



I CONVENIO DE EMPRESA IMTECH SPAIN CAMPO DE GIBRALTAR

Capítulo I. Cláusulas generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Convenio será de aplicación al conjunto de los trabajadores que prestan sus servicios profesionales en los distintos centros de trabajo de las delegaciones de IMTECH SPAIN radicadas en la Comarca del Campo de Gibraltar.
2. No se aplicará a aquellos trabajadores que, procedentes de otras delegaciones de la empresa radicadas fuera de la citada Comarca, presten en ésta sus servicios profesionales en régimen de desplazamiento temporal. En estos supuestos regirá el Convenio y Acuerdos de la delegación de origen.
3. El régimen económico pactado en este Convenio no será de aplicación a directores, delegados de zona y personal encuadrado dentro de los grupos profesionales 1, 2 y 3 del anexo II, cuyas retribuciones superen a las aquí pactadas calculadas en cómputo anual.

Artículo 2. Vigencia y duración.

1. El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2010.
2. Con una antelación de tres meses al fin de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar la finalización del Convenio, a cuyo efecto se dirigirá por escrito a la otra parte.
3. En caso de denuncia las partes estarán obligadas a negociar el nuevo Convenio conforme al principio de la buena fe.

Si a fecha 31 de marzo de 2011 no se alcanzara un acuerdo para el nuevo Convenio, el presente texto se prorrogará automáticamente y en su integridad hasta el 31 de diciembre de 2011, revisándose los valores económicos en el porcentaje de incremento que experimente el IPC real para 2011, más medio punto y con efectos del primero de enero de dicho año.

De producirse esta prórroga, las relaciones entre las partes hasta el 31 de diciembre de 2011 estarán presididas por la paz laboral pactada en la disposición adicional cuarta.

Artículo 3. Comisión mixta paritaria.

1. Se constituye una Comisión Mixta Paritaria que estará formada por ocho





vocales, cuatro en representación de los trabajadores y otros cuatro en representación de la empresa como máximo. Esta Comisión intervendrá en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

2. La Comisión Mixta Paritaria se regirá por las siguiente reglas :

a) Las fundamentales competencias de la Comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio, así como velar por el cumplimiento del mismo.

b) Igualmente conocerá, con carácter previo y obligatorio para las partes, a las vías administrativa y jurisdiccional, de los conflictos colectivos que puedan ser promovidos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión levantará la correspondiente acta y emitirá el dictamen correspondiente.

Transcurridos cinco días laborables sin haberse reunido la Comisión, quedará libre la parte solicitante para acudir al orden administrativo o jurisdiccional competente.

De no alcanzarse acuerdo y si el asunto debiera resolverse en sede judicial, de conformidad entre las partes el mismo se someterá previamente a resolución definitiva mediante procedimiento arbitral.

c) Las reuniones de la Comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio, que lo comunicará a la otra, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días a partir de la comunicación.

d) Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión, cada parte tendrá siempre el mismo número de votos, correspondiendo el 50% a cada parte.

e) De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

f) La Comisión Mixta Paritaria será también competente en la adecuación del Convenio a cualquier disposición o norma legislativa que pudiera afectar al mismo.

De igual manera, la Comisión procederá de la misma forma a adecuar el presente Convenio a otros acuerdos que, en ámbito, puedan producirse entre las centrales sindicales y la patronal y que afecten al contenido del Convenio (resolución de conflictos, movilidad geográfica y funcional, salud laboral, clasificación profesional, etc.).

3. La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este Convenio.

Capítulo II. Condiciones económicas

Artículo 4. Retribuciones.



1. Se considerará Salario Base del Convenio, para 2007, el que figura como tal en el Anexo I del presente Convenio.

2. El incremento salarial para 2007 ha sido inicialmente el 2%, por lo que de superar el IPC real de dicho año el incremento inicialmente aplicado se procederá a la revisión de los conceptos económicos en la diferencia resultante positiva entre ambas cifras, con efectos retroactivos a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

Dicha revisión, en su caso, no será de aplicación a aquellos conceptos en que se disponga lo contrario.

3. Para el año 2008 se incrementarán todos los conceptos retributivos del presente Convenio en el IPC real correspondiente a dicho año, si bien inicialmente será de aplicación el IPC previsto por el Gobierno.

El mismo criterio de incremento regirá para los años 2009 y 2010. El incremento aquí pactado para los años 2008, 2009 y 2010, no se aplicará a aquellos conceptos en que se disponga lo contrario.

4. Las retribuciones que se establecen para cada una de las categorías profesionales tendrán carácter de mínimas.

5. La estructura de los conceptos económicos será la siguiente : A) Conceptos salariales :

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Antigüedad consolidada.
- Plus de asistencia.
- Plus de jefe de equipo.
- Plus de riesgo (tóxico, penoso y peligroso).
- Plus de turno.
- Plus de quinto turno.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de disponibilidad.
- Plus de productividad.



- Plus de cambio horario.
- Plus de retén.
- Plus de embarque.
- Premio anti-absentista.
- Primas, Incentivos, Gratificaciones, Varios Cantidad Calidad. B) Conceptos Extra salariales:
- Plus de transporte.
- Dietas.
- Complemento por incapacidad temporal.
- Bolsa de estudios.
- Ayuda disminuidos.
- Quebranto de moneda.

Artículo 4 bis. Revisión.

1. Si al término de los años 2008, 2009 y 2010, el IPC real de dichos años superase el previsto por el Gobierno, los valores económicos del Convenio serán actualizados en la diferencia resultante positiva entre el IPC real y el previsto.

Dichas diferencias serán de aplicación, en su caso, con efectos retroactivos desde el 1º de enero de 2008, 2009 y 2010, respectivamente, y se abonarán al mes siguiente de la elaboración de las tablas salariales por parte de la Comisión Mixta Paritaria.

2. La revisión prevista en el apartado anterior no se aplicará a aquellos conceptos retributivos en que se disponga lo contrario.

Artículo 5. Plus de transporte.

1. Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores consistente en una cantidad por día trabajado de lunes a viernes, cuya cuantía será de 3,00 euros para el año 2007 ; 3,00 euros más IPC real para el año 2008 ; 4,00 euros para el año 2009 y 4,30 euros para el año 2010.

Los valores establecidos para los años 2007, 2009 y 2010 no serán objeto del incremento y la revisión previstos en los artículos 4 y 4.bis para dichos años.



2. El personal sometido a régimen de trabajo a turnos, percibirá el plus por día trabajado, con un máximo de 225 días al año.

Artículo 6. Pagas extraordinarias.

1. Los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias que se calcularán a razón de 30 días de salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

2. Los periodos -semestrales- de devengo de estas gratificaciones extraordinarias serán los siguientes:

a) Paga Extra de Julio: del 1 de enero al 30 de junio.

b) Paga Extra de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre.

c) Paga Extra de Marzo: del 1 de septiembre al 28 de febrero.

d) Paga Extra de Octubre: del 1 de marzo al 31 de agosto.

3. Los pagos se efectuarán los días 15 de julio, 15 de diciembre, 15 de marzo y 15 de septiembre, respectivamente, o los inmediatamente posteriores si éstos fueran festivos.

2. No se deducirán de las pagas extraordinarias de julio y diciembre, el importe proporcional a los días de baja por incapacidad temporal.

Artículo 7. Anticipos.

1. El día 25 de cada mes, o si éste fuera festivo el inmediato posterior, se ingresará mediante transferencia bancaria un anticipo a cuenta de la nómina cuyo importe será de 430,00 euros para el personal incluido en el grupo profesional 7 del anexo II, y de 460,00 euros para el resto de categorías profesionales.

