la declaración legal de la Incapacidad Temporal durante el tiempo que permanezca en esta situación con un máximo de dos años.

Con el objeto de garantizar el pago de las Indemnizaciones establecidas, la empresa afectada por este convenio, quedan obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra el riesgo, sin perjuicio de responder directamente ante el trabajador del pago de esta cantidad

El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en convenio anterior entrará en vigor después de su firma

B) Por enfermedad.- Si tal situación de Incapacidad Temporal fuese debido a enfermedad común la compensación al trabajador en tal situación consistirá en el abono de la cantidad necesaria para completar las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar el salario total del Convenio a partir del primer día en la primera baja, y desde el cuarto día de la declaración de esta situación en las siguientes, por lo que durante los primeros tres días de baja en este último caso, el trabajador sólo percibirá las prestaciones económicas de la Seguridad Social, sin que proceda complemento alguno a cargo de la empresa.

Las cantidades que en virtud de lo establecido en los apartados anteriores hayan de abonar las empresas, tendrán el carácter de compensación o indemnización, por los gastos de desplazamiento que tenga que realizar el trabajador enfermo para recibir asistencia médica, estando por tanto excluida de cotización a la Seguridad Social según la legislación vigente.

Igualmente, los beneficios establecidos en este artículo serán de aplicación a todo el personal sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.

### **Artículo 35. Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta o muerte derivada de accidente.**

En los supuestos de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o muerte a consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, la empresa deberá abonar al trabajador o a sus derecho habientes, en su caso, la indemnización de 30.000,00 euros, y para garantizar dicho pago las empresas concertarán la correspondiente póliza de seguro. El aumento de esta: Indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma.

Esta indemnización será válida para toda la vigencia del presente convenio.

Para tener derecho a la Indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o incapacidad Permanente Total ó Absoluta, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, y en caso de extinción de esta, mientras continua en vigor la póliza que le afecte al trabajador, o la muerte o Incapacidad Permanente Total o Absoluta ocurra a resultas o por consecuencia de accidente sufrido durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

Estos beneficios se aplicarán a todo el personal, sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.

### **Artículo 36. Incapacidad permanente total por enfermedad común.**

En el caso de que un trabajador sea declarado en Incapacidad Permanente TOTAL derivada de enfermedad común, la empresa deberá solicitar un informe a la Comisión Técnica Calificadora acerca de los puestos de trabajo que dicho operario pudiera ocupar en la misma de acuerdo con su nueva situación sobrevenida ofreciéndoles a estos efectos un organigrama estructural de la empresa; en caso de que no hubiera vacante en un puesto de trabajo de estas condiciones la empresa deberá indemnizarle por la cantidad de 7.500,00 euros.

Para garantizar dicho pago las empresas concertaran la correspondiente póliza de seguros. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma.

Esta Indemnización será válida para toda la vigencia del presente convenio.

### **Artículo 37. Trabajadores con capacidad disminuida.**

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en

relación a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Las empresas cuyas plantillas excedan de 50 trabajadores fijos y que de conformidad con la Ley 1311982, de 7 de abril están obligadas a reservar al menos el 2% de su plantilla a los trabajadores minusválidos, darán preferencia absoluta a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior para ocupar dichos puestos de trabajo.

### **Artículo 38. Jubilación.**

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento, por parte del trabajador, de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la citada legislación para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Las bajas que se produzcan en las empresas afectadas por el presente Convenio, por motivos de jubilación, que afecten a trabajadores fijos, serán cubiertas con contratos de formación con una duración máxima de 3 años al término de los cuales quedarán como plantilla fija en la empresa según lo que a continuación se expone:

La empresa podrá contratar varios trabajadores en formación sucesivamente a lo largo de dichos 3 años hasta encontrar a la persona adecuada. Si transcurridos los tres años y como caso excepcional no se encuentra la persona idónea, la comisión paritaria deberá analizar las circunstancias que concurren y podrá o no ampliar el plazo hasta que se encuentre, a fin de conseguir el objetivo del empleo estable.

La empresa podrá sustituir al trabajador que cause baja por las razones citadas por otro trabajador de la plantilla y así llevar a efecto el corrimiento de puestos de trabajo que fuere necesario, pero, en última instancia, se contratará un aprendiz por cada baja de las precitadas que se produzcan.

