



## **CONVENIO COLECTIVO JEREZ DE PVC, S.L.**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de Aplicación funcional.**

El presente convenio establece las bases y normas por las que se regirán las relaciones laborales de JEREZ DE PVC,

S.L. y del personal dependiente de la misma, cualquiera que sea su grupo profesional y el lugar o centro de trabajo donde haya de prestar su servicio.

A estos efectos quedan integradas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo las actividades de manufactura y comercialización de carpintería de aluminio y de P.V.C. así como el montaje de las mismas, ya sean realizadas en la propia empresa como participando en sociedades de idéntico o análogo objeto.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Las normas de este convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa JEREZ DE PVC, S.L., cualquiera que sea su ubicación geográfica en el territorio español.

#### **Artículo 3. Ámbito personal.**

Las presentes condiciones de trabajo afectan a todo el personal perteneciente a la empresa JEREZ DE PVC, S.L. incluidos en los ámbitos anteriormente definidos.

Quedan excluidos el personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985 de 1º de agosto.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal y vigencia.**

El presente convenio será de aplicación durante los años 2008, 2009 y 2010. Inicia su vigencia el 1 de enero de 2008.

#### **Artículo 5. Condiciones mínimas.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se consideran mínimas y en consecuencia, las más beneficiosas, bien por decisiones voluntarias del empresario o contrato individual de trabajo y otra cualquier causa, prevalecerán sobre las aquí establecidas.

#### **Artículo 6. Denuncia y prórroga.**

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia por escrito ante la otra parte y ante la autoridad laboral con un mes de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Se entenderá prorrogado por un plazo igual al de la duración anteriormente pactado si no mediara denuncia del mismo. Denunciando, el convenio y hasta que no entre en vigor el nuevo que le sustituya, el presente convenio se entenderá prorrogado en todo su contenido normativo.

### **Artículo 7. Unidad de Convenio.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente. En el supuesto de ser excluidos algunos de los puntos del mismo por la jurisdicción competente, deberá negociarse todo en su integridad, excepto las tablas salariales que continuarán vigentes hasta la firma de un nuevo Acuerdo de Convenio Colectivo.

### **Artículo 8. Absorción y Compensación.**

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables o absorbibles respecto de los que vinieran rigiendo anteriormente estimadas en su conjunto y en cómputo anual que superen el presente convenio y los sucesivos.

### **Artículo 9. Garantía Personal.**

Se respetará a título individual y personal las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, considerándolas en su conjunto y en cómputo anual para todos los trabajadores, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo.

### **Artículo 10. Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por los miembros de la empresa los representantes de los trabajadores cuyas funciones serán las siguientes:

- 1.- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- 2.- Conciliación preceptiva en los conflictos colectivos que puedan plantearse, así como en los que supongan la interpretación de las normas de este Convenio.

En todos los casos se planteara por escrito ante la Comisión la cuestión litigiosa y esta Comisión de interpretación, conciliación y arbitraje se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días a partir de la fecha de recepción del escrito emitiendo informe sobre la misma en otro plazo de 15 días.

- 3.- Establecer el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión de

Arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

La comisión fija como sede el domicilio social de la empresa en Jerez la Frontera (Cádiz), Polígono "El Portal", calle Alcalde Cantos Roper, conjunto C-8, nave 1. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, viniendo obligados la parte convocante a comunicar a todos los componentes este convocatoria por carta certificada. Todas las cuestiones que deba dirimir la Comisión Paritaria le serán planteadas por escrito procediéndose a la reunión de la misma en un plazo de 15 días hábiles a partir de la recepción del escrito debiendo emitir el informe razonando en el plazo de 2 meses.

## **Capítulo II. Organización del trabajo**

### **Artículo 11. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo con arreglo a lo establecido en este Convenio y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, atendiendo a las necesidades técnico-económicas de cada momento.

La organización del trabajo en JEREZ DE PVC, S.L., tiene por objeto alcanzar en dicha empresa un nivel adecuado de productividad basándose en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, todo ello merced a una actitud activa y responsable de las partes integrantes, dirección y trabajadores.