El trabajador podrá cancelar este anticipo por transferencia bancaria mediante comunicación al efecto.

2. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir otro anticipo mensual a cuenta de la nómina de hasta el 90% de la retribución devengada, deducido de ésta el anticipo al que se refiere el apartado anterior de haberse producido su ingreso.



Artículo 8. Transporte y dietas.

1. Los trabajadores que para cumplir una misión determinada, tuvieran que desplazarse a otra localidad, percibirán una dieta con arreglo a los siguientes criterios:

a) Pernoctando fuera de su domicilio: 48,00 euros por día de permanencia en régimen de desplazamiento temporal dentro del territorio nacional, en la Península.

Este valor no será objeto de la revisión prevista para 2007 en el artículo 4, apartado 2º. En el caso de desplazamientos fuera de la Península dentro del territorio nacional, la dieta diaria será de 66,16 euros.

Cuando el trabajador sea desplazado fuera del territorio nacional, el importe de la dieta diaria se fijará de común acuerdo entre las partes.

b) Pernoctando en su domicilio (media dieta): 14,13 euros, que se abonará en los supuestos de desplazamientos superiores a 20 kms, contados desde el centro de origen al centro de trabajo de destino.

Cuando el trabajador tenga que realizar jornada partida se abonará esta media dieta siempre que el desplazamiento sea superior a 10 kms., contados desde el centro de origen al centro de trabajo de destino.

2. Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

3. No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, salvo que estén situados a una distancia que exceda de lo establecido en el apartado 1.b. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que vaya a prestar el trabajo resulte ser la residencia del trabajador, siempre que independientemente no se le ocasione perjuicio económico determinado.

4. Cuando el desplazamiento requiera pernoctar fuera del domicilio y viajar fuera de la jornada ordinaria de trabajo, el trabajador percibirá las horas que emplee en el viaje a razón del 50% del valor de la hora extraordinaria.

5. Si un trabajador es desplazado o trasladado fuera de la provincia por un tiempo superior a 30 días consecutivos, el trabajador dispondrá de dos días naturales, elegidos por él, para asuntos relacionados con el desplazamiento o traslado.





6. Por cada 15 días consecutivos que el trabajador permanezca en régimen de desplazamiento, disfrutará de un día laborable de vacaciones, independientemente de las vacaciones reglamentarias, que podrán acumularse, sin que sea necesariamente obligatorio hacer uso de él.

7. La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público.

8. Cuando el trabajador, de acuerdo con la empresa, haga prestación de su vehículo a ésta, las condiciones económicas u otras serán fijadas de mutuo acuerdo entre ambos.

Artículo 9. Bajas por enfermedad y accidente de trabajo.

1. En el supuesto de baja por incapacidad temporal, ya sea derivada de contingencias comunes o profesionales, la empresa abonará al trabajador un complemento a su cargo que, sumado a la prestación de la Seguridad Social que en cada caso corresponda, en total suponga el 80% del promedio de los salarios percibidos por el trabajador en los 3 meses previos a la baja médica, a partir del primer día.

2. Por el término salarios aquí se entiende la relación de conceptos enumerados en el apartado 5º, letra "A", del artículo 4, excluida la prima anti-absentista ; si bien aquellos conceptos salariales no habituales y los de vencimiento periódico superior al mensual se tomarán, a efectos del cómputo del 80%, en un promedio mensual que sea proporcionalmente idéntico a lo largo de los 12 meses del año ; esto es, la suma del concepto en cuestión en el año anterior a la baja dividido entre doce.

3. Se excluyen del cómputo del 80% las pagas extraordinarias de julio y diciembre previstas en el artículo 6 del Convenio, que se someterán al régimen previsto en dicho precepto.

4. Se establece una garantía mínima y un límite máximo de acuerdo con el siguiente criterio:

a) La cantidad global, que incluye la prestación de la Seguridad Social, no podrá ser inferior al 100% del salario base convenio y del complemento por antigüedad consolidada que venga percibiendo el trabajador a lo largo del mes precedente.

b) Tampoco dicha cantidad global podrá ser superior, en ningún caso, al 100% del conjunto de conceptos salariales percibidos por el trabajador el mes anterior a la baja, si bien los conceptos salariales "no habituales" y los de vencimiento periódico superior al mensual serán calculados a estos efectos conforme a lo establecido en los apartados 2º y 3º de este artículo.





5. En los casos de asistencia a consulta médica del Seguro Obligatorio de Enfermedad, cuando la misma haya de realizarse dentro de la jornada laboral, dará al trabajador derecho al percibo del 50% de su salario durante su ausencia, sin que tal beneficio pueda exceder de 30 horas cada año, y previo aviso y posterior justificación al empresario.

Artículo 10. Plus de jefe de equipo.

1. El jefe de equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., distinguiéndose entre jefe de equipo "A" y "B".

2. Los jefes de equipo "A" y "B" no tendrán bajo sus órdenes un número de personas superior a diez ni a cinco, respectivamente.

3. Ningún jefe de equipo podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya.

4. El plus de jefe de equipo consistirá en un porcentaje sobre el salario base de su categoría, fijándose en el 25% para el jefe de equipo "A" y en el 12,5% para el "B". Este plus corresponderá abonarlo siempre que no se haya tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

5. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres años en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquélla superada.

Artículo 11. Plus de riesgo (tóxico, penoso y peligroso).

1. El personal encuadrado dentro de los grupos profesionales de "operarios" que preste sus servicios profesionales en el interior de talleres o de recintos industriales percibirá las siguientes cuantías en concepto de plus de riesgo:

a) Zona "A" -Recintos Industriales- : 8,50 euros por día efectivo de trabajo.

b) Zona "B" -Talleres propios- : 8,00 euros por día efectivo de trabajo.

Estos valores no serán objeto de la revisión prevista para 2007 en el artículo 4, apartado 2º.





2. También percibirá este plus el personal encuadrado en los grupos profesionales de “empleados”, siempre que, desarrollando su actividad profesional en el interior de talleres o de recintos industriales, viniera percibiendo el extinguido plus de toxicidad a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 12. Trabajo a turnos.

1. Los turnos podrán organizarse de forma que se cubran las 24 horas del día en aquellos centros de trabajo con procesos productivos continuos.

2. La empresa publicará, con 5 días de antelación, un cuadrante de rotación de turnos con todos los trabajadores de un mismo equipo, guardando periodos de cadencia igual para todos los trabajadores, no pudiendo permanecer ningún trabajador más de dos semanas consecutivas en el turno de noche salvo adscripción voluntaria.

La empresa avisará, en la medida de lo posible, con 5 días de antelación en los supuestos de trabajos que surjan de forma imprevista.

3. Los trabajadores afectados por el régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes o a domingo, percibirán una compensación económica del 7% del salario base por día trabajado, en concepto de plus de turnos. La percepción de esta compensación económica será compatible con el plus de nocturnidad.

4. Las modificaciones sustanciales colectivas que se produzcan en el sistema de trabajo a turnos, deberá ir precedida de un periodo de consultas de quince días con los representantes de los trabajadores para llegar a acuerdos en su implantación.

En caso de desacuerdo, las partes levantarán un acta y le darán traslado de la misma a la Comisión Mixta Paritaria, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran 30 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación.

La decisión empresarial será ejecutiva para el caso de que no se llegase a acuerdo en la Comisión o ésta no se reuniese en el plazo de 30 días referido.

Únicamente si la Comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de los 30 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la comisión.

Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en Derecho procedan.