Si la empresa no tiene de entre su plantilla a la persona adecuada, y el puesto a sustituir no puede cubrirse por contrato en formación, contratará con otro tipo de contrato y en periodo de prueba a sucesivos trabajadores hasta que encuentre a la persona idónea para ese puesto de trabajo.

La empresa podrá evitar la contratación en formación si voluntariamente prefiere sustituir al trabajador que cause baja por otro fijo.

La empresa será la que decida, con el asesoramiento de su Comité de Empresa o, en su defecto, de la Comisión paritaria, si el trabajador contratado en formación se encuentra capacitado, por haber superado su aprendizaje, para hacerlo fijo en

la empresa.

Las empresas que se encuentren inmersas en procesos de regulación de empleo o en sus procesos de despidos objetivos no estarán obligadas a la contratación de aprendices en sustitución de las bajas citadas en los casos que se menciona en el primer apartado de este artículo.

Igualmente las empresas no vendrán obligadas a contratar fijo al aprendiz o, incluso, ni proceder a la sustitución del trabajador que cause baja por las razones precitadas, si llega a ese acuerdo con su comité, o, en su defecto, con la comisión paritaria.

### **Artículo 39. Reconocimientos médicos periódicos.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, que se efectuarán en horas de trabajo, pagándoles la justificación oportuna a razón del salario total del Convenio, las horas que dediquen a ello. Los reconocimientos médicos se harán aplicando el protocolo específico en función de la evaluación de riesgos y/o estudio del puesto de trabajo realizado por el servicio de prevención de la empresa.

## **Título VII. Relaciones sindicales.**

### **Artículo 40. Derechos y garantías sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de libertad Sindical, con las siguientes modificaciones:

a) El crédito de horas establecidas en el artículo 68 del mencionado Estatuto, serán ampliables en 9 horas más al mes en los supuestos en que no siendo posible la acumulación se acredite por el Delegado de su Sindicato la urgencia o necesidad de tal ampliación y que ello venga determinado por el ejercicio de sus funciones de representación. En el supuesto de acumulación, la ampliación a que se refiere el párrafo anterior, solamente se hará al Delegado o miembro del Comité en el que se hayan acumulado una vez agotado el total.

b) En las empresas con un sólo Delegado las horas a que se refiere el artículo 68 e): del E.T., se acumularán por periodos trimestrales. Podrán acumularse las horas en los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso a los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. El acuerdo en tal sentido entre los miembros del Comité o Delegados de Personal, deberá ser puesto en conocimiento de la empresa.

c) Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, las empresas descontarán de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal

operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de: descuento, la Central o Sindicato al que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja-de Ahorros á la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, salvo que las empresas opten por poner las cuotas recaudadas a disposición del representante del sindicato debidamente acreditado.

d) Secciones Sindicales. Se reconocen las Secciones Sindicales en las empresas afectadas por el presente Convenio, con las funciones y cometidos establecidos en el E.T. y en la L.O.L.S. Se recomienda la extensión de estas Secciones sindicales a otras empresas que sin alcanzar el número de trabajadores a que afecta el párrafo anterior, rebasen los 100 en función de las especiales características de las mismas.

e) Contratos. Las empresas remitirán al Comité o Delegado Personal, en su caso, las copias de los contratos de trabajo dentro del plazo reglamentario. Se podrá designar en las empresas que cuenten con más de 150 trabajadores de plantilla un Delegado Sindical con los demás requisitos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de libertad Sindical.

f) Para los delegados de prevención, se amplía el crédito de horas establecidas en el artículo 68 del mencionado Estatuto, en 9 horas más al mes, independientemente de las mencionadas en el párrafo A de este artículo, siempre y cuando se acrediten y vengan determinada por el ejercicio de sus funciones como tales.

El disfrute de este crédito deberá solicitarse previamente a la Dirección de la empresa, especificando las funciones a realizar como Delegado de Prevención.

Se les respetaran los puestos de trabajo a los productores eventuales que ostenten cargo sindical en empresas de más de 25 trabajadores, con el 75% de eventuales, en tanto estén vigentes sus respectivos mandatos.

#### **Artículo 41. Trabajo de menores.**

El trabajo de los menores de 18 años estará sometido a las limitaciones y protección que la legislación aplicable establece.

#### **Artículo 42. Bonificación cuota seguridad social.**

De acuerdo con lo establecido en el Decreto ley 12/73, de noviembre, a los trabajadores cuya retribución salarial no exceda de lo indicado en dicho decreto, la empresa le abonará el 50% de las cuotas de la seguridad social que a ellos corresponda pagar.