Y en concreto, en aplicación de lo previsto en el artículo 22.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la polivalencia funcional para la realización de funciones de diferentes grupos o niveles, y a tal efecto se han pactado las condiciones salariales correspondientes a cada uno de ellos.

### **Artículo 12. Movilidad funcional.**

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador o afecte a su formación profesional.

En el supuesto de cambio de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de

funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso.

### **Artículo 13. Movilidad geográfica.**

En cuanto a los traslados y desplazamientos se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo III. Contratación**

Artículo 14: Contratación. Los contratos se podrán concertar por tiempo indefinido, por duración determinada y en cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizados por la legislación vigente. Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismo derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla con carácter fijo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato temporal.

Se realizaran contrataciones de duración determinada en los siguientes supuestos:

- 1.- Para la realización de obras o servicios determinados cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta y su duración será en todo caso la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Se considerarán dentro de esta modalidad los trabajos de montaje e instalaciones fuera de los locales de la empresa a los que se realicen participando en otras sociedades.
- 2.- Para atender las exigencias coyunturales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- 3.- Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- 4.- Para cubrir de forma temporal un puesto permanente mientras dure un proceso de selección o promoción.
- 5.- Así como cualquiera otra modalidad de contratación establecida por la Ley o que pudiera establecerse en el futuro.

En el supuesto 2, la duración de estos contratos no podrá exceder de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. En el supuesto 4, la duración de este tipo de contratos no podrá exceder de tres meses.

Estos tipos de contratos se formalizaran por escrito y con los requisitos que

legalmente se establezcan.

El contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

1. El contrato para obra o servicio determinado se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.
2. El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.
- 3.- El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:
  - a) La reincorporación del trabajador sustituido.
  - b) El vencimiento del plazo legal o convenientemente establecido para la incorporación.
  - c) La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
  - d) El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo.

#### **Artículo 15. Contratos formativos.**

- a) Contrato de trabajo en prácticas:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional en proporción a la jornada de trabajo efectiva que se realice en cuantía del 80 por ciento el primer año y del 90 por ciento para el segundo.

- b) Contrato para la formación:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán realizar contratos para la formación con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años siendo su salario el SMI en proporción el tiempo de trabajo efectivo.

El límite máximo de edad no se aplicara en los contratos de formación cuando se concierten con trabajadores desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

- Minusválidos

-Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.

-Quienes lleven más de tres años sin actividad laboral.

-Quienes estén en situación de exclusión social.

### **Artículo 16. Contrato a tiempo parcial.**

Los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 15/98, de 27 de noviembre, continuarán rigiéndose por lo previsto en el contrato.

En los nuevos contratos a tiempo parcial se estará a lo previsto en las normas reguladoras de la materia y demás disposiciones de superior rango.

### **Artículo 17. Contrato fijo discontinuo.**

Se podrán concertar contratos de trabajo fijo discontinuo, para realización de trabajos periódicos y que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y forma en que se acuerde entre la empresa y cada uno de ellos. De este modo se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes en la materia.

### **Artículo 18. Contrato de relevo.**

Los contratos de relevo que se realicen para la sustitución de un trabajador que está próximo a jubilarse, al 50 por ciento de su jornada, estarán regulados por el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes en la materia.

### **Artículo 19. Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.**

Para la realización de los contratos para cubrir el puesto que deja vacante un trabajador que se jubila anticipadamente, se estará a lo establecido en el R.D., 1194/85. Artículo 20: Especialidades para trabajadores minusválidos.

Del mismo modo se podrán concertar contratos de trabajo con personas minusválidas, acogándose a la normativa legal existente.

### **Artículo 21. Periodo de prueba.**

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. La duración del periodo de prueba no podrá exceder de 4 meses para los técnicos titulados ni de 60 días para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados cuyo periodo de prueba no excederá de 15 días laborales.

## **Artículo 22. Ceses.**

Los contratos de trabajo a que se refiere el presente convenio se extinguirán de acuerdo a las causas previstas en las leyes o en los propios contratos. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa JEREZ DE PVC, S.L., vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito firmado y por duplicado del que se devolverá una copia al interesado como acuse de recibo. El cese deberá preavisarse a JEREZ DE PVC, S.L., con la siguiente antelación mínima:

-Técnicos titulados: 2 meses.