A los efectos de este apartado se entenderán modificaciones sustanciales colectivas, las definidas como tales en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y las que afecten a más del 40% de la plantilla.





Artículo 12.bis- quinto turno.

1. Se denomina quinto turno el sistema de organización del trabajo en equipo con prestación laboral durante seis días consecutivos y cuatro de descanso, en régimen de rotación a turnos de mañana, tarde y noche, de tal forma que se presta el servicio al cliente durante 24 h. los 365 días del año.

2. Los trabajadores adscritos al quinto turno deberán completar la jornada anual pactada en el Convenio a lo largo del año, siempre antes del 31 de diciembre.

A tal efecto, hasta completar dicha jornada y no con posterioridad, las horas que realicen fuera de la jornada ordinaria de su turno se computarán para completar las horas que le falten al trabajador hasta llegar a la jornada efectiva anual pactada en el Convenio, y tendrán un complemento de 13,00 euros/hora.

Este complemento no será objeto de la revisión prevista para 2007 en el artículo 4, apartado 2º.

3. El régimen de vacaciones aplicable al personal del quinto turno será el siguiente:

a) Un periodo de 14 días naturales consecutivos que se concretará en el calendario anual de vacaciones.

b) Los 17 días naturales restantes se disfrutan a lo largo de todo el año natural y repartidos en los distintos periodos de descanso que se concretan en el calendario laboral.

El diferencial del precio de los días de vacaciones de este segundo periodo (b), se abonará en dos pagos, siendo el primero en el mes de junio y el segundo en diciembre.

4. Entendiéndose que el régimen de vacaciones especificado en el apartado 3.a), implicará una reducción de la jornada efectiva pactada en el calendario, será de aplicación lo establecido en el apartado 2º de este artículo a efectos de completar la jornada anual efectiva de Convenio.

5. En caso de incapacidad temporal, las horas a completar serán proporcionales al tiempo trabajado.

6. El trabajo en régimen de 5 turnos tiene una retribución específica consistente en una compensación económica por día efectivo de trabajo. Dicha compensación se abonará en concepto de plus de quinto turno, siendo su cuantía por categorías profesionales la siguiente:





Jefe de Equipo "A"	27,13 euros
Jefe de Equipo "B"	24,66 euros
Oficial Primera	22,18 euros
Oficial Segunda	20,22 euros
Oficial Tercera	20,18 euros
Especialista	18,86 euros

7. Los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, son días laborables para el quinto turno hasta las 22 h., quedando excluidos los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, hasta las 22 h.

8. A partir del año 2008, la jornada del quinto turno se reducirá en 16 horas anuales, de tal forma que será de 1728 horas anuales en 2008, 1712 en 2009 y finalmente de 1696 en 2010. Esta reducción de jornada implicará, para el personal adscrito al quinto turno, una reducción equivalente del pago del diferencial del precio de los días de vacaciones del segundo periodo (b), concretado en el apartado 3º de este artículo, de tal forma que se abonarán:

- En 2008: 11,39 días.

- En 2009: 5,66 días.

- En 2010: Ninguno.

A partir del último año de reducción de jornada, 2010, inclusive, el diferencial del precio de vacaciones quedará definitivamente absorbido y compensado mediante la reducción de la jornada anual ordinaria.

En consecuencia, el personal de quinto turno percibirá los días de disfrute vacacional de la siguiente forma:

- Año 2007: 31 días conforme al precio establecido en el artículo 27, apartado 5º, de este Convenio.

- Año 2008: 25,39 días conforme al precio establecido en el citado artículo; y 5,61 días a razón del salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

- Año 2009: 19,66 días conforme al precio establecido en el repetido artículo ; y 11,34 días a razón del salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

- A partir del año 2010, inclusive : 14 días conforme al precio establecido en el mencionado artículo 27 ; y 17 días a razón del salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

Artículo 13. Nocturnidad.

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





2. La bonificación por trabajo nocturno será del 30% sobre el salario base Convenio, y se regulará de acuerdo con las siguientes reglas :

a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.

b) 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 en tal periodo.

c) Ningún trabajador permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 14. Plus de asistencia.

1. Con objeto de incentivar la asistencia al trabajo de los empleados, se establece un plus de asistencia consistente en los siguientes importes mensuales por categorías y sectores:

Categorías	Nuevas Instalac.	Admón, Técnicos y Mantenimiento
Oficial Primera y categorías superiores	175,42	159,70
Oficial Segunda	104,16	88,44
Oficial Tercera	97,02	81,30
Especialista y Peón	42,77	42,77

2. El importe diario de este plus será igual al cociente que resulte de dividir el importe mensual entre los días laborables establecidos para cada mes en el calendario laboral.

3. El plus de asistencia sustituye al de asistencia y producción vigente con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, unificando al importe superior los valores correspondientes a la categoría de oficial 1ª que con anterioridad estaban diferenciados por niveles salariales, manteniéndose la diferenciación por sectores.

La unificación de importes al alza no supondrá incremento salarial alguno, por este concepto, para los trabajadores que tengan reconocidas condiciones económicas a título individual no reguladas en el Convenio. A tal efecto, la diferencia entre el nuevo importe y el anteriormente vigente, será compensada en los conceptos salariales o extra salariales reconocidos a título individual.

Artículo 15. Plus de disponibilidad.

1. El personal adscrito a los mantenimientos de Acería, Tren de Laminación en Caliente y Bombas del centro de trabajo de la empresa en Factoría Acerinox, así como el personal de mantenimiento eléctrico en Laminación en Frío, Acería y TLC



del mismo centro de trabajo, percibirá 93,50 euros mensuales en concepto de plus de disponibilidad. Este valor no será objeto de la revisión prevista para 2007 en el artículo 4, apartado 2º.

2. El cobro de este plus estará condicionado al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Durante las Paradas los relevos deberán realizarse en el puesto de trabajo. El personal del turno saliente entregará al del turno entrante : documentación, herramientas de almacén, planos, medidas y repuestos ; de forma que los trabajos no se interrumpan durante el cambio de turno. El tiempo empleado en el relevo se considerará compensado con el abono del plus.

b) Las Averías deberán ser reparadas en el menor tiempo posible, lo que significa que serán acometidas sin interrupciones por cambios de turno, comida, bocadillo o cualquier otra causa, hasta que el personal sea relevado por otros compañeros.

c) El incumplimiento de dichas obligaciones será causa para la detracción del plus en los días que tal incumplimiento se dé.

3. El importe diario del plus de disponibilidad será igual al cociente que resulte de dividir el importe mensual entre los días laborables establecidos para cada mes en el calendario laboral.

Artículo 16. Plus de productividad.

1. Con objeto de incentivar la productividad en el trabajo, se establece un incentivo que se percibirá en concepto de plus de productividad por día efectivamente trabajado. La cuantía diaria de este plus será la siguiente:

- Año 2007: 8,00 euros.

- Año 2008: 8,00 euros.

- Año 2009: 9,50 euros.

- Año 2010: 10,00 euros.

Los valores establecidos para cada uno de los periodos no serán objeto del incremento y la revisión previstos en los artículos 4 y 4.bis.

2. Con carácter general no se percibirá el plus de productividad cuando los trabajos se realicen en Proyectos de Obras Nuevas cuyos presupuestos superen los 120.000,00 euros. En estos supuestos sólo lo percibirán aquellos trabajadores de plantilla que venían percibiendo el extinguido plus industrial con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.





3. La percepción de este plus anula la percepción del plus industrial del Campo de Gibraltar.

4. El personal técnico y administrativo que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, venía percibiendo el plus industrial a razón del 60% de su valor, pasará a percibir el plus de productividad de la siguiente forma:

- Año 2007: 60% de su valor.