#### **Artículo 43. Víctimas violencia de género.**

Las empresas tomaran todas las medidas necesarias, de acuerdo con la representación de los trabajadores, que favorezcan a las víctimas de violencia de género y especialmente en todo lo referente a la contralación y la suspensión temporal de contrato de trabajo.

## **Titulo VII. Código de conducta laboral.**

### **Artículo 44. Código de conducta laboral.**

Los trabajadores del sector y que le son de aplicación el presente convenio colectivo, le será de aplicación los Acuerdos sobre Código de conducta laboral suscritos con fecha 12 de Marzo de 2.001 por las organizaciones CONFEMETAL, UGT. y CC.OO. y que fueron publicados en el B.O.E. del día 02-05-2001.

#### **Cláusula adicional primera.**

Las partes convienen en equiparar la tabla salarial correspondientes a los trabajadores a que se refiere el párrafo 2º del artículo 2º del presente Convenio (anexo 11) a la correspondiente al resto de los trabajadores (anexo 1), a razón de un incremento anual adicional al pactado: cada año en el convenio colectivo consistente en un 1% para las categorías relacionadas en las tablas desde Titulado G. Superior a Jefe de Taller y de un aumento lineal de 216,30 Euros anuales para las categorías desde Personal de oficio 1º a Vigilante / Sereno / Ordenanza / Portero.

Habida cuenta de que el objetivo de esta cláusula es el de equiparar la tabla del anexo 11 a la del anexo 1, y no que un trabajador que cobre por aquella tabla llegase a cobrar más que uno de ésta, se pacta expresamente que se podrá compensar la subida que experimente él: convenio por el concepto de equiparación con cualquier otra cantidad que percibiese el trabajador por encima de la labia salarial del anexo II.

#### **Clausula adicional segunda.**

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador para que surta efectos liberatorios deberá ser conforme al anexo III que figura en este convenio.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Empresarial correspondiente firmante de este Convenio, tendrá validez únicamente dentro de los 45 días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Éste deberá ser fechado, sellado y firmado por la Asociación Empresarial correspondiente firmante de este Convenio no teniendo validez ningún otro documento, fotocopia o reproducción del mismo.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos



liberatorios que le son propios.

Cualquier otro modelo de finiquito distinto al que figura en el anexo al que se refiere este artículo, no tendrá carácter liberatorio.

En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador no será de aplicación este artículo.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.





ASOCIACIÓN DE TALLERES DE REPARACIONES  
3  
DE RADIO Y TELEVISIÓN DE HUELVA y SU PROVINCIA  
208300

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE  
CONSTRUCCIONES METÁLICAS

ASOCIACIÓN PROVINCIAL  
SUMINISTROS INDUSTRIALES HUELVA

ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPRESAS  
INSTALADORAS ELÉCTRICAS DE HUELVA

Avda. Tomás Domínguez n-

21001 HUELVA. Tfno. 959

Fax. 959 208303

RECIBO DE FINIQUITO

Don .....  
empresa .....  
..... hasta .....  
categoría de .....  
recibido de ésta la cantidad de ....."  
por mi baja en la empresa. .... euros, en concepto de liquidación total

Quedo ~~así enteramente~~ saldado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unta a las partes ya sean salariales, ~~extrasalariales~~ o indemnizatorios, ~~estuviesen incluidos~~ o NO en el presente documento, manifestando **expresamente** que nada más tengo que reclamar, quedando extinguida la relación laboral en el día de la fecha, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En ..... a ..... de ..... de ..

El trabajador.

El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté en la flnna un representante legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representantes ~~sindical~~ de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) Si o NO

Este documento tiene una validez de cuarenta y cinco días naturales, a contar desde la fecha de su expedición.

expedido ..... por .....

Fecha de expedición .....

Sella y firma

Este recibo no ~~tendrá~~ validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se ~~formaliza~~ en fotocopia u otro medio de reproducción

Ejemplar empresa





## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE MONTAJE 2.006

## PERSONAL CON SALARIO MES

PERSONAL TITULADO:	SALARIO BASE	P. ASISTENCIA	TOTAL
Ingenieros y Licenciados	1.073,38 €	429,92 €	1.503,30 €
Peritos e Ingenieros Tec. Industrial	878,33 E	429,92 €	1.30825E
Graduados Sociales	848,90€	429,92 €	1.278820