-Personal administrativo: 1 mes.

-Resto de trabajadores: 15 días.

Habiendo preavisado con la referida antelación, JEREZ DE PVC, S.L., vendrá obligado a liquidar al finalizar dicho plazo, las partes proporcionales de los conceptos devengados y no percibidos. El incumplimiento de las obligaciones de preaviso antes indicadas dará derecho a JEREZ PVC, S.L., a descontar de la liquidación final del trabajador una cuantía equivalente a la parte del salario diario del mismo por cada día de retraso omitido en el preaviso.

En el momento de causar baja el trabajador, devolverá a la empresa los útiles y demás efectos entregados por JEREZ DE PVC, S.L., que este pueda tener en su poder, condicionándose el abono de la liquidación a tal entrega o descontándose de la liquidación el importe de las mismas.

## **Capítulo IV. Lugar de trabajo, desplazamiento, dietas.**

Artículo 23: Lugar de trabajo. Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa JEREZ DE PVC, S.L., que procederá a la distribución de su personal entre los diversos lugares de trabajo de manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

Los trabajos realizados dentro de una zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

## **Artículo 24. Desplazamientos y dietas.**

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a localidades distintas a aquellas en que radique el centro de trabajo para el que hayan sido contratados, percibirán las siguientes cantidades

en concepto de dietas.

1.-9,50 Euros, media dieta, cuando pernocte en su domicilio.

2.- 31,63 Euros, dieta completa, cuando pernocte fuera de domicilio. La media dieta se abonará en los desplazamientos superiores a 20 Kilómetros contándose desde el centro de origen al centro de trabajo de destino.

## **Capítulo V. Clasificación Profesional**

### **Artículo 25: Clasificación Profesional.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en Categorías Profesionales que le correspondan según el contenido de las mismas.

La nueva estructura profesional pretende una mejor racionalidad estructura productiva y todo ello respetando, y sin merma de la dignidad del trabajador, la oportunidad de su promoción profesional y la justa retribución que corresponde en cada uno de ellos.

Si se produjera durante la vigencia del presente convenio algunas funciones no previstas en el artículo siguiente, la Comisión Paritaria determinará, en su caso, la incorporación de estas al Grupo profesional sobre la base de las funciones de desarrollo que pudieran corresponderle.

### **Artículo 26. Definición de Categorías Profesionales.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

La clasificación se realizará en categorías profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Esta nueva clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades del servicio a prestar, facilitando una mejor integración de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razón de sexo, edad o de cualquier otra índole. Factores para la clasificación y encuadramiento profesional.

Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Nivel Profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

f) Complejidad de mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

#### CATEGORÍAS PROFESIONALES:

Encargado General: Es el responsable de distribuir toda la actividad productiva en la empresa, respondiendo ante la Dirección de la eficaz organización del trabajo y de sus resultados.

Encargado de Sección: Es el responsable de una sección, recibe las órdenes del encargado general efectuando trabajo manual. Asume el control de trabajo de un grupo de oficiales y peones.

Oficial de Primera: Desarrolla su actividad profesional en su sección bajo las órdenes concretas del encargado de sección, con la suficiente eficacia y perfección.

Oficial de Segunda: Tiene la pericia suficiente para elaborar las faenas encomendadas en su sección, dependiendo directamente del oficial de primera.

Conductor: El personal utilizado para este menester tendrá la categoría profesional similar al permiso de conducir que precise para la conducción del vehículo.

Oficial de Tercera: Desarrolla su trabajo bajo la supervisión de los oficiales, encomendándoseles operaciones concretas.

Peón: Efectuará todo trabajo que requiera principalmente esfuerzos físicos, como cargas y descargas, etc.

Auxiliar Administrativo: Efectuará su trabajo bajo las ordenes y supervisión de un superior con la suficiente eficacia, dedicándose a la realización de operaciones elementales y complementarias inherentes al trabajo de oficina.

#### MONTAJE EN OBRA:

Este trabajo se efectuará siempre como mínimo por un oficial de segunda y ayudado por los peones que sean precisos.