- Año 2008: 70% de su valor.

- Año 2009: 85% de su valor.

- Año 2010: 100% de su valor.

5. La percepción del plus de productividad se vincula a la disponibilidad del trabajador a desplazarse temporalmente a otros centros de trabajo de la empresa radicados fuera de la Comarca del Campo de Gibraltar, siempre que la orden empresarial de desplazamiento se ajuste a lo establecido en el artículo 40, apartado 4, del Estatuto de los trabajadores, y respetándose en todo caso las condiciones pactadas en el contrato de trabajo.

Cursada la orden de desplazamiento temporal, la empresa estudiará aquellos casos de trabajadores inmersos en circunstancias excepcionales de índole personal que aconsejen la suspensión del desplazamiento, entendiéndose por tales circunstancias excepcionales las que tengan su origen en una causa de fuerza mayor que dificulte el desplazamiento del trabajador, de tal forma que de llevarse a efecto la orden le ocasione un perjuicio grave.

Artículo 17. Plus de cambio horario.

1. Se establece un plus de cambio horario para la ejecución de trabajos en Paradas Programadas, Revampings y Revisiones.

2. Dicho plus se percibirá cuando por necesidades de la empresa se precisen optimizar los recursos humanos y profesionales mediante la programación del trabajo en régimen de turnos que prolonguen la jornada total, diaria y/o semanal, hasta el límite máximo legal, respetándose en todo caso los descansos que establece la Ley. Con carácter previo la empresa informará a los representantes legales de los trabajadores sobre la implantación de los turnos, así como las causas que motiven la prolongación de la jornada diaria y/o semanal hasta el límite máximo legal.

3. La percepción del plus de cambio horario queda asimismo sujeta a la disponibilidad del trabajador durante el periodo completo de ejecución del trabajo objeto de esta remuneración. A tal efecto y llegado el caso en función de las





necesidades del servicio, el descanso semanal podrá acumularse en periodos bisemanales, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de la acumulación bisemanal a que se refiere el párrafo precedente, el trabajador descansará al menos un día dentro del periodo acumulable de catorce días.

4. El plus de cambio horario consistirá en una compensación económica de 13,00 euros por día de prestación laboral en los trabajos y condiciones concretados en los apartados anteriores, más 40,00 euros diarios exclusivamente en trabajos de "Paradas Programadas en el Sector Petroquímico".

5. A efectos de compensar el exceso sobre la jornada ordinaria que se produzca, el trabajador podrá optar entre las siguientes modalidades:

a) Compensación en metálico, en cuyo caso las horas que excedan de la jornada ordinaria le serán retribuidas como extraordinarias.

b) Compensación mediante el cómputo de las horas excedidas dentro de la jornada ordinaria efectiva anual pactada en el Convenio. En este caso el trabajador percibirá un complemento de 13,00 euros por cada hora excedida. Los descansos que se generen como consecuencia del exceso de jornada deberán ser programados mediante la elaboración de un calendario, de forma que se garantice la prestación del servicio por parte de la empresa a sus clientes.

6. Los valores establecidos en los anteriores apartados 4 y 5.b) no serán objeto de la revisión prevista para el año 2007 en el artículo 4, aptdo. 2º.

Artículo 18. Servicio de retén.

El Servicio de Retén se regulará por la normativa contenida en el Anexo III del presente Convenio.

Artículo 19. Plus de embarque.

1. Se establece un plus de embarque por valor de 35,24 euros que se abonará a aquellos trabajadores que realicen su trabajo a bordo de un buque y no puedan desembarcar durante veinticuatro horas consecutivas.

2. El plus sólo se abonará en el caso de que el trabajador deba permanecer el día completo embarcado sin poder regresar a su domicilio por causa de pruebas de mar o similares.

Artículo 20. Quebranto de moneda.

Los cajeros o pagadores que habitualmente realicen pagos o cobros, percibirán



por el quebranto de moneda la cantidad de 28,98 euros mensuales, que cobrará una sola persona en la empresa.

Artículo 21. Premio anti-absentista.

1. A partir del 1 de enero de 2008 se establece un “Premio Anti-Absentista” con el objetivo de reducir el absentismo individual y colectivo.

A tal efecto el premio se divide en dos partes, una de las cuales gratificará la consecución de objetivos individuales y otra queda vinculada al cumplimiento de objetivos colectivos.

2. En el año 2008 el premio se regirá por las siguientes reglas:

a) Los trabajadores que realicen su jornada laboral ordinaria en el mes íntegramente, sin ausencias, percibirán 16,00 euros mensuales en concepto de premio anti-absentista.

Una sola ausencia será causa para no percibir cantidad alguna de premio en el mes, excluyéndose únicamente a efectos de computar ausencias como absentismo las derivadas de las licencias especiales catalogadas en el art. 31 del Convenio.

b) Si en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008, el porcentaje de absentismo de la plantilla no supera el 6%, tal circunstancia dará derecho a que los trabajadores perciban una cantidad igual al doble de la suma de lo percibido por este concepto durante el citado periodo, en un único pago (máximo 384,00 euros).

Será requisito imprescindible para tener derecho a este pago único, el haber percibido al menos nueve mensualidades de las reguladas en la letra a) de este apartado.

3. Desde el momento en el que no se cumpla el objetivo colectivo anual, el premio anti-absentista dejará de percibirse durante el resto de la vigencia del Convenio, quedando las partes emplazadas desde ese momento para negociar fórmulas alternativas orientadas a solucionar este grave problema.

4. De cumplirse el objetivo colectivo sucesivamente cada año, el premio anti-absentista se percibirá con las siguientes variantes:





a) El importe mensual que se vincula al objetivo personal “sin ausencias” al que se refiere el apartado 2.a), será de 16,50 euros para 2009 y 17,00 euros para 2010.

b) El objetivo colectivo al que se refiere el apartado 2.b) será el 5% para el año 2009 y el 4% para 2010.

c) El pago único al que se refiere el apartado 2.b) será como máximo de 396,00 euros para 2009 y 408,00 euros para 2010.

d) El número mínimo de mensualidades percibidas para tener derecho al pago único al que se refiere el apartado 2.b) será de nueve para los años 2009 y 2010.

5. Los valores económicos establecidos en este artículo no serán objeto del incremento y la revisión previstos en los artículos 4 y 4.bis del Convenio.

Artículo 22. Fondo económico.

Se establece un Fondo Económico en la cuantía de 109,30 euros por trabajador. Dicho fondo se registrará por las siguientes reglas:

a) El trabajador lo solicitará previo informe de sus necesidades, a la representación de los trabajadores, quien a su vez, analizado y adjudicado, lo elevará a la dirección de la empresa para su conocimiento.

b) La cuantía del préstamo no podrá exceder del 10% de la totalidad.

c) Las peticiones se harán conjuntas una vez al mes, salvo caso excepcional debidamente justificado.

d) Estos préstamos se facilitarán los días 15 de cada mes.

e) Será condición indispensable para su solicitud :

1. Tener una antigüedad mínima de un año.

2. No haber superado el 2,5% de absentismo en el trimestre anterior a la solicitud, salvo caso analizado conjuntamente (enfermedad grave, etc.).