TECNICOS DE TALLER:	SALARIO BASE	P. ASISTENCIA	TOTAL
Jefed. Taller	878,33 E	429,92€	1.308,25 €
Maestro de Taller de 1*	75063€	429,92€	1.180,55€
Maestro de Taller de 2**	883,24 €	429,92 €	1.11318€
Contra maestro	685,56€	426,53 E	1.112,09€
Encargado	677,14 €	426,53€	1.103,6H
Capataz Especial	634,56 E	423,05 E	1.057,61 €
Capataz Peón Ordinario	626,6H	423,05 E	1.049,720

TECNICOS DE OFICINAS:	SALARIO BASE	P. ASISTENCIA	TOTAL
Delineante Proyectista/Dibujante	750,83€	429,92 €	1.18056 €
Delineante de 1* topografo/Proyec	883,24 €	429,92 E	1.113,16€
Delineante de 2'	665,81 €	426,53 €	1.082,34 €
Mecanografa	627,62€	423,05 €	1.050,6H
Taquimecanagrefe/Archivero B	628,13 €	423,05€	1.05118€
Calculador/Reproduc. Fotog. ATXillar	627,62 E	423,06 E	1.050,67 €
Reproductor de Planos	610,2H	423,06 €	1.03332 €

PERSONAL ADMINISTRATIVO:	SALARIO BASE	P. ASISTENCIA	TOTAL
Jefe de 1*	962,5H	429,92 €	1.39249 €
Jefe de 2*	878,31 €	429,92€	1.30823E
Viajante	750,63 €	429,92 E	1.180,55€
Oficial 1' Administrativo	837,70 E	42992 E	1.267,62 E
Oficial 2' Administrativo	750,63 E	42654 E	1.177,1H
Auxiliar Administrativo	627,62 €	42305 E	1.0506H
Aspirante Administrativo de 17 años	307,31 €	134,20 €	44151 €
Aspirante Administrativo de 16 años	286,12 E	119,36€	405,48 E

PERSONAL DE LABORATORIO:	SALARIO BASE	P. ASISTENCIA	TOTAL
Tecnico de Laboratorio	96257 €	42992 €	1.392,49 €
Jefe de Sección	878,31 €	42992 E	1.308,23 €
Analista de 1'	83770 €	429,92 €	1.267,620
Analista de 2'	760,63 E	428,84 €	1.177,1H
Auxiliar	627,62 E	423,05 E	1.05067E
Aspirante de 17 años	30731 E	134 20 €	44151 E
Aspirante de 16 años	268,12 €	119,36 €	405,48E



PERSONAL TECNICO ORGANIZ.	SALARIO BASE	P. ASISTENCIA	TOTAL
Jefe de 1ª de Organización	962,27€	429,92 €	1.392,19€
Jefe de 2ª de Organización	878,31 €	429,92 €	1.308,23€
Técnico de Organización de 1ª	637,70 €	429,92 €	1.067,62 €
Técnico de Organización de 2ª	700,63€	426,54€	1.127,17€
Auxiliar de Organización	627,62 €	423,05 €	1.050,67 €

**PERSONAL CON SALARIO DIARIO**

PERSONAL SUBALTERNO	SALARIO BASE	P. ASISTENCIA	TOTAL
Chofer Turismo ó Camión	22,61 €	16,66€	39,27 €
Chofer de Motos	20,67 €	16,66€	37,33€
Listero / Almacenero	20,79 €	16,66 €	37,45 €
Pesador de Bascula / Ordenanza	20,67€	16,66 €	37,33€
Guarda Juarado / Vigilante	20,67€	16,66€	37,33€
Portero	20,67€	16,66€	37,33€
Telefonista	20,67€	17,59€	38,26€
Botones de 17 años	10,21 €	5,40€	15,61 €
Botones de 16 años	9,50€	4,61 €	14,11 €

PERSONAL OBRERO	SALARIO BASE	P. ASISTENCIA	TOTAL
Oficial de Primera	2150€	16,96 €	40,46 €
Oficial de Segunda	2112€	16,19€	39,31 €
Oficial de Tercera	2079€	17,37€	38,16 €
Especialista	20,67 €	16,66 €	37,33€
Aprendiz de 11 años	10,21€	5,40€	15,61€
Aprendiz de 16 años	9,50€	4,61 €	14,11 €

HORAS EXTRAS	TOTAL
Oficial 1ª / Chofer Turismo ó Camión	13,02 €
Oficial 2ª	12,79€
Oficial 3ª / Aux. Adm. / Chofer Motos	11,66€
Especialista / Ustero / Almacenero / Pesador / Ordenanza / Guarda Juarado / Vigilante y Portero	10,51€



## ANEXO II

## TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE MONTAJE 2.006 (ART. 2.2)

## GRUPO I

PERSONAL TITULADO:	SALARIO BASE	EQUIPARACION	TOTAL
Titulado de Grado Superior	1.108,10€		1.108,10€
Titulado de Grado Medio	1.006,06 €		1.006,06€
Ayudante Técnico Sanitario	938,69 €		938,69 €

## GRUPO II

PER.TEC. NO TITULADO/MERCANTIL PROP. DICHO	SALARIO BASE	EQUIPARACION	TOTAL
Director	1.174,57€		1.174,57€
Jefe de División	1.090,38 €		1.090,38€
Jefe de Personal-Ventas-Compras encargado General	1.073,50€		1.073,50 €
Jefe de Sucursal-Superm.-Almacén	1.073,50€		1.073,50€
Jefe de Grupo	1.006,06€		1.006,06€
Jefe de Sección Mercantil	972,42 €		972,42 €
Jefe de Sección Mercantil	952,30€		952,30€
Encargado de Establecimiento -Interprete	921,87€		921,87€
Viajante - Corredor de Plaza	928,64 €		928,64 €
Dependiente	905,09€		905,09€
Ayudante	823,71 €		823,71 €
Aprendiz de 16 a 17 años	423,48 €		423,48€
Aprendiz de 18 años	796,44 €		796,44€

## GRUPO III

PER.AOM.TEC. NO TITULADO/MERCANTIL PROP. DICHO	SALARIO BASE	EQUIPARACION	TOTAL S. BASE
Director	1.174,57€		1.174,57€
Jefe de División	1.090,38 €		1.090,38€
Jefe Administrativo	1.026,31 €		1.026,31 €
Secretario	1.018,95 €		1.018,95 €
Contable / Jefe Secc. Adm.-Contabilidad	985,9H		985,94€
Cajero o Taquígrafo	985,9H		985,94€
Mecanógrafo idioma extranjero	922,20€		922,20€
Oficial Administrativo u Operador de Maq. Contable	905,05 €		905,05€
Auxiliar Administrativo JPet10rista	836,63 €		836,63 €
Aspirante de 16 años	489,13 €		489,13 €
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	489,13€		489,13€
Auxiliar de Caja de 18 a 20 años	791,90€		791,90€
Auxiliar de Caja con más de 20 años	830,26€		830,26 €



GRUPO IV			
PER. ADM. TEC. NO TITULADO/MERCANTIL PROP. DICHO	SALARIO BASE	EQUIPARACION	TOTAL S. BASE
Jefe de Sección de Servicio	972,44 E		972,44€
Dibujante	1.006,06 E		1.006,06 €
Escaparatista	965,94 E		965,94 E
Ayudante Montaje	791,69 E		791,99 E
DeUneante-Visitador-RotuUsfa	671,32 E		671,32€
Contador	921,67 E		921,67€
Ayudante Contador	884,28 E		664,26 E
Jefe de Taller	884,28 E		884,28 E
Personal de Oficio 1ª {Conductor	881,41 €	14,42 E	895,83 €
Personal de Oficio 2ª {Cbnductor	653,02 E	14,42 €	867,44€
Personal de Oficio 3ª ó Ayudante	844,62 E	14,42 E	859,04 E
Capataz	662,53 E	14,42€	816,95€
Mozo Especializado	846,73 E	14,42 E	861,15€
Ascensorfsta-Telefonista-Mozo Es.	838,65 E	14,42 €	853,07 E
Emoaauetadora-Reoaradora-Cos.	838,65 E	14,42€	853,07 €

GRUPO V			
	SALARIO BASE	EQUIPARACION	TOTALS. BASE
Conserje	874,74 E	14,42 E	889,16€
Cobrador	622,53 E	14,42 E	978,95 E
Vigilante / Sereno { Ordenanza { Portero	938,65 E	14,42€	853,07 €
Personal de Limpieza nor horas.	4,19€	0,13	4,32 €

HORAS EXTRAS:		TOTAL
Oficial 1ª {Chofer Turismo y Camión.		13,92
Oficial 2ª		12,19
Oficial 3ª { Aux. Administrativo {Chofer de Motos		11,65
Especialista { Listero f Almacenero { Pesador {		10,53
Ordenanza / Guardia Jurada / Vigilante / Portero		10,53