3. El reintegro o descuento de estos préstamos se efectuará en el plazo de doce meses.

4. Una vez reintegrado dicho fondo en su totalidad o parte, se dispondrá





nuevamente
para el fin para el que haya sido constituido.

f) En el caso en que el trabajador cause baja en la empresa, la cantidad pendiente de reintegrar será pagada por los restantes trabajadores, prorrateando dichas cifras, sólo en el supuesto de que no quedara absorbida totalmente por la liquidación de cese o finiquito.

g) Será condición preferente para obtener el préstamo la necesidad de las causas que motiven la petición y, en igualdad de condiciones, primará el orden de llegada de la solicitud y el número de hijos.

Artículo 23. Absorción.

1. Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. No obstante, si algún trabajador a la entrada en vigor del presente Convenio viniera disfrutando a título individual de una remuneración que, con carácter global y cómputo anual, fuere superior a la resultante de aplicar las establecidas en este acuerdo, la diferencia le será respetada y no será objeto de absorción.

2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos conceptos retributivos regulados en este Convenio, únicamente tendrán aplicación y eficacia si, en cómputo anual y sumadas a las mínimas legalmente aplicables, sobrepasan la cuantía de los conceptos de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por este Convenio.

Artículo 24. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, teniendo las mismas carácter preferente frente a cualquier otra disposición de ámbito general o sectorial.

2. En el supuesto de que la Autoridad Judicial o Administrativa, en el ejercicio de sus funciones y mediante decisión firme y relativa al plano colectivo, dejara sin efectos o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, ésta deberá ser objeto de nueva redacción, facultándose para ello a la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo improrrogable de quince días hábiles, no teniendo efectos retroactivos la nueva redacción acordada.





Capítulo III. Condiciones de trabajo

Artículo 25. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el periodo de vigencia del Convenio será la siguiente:

a) Años 2007 y 2008: 1.744 horas anuales.

b) Años 2009 y 2010: 1.736 horas anuales.

2. En aquellos centros de trabajo donde se trabaje con el sistema de jornada continuada, el cómputo de las horas se aplicará teniéndose en cuenta que el cuarto de hora de bocadillo se considerará como trabajo efectivo. No obstante, entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá optarse porque esta jornada sea en su totalidad de trabajo efectivo, compensando el cuarto de hora de bocadillo con 1,06 euros por día trabajado. Esta opción no adquirirá carácter definitivo ni consolidado, pudiéndose renegociar su modificación a instancia de cualquiera de las partes.

3. La empresa y los representantes de los trabajadores negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tablones de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo los días festivos e inhábiles.

4. Las modificaciones sustanciales colectivas que afecten a los horarios o distribución de la jornada, así como al régimen habitual de descanso semanal, deberán ir precedidas de un periodo de consulta de 15 días con los representantes de los trabajadores para llegar a acuerdos en su implantación.

En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado de la misma a la Comisión Mixta Paritaria, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran 30 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación.

La decisión empresarial será ejecutiva en caso de que no se llegase a un acuerdo en la Comisión, o ésta no se reuniese en el plazo de 30 días referido.

Únicamente si la Comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de 30 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la Comisión.

A los efectos de este artículo se entenderán modificaciones sustanciales colectivas, las definidas como tales en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y las que afecten a más del 40% de la plantilla.





La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación de al menos 30 días de la fecha de su efectividad.

Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en derecho procedan.

5. Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajará, salvo lo dispuesto para el personal adscrito al quinto turno.

6. Durante los siguiente periodos por cada hora extraordinaria trabajada se abonarán tres y cuarto:

- a) Entre las 22:00 h. del día 31 de diciembre y las 22:00 h. del día 1 de enero.
- b) Entre las 22:00 h. del día 5 de enero y las 22:00 h. del día 6 de enero.
- c) Entre las 22:00 h. del día 24 de diciembre y las 22:00 h. del día 25 de diciembre.

7. Asimismo, existirá una jornada especial, consistente en 35 horas semanales durante un mínimo de 2 meses, que deberá disfrutarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Esta jornada especial no será de aplicación al personal del quinto turno. En todo caso, se tendrá en cuenta el cómputo anual de la jornada.

8. Aquellos centros de trabajo ubicados en una empresa principal se regirán por el horario de ésta, computándose al final del año las horas efectivas realizadas. Si las mismas fueran superiores a las aquí pactadas, será opcional para el trabajador el disfrutarlas como vacaciones o que se le abonen como extraordinarias.

9. Diariamente no se podrán realizar más de nueve horas totales de trabajo efectivo (ordinarias y extras), salvo en los supuestos regulados por el artículo 17. Se podrá excepcionalmente superar dicha cifra en los casos de fuerza mayor y por acuerdo de las partes.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

1. Con objeto de reducir las horas extraordinarias habituales y en sustitución de las mismas, se analizará de forma conjunta entre la empresa y los representantes de los





trabajadores la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes.

2. Respecto de otros tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como de riesgo de materias: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

3. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa y Delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado.

4. A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

5. Las horas extraordinarias realizadas, podrán ser abonadas en metálico en la cuantía que se recoge en este artículo, o bien compensadas con descansos, a razón de 2 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada. Esta compensación debe ser acordada entre trabajadores afectados y empresa.

6. Valores por categoría profesional de las horas extraordinarias:





a) Encargado	24,21 euros
b) Jefe de Equipo "A"	23,83 euros
c) Jefe de Equipo "B"	22,40 euros
c) Oficial Primera	20,97 euros
d) Oficial Segunda	20,79 euros
e) Oficial Tercera	20,64 euros
f) Especialista	20,56 euros
g) Peón	20,46 euros

Estos valores no serán objeto de la revisión prevista para 2007 en el artículo 4, apartado 2º.

Artículo 27. Vacaciones anuales.

1. Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales - 168 horas laborales - para todo el personal afectado por el presente Convenio, excepto lo dispuesto para el personal del quinto turno en el artículo 12.bis.

2. Cuando el disfrute de las vacaciones se realice en periodos partidos se empezará a computar a partir del primer día laborable de cada periodo.

3. La fecha de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, publicándose anualmente un calendario. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

En todo caso, los periodos vacacionales del personal de quinto turno serán distribuidos a lo largo de ocho meses, dentro de cada año natural.

4. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural, no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica.

5. Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas, única y exclusivamente por los siguientes conceptos salariales : salario base, antigüedad consolidada, plus de asistencia, plus de jefe de equipo, plus de riesgo, plus de turno y de quinto turno, nocturnidad, plus de disponibilidad, plus de productividad, prima anti-absentista, plus de retén, varios cantidad calidad, mejora voluntaria y disfrute vacacional.

No intervendrá por lo tanto, en el cálculo del valor del día de vacaciones, ningún concepto salarial cuyo devengo no se origine como consecuencia de la jornada ordinaria de trabajo, ni tampoco cualquier plus, incentivo, prima o gratificación que se haya devengado igualmente por trabajos extraordinarios tales como Paradas, Tareas, Destajos o similares.

El personal de quinto turno se registrará, en cuanto al precio del día del disfrute



vacacional, por lo dispuesto en el artículo 12.bis de este Convenio.

Artículo 28. Fiestas.

Todas las fiestas oficiales, nacionales, autonómicas o locales, que figuren en el calendario laboral, serán no recuperables.

Artículo 29. Rendimientos mínimos.

Se establecerán tablas de rendimientos mínimos de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, debiéndose respetar el cumplimiento de las mismas una vez establecidas.

Artículo 30. Clasificación profesional.

1. La clasificación del personal por grupos profesionales, tal y como refleja el capítulo III del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, suscrito por Patronal y Sindicatos con fecha 3 de abril de 2006 (BOE 12-09-2006), se establece y acuerda en el Anexo II de este Convenio.

2. La empresa no estará obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

3. Cualquier duda, incidencia o error de interpretación, será resuelto por la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

4. Durante la vigencia del Convenio las partes, reunidas en Comisión Mixta Paritaria, podrán adecuar la tabla profesional a las categorías realmente existentes en la actualidad, así como los niveles salariales de los grupos, sin que ello pueda suponer pérdida para las expectativas salariales de los trabajadores ni coste adicional para la empresa.

Capítulo IV. Cláusulas temas sociales

Artículo 31. Licencias especiales.

1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a solicitar licencias con salario real por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación.

a) Por matrimonio: 17 días naturales. Los días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio.





b) Por natalidad o adopción: 3 días laborables. En los supuestos de parto con cesárea, se acumularán las licencias de natalidad y enfermedad grave.

c) Por fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes del trabajador y su cónyuge y hermanos del trabajador y su cónyuge: 3 días naturales. Si el fallecimiento se produce fuera de los límites de la provincia, previa justificación de la distancia, 3 días naturales más.

d) Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes y descendientes, y hermanos del trabajador y su cónyuge: 3 días naturales. Cuando en este supuesto el trabajador necesite efectuar desplazamientos al efecto, serán 4 días naturales. En cualquier caso, se considerará el ingreso en Instituciones Sanitarias como enfermedad grave.

e) Por primera comunión de hijos y hermanos, siempre que éstos vivan con el trabajador y se celebre en día laborable: 1 día.

f) Por exámenes, previa justificación: las horas necesarias.

g) Por matrimonio de hijos y hermanos: 1 día natural.

h) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (Estatuto de los Trabajadores, artículo 37, apartado 3, letra d).

j) Para acompañamiento de cónyuge, hijo o ascendientes del trabajador a centros de diagnóstico a instancias del SAS o a centro del SAS o concertado, cuya localización exceda de los 70 km del domicilio del trabajador: un máximo de tres días año.

2. Las licencias especiales reguladas en este artículo serán de aplicación en los mismos términos a las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna certificación del registro de parejas de hecho, a excepción de la licencia por





matrimonio.

Artículo 32. Excedencias.

1. El trabajador con una antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho a la excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores que ostenten cargo sindical de carácter provincial o de mayor ámbito territorial, tendrán derecho, si lo solicitan, a situarse en situación de excedencia forzosa en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Prendas de trabajo.

1. Se dotará al personal fijo y eventual sin distinción de edad ni sexo, de una prenda de trabajo por cada cuatro meses, adecuada a las misiones que tengan asignadas. Cada dotación de prenda incluirá una toalla.

2. El vestuario de invierno constará de jersey y chaquetón por una sola vez al año. Esta entrega habrá de coincidir con la temporada Otoño - Invierno y en ningún caso se admitirá la sustitución por cantidades en metálico.

3. En los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, tales como los que se realicen en tanques, montura, flote o sucios, se concederán cuantas prendas de trabajo sean necesarias, previa devolución de las otras.

Artículo 34. Personal con capacidad disminuida.

1. Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por cualquier causa sea objeto de algún tipo de discapacidad sobrevenida, y siempre que la misma no determine su incapacidad permanente, la empresa se obliga a pasarlo a efectuar otros trabajos con la retribución que tenía en el anterior.

2. Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por la edad, la empresa obligatoriamente lo acoplará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo.

3. Si como consecuencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, se produjera una incapacidad permanente parcial o total para el trabajo, la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, acoplará al trabajador al puesto de trabajo compatible con su capacidad, que previamente existiera en la empresa, asignándole el sueldo de su



nuevo puesto de trabajo.

En ningún caso estará la empresa obligada a crear un puesto de trabajo nuevo. La compatibilidad del puesto de trabajo vendrá definida por los siguientes condicionantes:

a) Se certificará la capacidad residual que se constate con el informe EVI -o el que reglamentariamente lo sustituya-, la cual será la que delimite los puestos de trabajo a los que el discapacitado podría optar, en base al esfuerzo y condiciones físicas requeridas.

b) En caso de inexistencia de puesto de trabajo compatible en su sector profesional, el discapacitado podría optar a un puesto que exista en un departamento o sector distinto, de la siguiente forma:

-Acreditando poseer la cualificación académica legalmente exigible y superando una prueba de aptitud que la empresa, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, concretará en función a los distintos condicionantes de cada puesto de trabajo disponible.

-En defecto de lo anterior, sometiéndose a un curso de formación a cargo de la empresa y cuya duración no será superior a tres meses, orientado a adquirir los conocimientos necesarios para el desarrollo profesional del nuevo puesto. Durante la impartición del curso no tendrá derecho a salario.

Cuando no prospere el acoplamiento del trabajador a puesto de trabajo alguno, por la causa que sea, o éste manifieste su renuncia a la posibilidad de recolocación, será aplicable la póliza de seguro prevista en el artículo 36.

4. Los puestos de trabajo cubiertos por este personal con capacidad disminuida no podrán exceder del 10% de la plantilla de trabajadores fijos de la empresa.

Artículo 35. Bolsa de estudios y ayuda a disminuidos.

1. Bolsa de Estudios. Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores, se abonará a los mismos la cantidad de 10,91 euros mensuales por cada hijo mayor de 4 años de edad y previa justificación de asistencia al centro de enseñanza.

El pago se efectuará durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, y hasta que sea efectiva la gratuidad de la enseñanza.

La bolsa de estudio corresponderá abonarla siempre que exista justificación de la asistencia y de cualquier gasto motivado por la enseñanza, tanto pública como privada, con excepción de los gastos correspondientes a transportes y cuotas de las asociaciones de Padres de Familia.



El personal fijo de plantilla percibirá el importe anual de la bolsa de estudios en un solo pago, en el mes de septiembre y previa justificación de la matriculación correspondiente en el centro de enseñanza. Al trabajador de plantilla que cese en la empresa durante el transcurso del año escolar le será deducida de su liquidación salarial la parte proporcional de lo percibido en exceso por este concepto.

2. Ayuda a disminuidos. Los trabajadores que tuvieran hijos minusválidos psíquicos y/o físicos, percibirán la cantidad de 73,45 euros mensuales por cada hijo en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial.

3. En caso de soltero, cabeza de familia, que tenga hermanos minusválidos o en período de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en los anteriores apartados 1 y 2 por los conceptos allí indicados.

Artículo 36. Seguro de convenio.

1. Todos los trabajadores acogidos a este Convenio disfrutarán de una póliza de cobertura por accidentes, fijada en la cuantía de dieciocho mil euros (18.000 euros) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez e incapacidad permanente total y de diez mil euros (10.000 euros) en caso de muerte natural.

La contingencia de incapacidad permanente total prevista en el párrafo anterior, será también aplicable cuando la causa sea derivada de contingencias comunes.

2. No existe el derecho a cobrar la indemnización prevista por la póliza para los casos de incapacidad permanente total, en el supuesto de que el trabajador sea recolocado conforme a lo previsto en el artículo 34 del presente Convenio.

3. Los capitales asegurados no serán objeto de incremento ni de revisión alguna durante la vigencia del Convenio.

Capítulo V. Cláusulas de empleo

Artículo 37. Personal de plantilla.

Para mejor control de la plantilla, la empresa facilitará a la representación de los trabajadores semestralmente el escalafón general de sus empleados, con expresión de: categoría, especialidad y antigüedad, e indicando si es fijo o eventual y si están sujetos a contratos de trabajo.

El escalafón se hará por triplicado ejemplar. Uno será expuesto en el tablón de anuncios; otro quedará para la empresa; y el tercero será entregado a los representantes de los trabajadores, los cuales, a su vez, deberán firmar dichos escalafones.





Artículo 38. Promoción.

1. El peón y auxiliar administrativo que a la firma del Convenio lleve en la empresa cuatro o más años en la misma categoría profesional, pasará a percibir los emolumentos de la categoría de especialista o la de oficial de 2ª administrativo, respectivamente.
2. Se establecerá un procedimiento de ascensos de categoría de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 39. Ceses.

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vienen obligados a poner en conocimiento de la empresa dicha circunstancia cumpliendo los siguientes plazos de preaviso :
 - a) 1 mes en el caso de trabajadores encuadrados dentro de los grupos profesionales 1 a 3 del Anexo II.
 - b) 15 días en los demás casos.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una reducción salarial equivalente a los días de retraso en la comunicación.

2. La empresa estará obligada a preavisar, en los mismos plazos que el trabajador, los contratos de trabajo de duración determinada superiores a un año. El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa dará derecho al trabajador a ser indemnizado con un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 40. Contratos de trabajo.

1. La empresa se compromete a la utilización de las distintas modalidades de contratación de duración determinada de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.
2. Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o cuando el trabajador no sea dado de alta en la Seguridad Social en los plazos reglamentarios, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

Artículo 41. Contratación por tiempo determinado.

1. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación vigente.





2. Todos los contratos de trabajo de duración determinada deberán concretarse por escrito y de él se firmarán, al menos, cuatro ejemplares, de los que uno se entregará al trabajador y otro a los representantes de los trabajadores.

3. Contrato eventual por circunstancias de la producción:

a) Los contratos vigentes al momento de la firma del presente Convenio seguirán rigiéndose en cuanto a su duración máxima por lo previsto en el artículo 15, apartado

1.b, del Estatuto de los Trabajadores, dado que se suscribieron al amparo del Convenio Colectivo Provincial del Sector.

b) Los que se suscriban a partir de la firma del presente Convenio tendrán una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan las circunstancias que habilitan esta contratación.

c) En uso de la facultad conferida por el citado artículo 15.1.b, en su último inciso, las partes concretan que las actividades en las que podrán contratarse trabajadores eventuales con plena validez, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, por tratarse de causas que se consideran originadas por circunstancias de la producción o bien por acumulación de tareas o excesos de pedidos y que por su propia transitoriedad, no justifican la ampliación permanente de la plantilla son :

-Reparación de tanques.

-Montaje de tuberías y equipos.

-Preparación de útiles y repuestos para Paradas.

-Aquellas otras actividades que se acuerden en el seno de la Comisión Paritaria.

d) El número de trabajadores contratados al amparo de esta modalidad no podrá exceder del 20% de la plantilla de la empresa.

4. Contratos de formación y en Prácticas:





a) Los contratos de formación y en prácticas no podrán exceder del 20% de la plantilla de trabajadores fijos de la empresa y su duración mínima será de 6 meses.

5. Jubilación:

De conformidad a lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, ésta será obligatoria para los trabajadores a la edad de los 65 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la medida se vincule a la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

b) Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización, esto es, 15 años, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

6. Jubilación parcial y contrato de relevo:

Se celebrará el contrato de trabajo a tiempo parcial a instancias del trabajador encuadrado entre los grupos profesionales 5 y 7, según lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, por jubilación parcial, a partir del momento de cumplir el trabajador 60 años y siempre que reúna los requisitos establecidos legalmente para acceder a dicha prestación, conforme a lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de diciembre. Será necesario el acuerdo entre la empresa y el trabajador, a efectos de celebrar el referido contrato, cuando éste pertenezca a uno de los grupos profesionales siguientes del Anexo II del Convenio: 1, 2, 3 ó 4.

La empresa concertará un contrato de relevo con un trabajador adecuado, en concordancia con la normativa de referencia.

7. A la finalización del contrato de trabajo, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del mismo, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 42. Personal de mantenimiento en empresa principal-subrogación.

1. El presente artículo afectará, única y exclusivamente, al personal de mantenimiento que presta sus servicios profesionales en centros de trabajo de





Imtech Mavisa (delegaciones del Campo de Gibraltar) en empresas principales, en virtud de un contrato mercantil de mantenimiento de aquella con sus clientes, excluyéndose de dicho personal a los mandos intermedios.

2. Cumpliéndose la condición establecida en el apartado anterior y en el caso de que Imtech Mavisa cese en la adjudicación de un contrato mercantil de mantenimiento, por expiración del mismo, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 43 del Convenio Colectivo Provincial para la Industria del Metal de Cádiz.

Capítulo VI. Derechos sindicales

Artículo 43. Acción sindical en la empresa.

1. La acción sindical en la empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS-Ley 11/1985, de 2 de agosto, BOE del 8-8-1985), así como por lo que en esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores.

2. El crédito de horas mensuales que determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores se acumulará en cómputo trimestral. Estas horas de los distintos miembros del Comité de empresa, se podrán acumular entre los pertenecientes a cada sindicato en uno o varios miembros de sus componentes, sin rebasar el máximo total determinado en el citado artículo del E.T., pudiéndose quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

No se computarán dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la empresa en negociaciones con la misma, previa petición dirigida por escrito a la Dirección.

Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales

Artículo 44. Salud laboral.

1. Obligaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos:

a) La Empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y a los siguientes principios generales :

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.





-La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella

: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

-Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

-Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

-La Formación teórica y práctica de los trabajadores.

b) La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice a los Delegados de prevención que hayan sido elegidos para tal función entre los miembros del comité de empresa.

c) Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

d) Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

2. Derechos de los Trabajadores:

a) A una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo (LPRL Art.14.1).

b) A la Salud (LPRL Art. 3 y 28).

c) A la Información (LPRL Art. 18.1 y 41.2).

d) A la Formación (LPRL Art. 19).

e) A realizar propuestas (LPRL Art. 18.2).f) A la participación (LPRL Art. 14, 18, 33 y 34).

g) A la Vigilancia periódica de la salud (LPRL Art. 22).

h) A la denuncia (LPRL Art. 40.1).i) A interrumpir el trabajo caso de riesgo grave e inminente (LPRL Art. 21.2 y 21.4).

3. Obligaciones de los Trabajadores en materia de Prevención de Riesgos:





a) Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

b) Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

-Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

-Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

-No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

-Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

-Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

-Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

c) La inobservancia de las medidas de seguridad por parte del trabajador podrá ser motivo de sanción.

Disposiciones adicionales primera. Antigüedad consolidada.

Todos los trabajadores afectados por el convenio que perciban la antigüedad consolidada, lo harán manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad





con el incremento que se pacta en el convenio para los restantes conceptos salariales.

SEGUNDA. PARTE DE TRABAJO.

Es obligación de los trabajadores cumplimentar correctamente el parte diario de trabajo, cuyo contenido mínimo se concreta en la descripción de los trabajos realizados durante la jornada así como las horas invertidas en cada uno de ellos. A modo de ejemplo se detallan a continuación dos supuestos:

A. Parte diario de Tuberos, Caldereros y Montadores.

Descripción de los trabajos realizados	Horas realizadas	Nº Pulgadas
Fabricación de tuberías y soportes ISO CM-104 H1/2 0- comprobar medidas Y cortar palillos	1,5	84 "
Puntear 14 costuras de 6 "	5	
Fabricar 7 patines de 400 * 100	1,5	
Totales	8	84 "

B. Parte diario de Soldadores

Descripción de los trabajos realizados	Horas realizadas	Nº Pulgadas
Soldar tubería ISO BZ-321 0 4" nº 1-2-3-4-6-7-9-10	3,5	32 "
ISO PH-107 0 8" nº 30 y 31	3	16 "
Soldar 3 patines	1,5	
Totales	8	48 "

TERCERA.ADHESION

1. En materia de formación, conducta laboral, clasificación profesional y resolución extrajudicial de conflictos laborales se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Estatal del

Sector del Metal, suscrito por Patronal y Sindicatos con fecha 3 de abril de 2006 (BOE 04-10-2006).

2. Conciliación de la Vida Familiar. Con motivo de la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, será de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, u otra norma que la modifique o la sustituya.



3. En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y en cualquier otra disposición legal aplicable.

CUARTA. PAZ LABORAL.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la parte social queda obligada a no convocar huelgas u otras acciones de conflicto cuyos objetivos tengan por finalidad la consecución de mejoras económicas.

2. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento a los acuerdos adoptados en este Convenio.

Anexo I. Tablas salariales

ANEXO -I- : TABLAS SALARIALES		Salario Base
Personal obrero:		
- Peón		33,82
- Especialista		34,02
- Mozo Almacén		34,02
Profesionales de oficio:		
- Oficial 1ª A		35,31
- Oficial 1ª		34,88
- Oficial 2ª		34,49
- Oficial 3ª		34,19
Personal subalterno:		
- Almacenero		1.026,24
- Chofer Turismo		1.052,87
- Chofer camión y Grúas Autom.		1.053,43
- Conductor Grúas y Maqui. Autom.		1.053,43
Personal administrativo:		
- Jefe de 1ª		1.174,53
- Jefe de 2ª		1.139,01
- Cajero		1.135,78
- Oficial de 1ª		1.097,04
- Oficial de 2ª		1.071,55
- Auxiliar		1.027,24
Personal técnicos-Técnicos no titulados:		
- Jefe de Taller		1.174,82
- Maestro de Taller		1.106,89
- Maestro de 2ª		1.098,30
- Contramaestre		1.106,89
- Encargado		1.081,85
Técnicos de oficina:		
- Delineante Proyectista		1.147,93
- Delineante de 1ª		1.097,04
- Delineante de 2ª		1.067,12
- Auxiliares		1.030,87
Salario Base		
Técnicos de organización del trabajo:		
- Técnicos de organización de 1ª		1.097,69
- Técnicos de organización de 2ª		1.070,63
- Auxiliares de organización		1.038,58
Técnicos titulados:		
- Ingenieros y Licenciados		1.309,71
- Peritos y Aparejadores		1.277,90
- Técnicos de Seguridad		1.277,90

Anexo II. Clasificación profesional



ANEXO –II- : CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo	Técnicos	Empleados	Operarios
1.-	Directores de Áreas		
	Ingenieros		
	Licenciados		
2.-	Ingenieros Técnicos		
	Jefes de Producción		
3.-	Delineante Proyectista	Jefes de Obra	Contraamaestre
			Jefes de Taller
4.-		Delineante 1º	Encargados
		Técnicos Organiz	
5.-		Delineante 2º	Jefes de Equipo
		Oficiales Admivos	Oficiales 1º y 2º
			Chófer Camión
6.-		Almacenero	Chófer Turismo
		Auxiliares en gral	Conductor
			Oficial 3º
7.-			Peón

Anexo III. Regulación del servicio de retén

1. CONDICIONES GENERALES.

1.1. Definición.

El servicio de retén se instaura con la finalidad de cubrir las necesidades de trabajo durante el espacio de tiempo comprendido entre la finalización de la jornada normal y el comienzo de la siguiente.

El requerimiento de la presencia del personal afectado por este servicio, queda condicionado a las exigencias del servicio, que será siempre concretado por la empresa principal.

1.2. Ámbito de aplicación.

La adscripción al servicio de retén tiene carácter voluntario, quedando vinculado a él todo trabajador que en esas condiciones lo haya aceptado.

1.3. Duración del compromiso.

Los trabajadores adscritos al Servicio de Retén contraen el compromiso con dicho Servicio para el periodo de vigencia del Convenio.

1.4. Características del servicio.

La duración del servicio completo será de una semana, comprendida desde las



16:00 horas del lunes hasta las 08:00 horas del primer día laborable de la semana siguiente.

Cuando por necesidades del servicio, éste supere las cuatro horas, el personal que lo finalice a partir de las 02:00 h. estará liberado de realizar la jornada laboral ordinaria siguiente.

Cuando el retén sea llamado dos horas antes del comienzo de la jornada ordinaria, esto se considerará anticipación del horario laboral, pudiendo entonces finalizar la jornada dos horas antes.

1.5. Localización y llamadas.

El personal que esté ejerciendo el servicio de retén será localizado mediante sistema mensafónico o, en su defecto, telefónica o personalmente.

1.6. Plazo de incorporación.

El plazo de incorporación al trabajo tras una llamada será inmediato, estimándose como máximo en sesenta minutos a contar desde la llamada.

La no incorporación dentro del plazo señalado, sin causa justificada, entrañará la pérdida de todos los emolumentos correspondientes al servicio completo.

2. CONDICIONES ECONÓMICAS.

2.1. Compensación por llamada.

En caso de ser llamado el personal de servicio, se les abonará un mínimo de tres horas extraordinarias, salvo que el tiempo de permanencia en planta sea superior, en cuyo caso percibirán las horas efectivamente trabajadas.

Cuando la avería por causas de fuerza mayor no pueda ser cubierta por el personal de servicio y sean llamados otros operarios sin estarlo, percibirán una hora extraordinaria además de las trabajadas. 2.2. Retribución por servicio. Periodo desde la entrada en vigor del Convenio hasta el 31-12-2007:

a) Servicio semanal: 170,00 euros.

b) En el caso de coincidir un día festivo en la semana de servicio, al importe semanal anterior se añadirá la cantidad de 49,99 euros.

c) El personal de refuerzo percibirá la cantidad de 106,03 euros. Estos valores no serán objeto de la revisión prevista para 2007 en el artículo 4, apartado 2º.

Durante el año 2008 el servicio semanal se retribuirá a razón de 176,00 euros. Este importe no será objeto de la revisión prevista para dicho año en el artículo



4.bis, siendo de aplicación esta cláusula de revisión a partir de enero de 2009.

Los valores establecidos para la coincidencia en festivo y el refuerzo se revisarán, a partir de enero de 2008, conforme a lo previsto en el artículo 4.bis.3.

ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO.

La empresa solicitará del personal su inscripción voluntaria en una lista abierta, que especificará las especialidades a cubrir, así como la categoría profesional.

De entre el personal que se inscrito voluntariamente y reúna las condiciones exigidas, la empresa confeccionará un cuadrante en el que estará detallado la periodicidad del servicio.

En el orden establecido tendrá la consideración de suplente aquel trabajador que, habiéndose inscrito en las listas de retén, haya quedado excluido por exceso de personal dentro de cada especialidad.

Las bajas serán cubiertas por el personal suplente, al que se le aplicará la normativa pactada en cuanto a derechos y deberes establecidos en el presente anexo. En el caso de no existir suplentes correría el turno.

El Servicio de Retén en el centro de trabajo de la empresa en Refinería Cepsa se compone del siguiente personal:

Especialidad : Estático y Dinámico	
Jefe de Equipo	1
Ofic. 1ª Tub. / Mont.	1
Ofic. 1ª Mecánico	1
Refuerzo para sábados, domingos y festivos.	
Ofic. 1ª Mecánico	
Especialidad : Electricidad e Instrumentación	1
Jefe de Equipo	1
Ofic. 1ª Eléctrico Instrumentista	1
Ofic. 1ª	1