#### Capítulo VI. Régimen económico

##### **Artículo 27. Estructura Salarial.**

El salario de los trabajadores incluidos en el presente convenio este integrado por:

a) Salario base: que es el consignado por categorías profesionales y que se especifican en el Anexo 1 en valor anual.

b) Complemento salarial:

1.- De puesto de trabajo

2.- De vencimiento superior al mes.- (gratificaciones extraordinarias)

3.- Por calidad y cantidad de trabajo.- (primas, incentivos, comisiones)

4.- Indemnizaciones o suplidos.- (dietas, plus de transporte, y otros de igual naturaleza)

##### **Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en una mensualidad de salario base más antigüedad y que serán abonadas en las fechas siguientes:

15 de Julio

15 de diciembre

### **Artículo 29. Plus de antigüedad.**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio no se devengarán más cantidades por este concepto, quedando por tanto suprimido el plus de antigüedad, permaneciendo las cantidades que se percibían por este concepto consolidadas como complemento de permanencia, que será denominado como Complemento ad personam, y en los casos en los que venga percibiéndose, se incrementará para los años de vigencia del convenio colectivo en el mismo porcentaje que lo realice el salario base.

### **Artículo 30. Kilometraje.**

La Empresa en todo desplazamiento del trabajador en el que no ponga medio de transporte a disposición del trabajador, y éste pone su vehículo propio, abonará la cantidad de 0,19 Euros por Kilometro recorrido tanto a la ida como a la vuelta.

### **Artículo 31. Horas Extraordinarias.**

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada diaria o semanal.

Ante la grave situación de paro existente, ambas partes acuerdan eliminar o reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrán en consideración las limitaciones establecidas en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar por escrito, mensualmente al Delegado del Personal, el número de éstas, las personas que las realizaron y los motivos que las justificaron.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicios de su compensación con arreglo a Ley. Las horas extraordinarias serán compensadas por tiempo equivalente de descanso o abonado su importe sobre salario hora individual con el 10% de las horas correspondientes a días normales o con el 25% en días de descanso o festivos, con arreglo a la siguiente fórmula:

Salario base anual + Antigüedad anual + Pagas Extraordinaria

HORAS ANUALES EFECTIVAS

## **Artículo 32. Revisión Salarial.**

Durante los años 2009 y 2010 se revisaran todos los conceptos salariales y extra salariales del Convenio en la misma proporción que lo haga el IPC real o su equivalente en el año anterior, es decir para el año 2009 será el equivalente al IPC real del 2008 y para el 2010 será el equivalente al IPC real del 2009.

## **Capítulo VII. Tiempo de trabajo y descansos**

### **Artículo 33. Jornada de trabajo.**

La duración de la jornada de trabajo semanal será de cuarenta horas. Distribuidas de lunes a viernes en ocho horas diarias.

Distribución de la jornada:

Jornada de mañana de 8 a 14 horas

Jornada de tarde de 15 a 17:30

En el periodo de la mañana se descansará por todo el personal durante media hora para la toma del bocadillo, si no fuese así, la jornada de tarde se acortará media hora. Jornada intensiva de trabajo:

Durante el periodo de verano y entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre, la Empresa previa consulta con el Delegado de Personal y con dos meses de anticipación, anunciará el periodo correspondiente a la jornada intensiva de verano, consistente ésta en dos meses.

El horario que regirá durante estas jornadas intensivas de verano será de 7 a 14 horas, respetándose en este horario el descanso de media hora para el bocadillo que será considerado como jornada efectivamente trabajada.

No Obstante, la distribución de la jornada se hará sin menoscabo de la producción.

### **Artículo 34. Vacaciones.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones y su disfrute una vez establecido no será modificado ni interrumpido por situaciones de I.T. En el supuesto de que la actividad empresarial se suspendiera por vacaciones en un periodo determinado y el trabajador, por su antigüedad no tuviese derecho a disfrutar la totalidad de dicho periodo vacacional, expresamente se conviene que la diferencia de días resultantes, sería trabajada o se disfrutará como permiso sin retribuir, según necesidad y decisión de la empresa.

Este periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Durante el disfrute de las vacaciones el trabajador percibirá su salario real, es decir, como si estuviese trabajando. Se indemnizará por este concepto solamente a los trabajadores que terminen su contrato y no hubiesen disfrutado las correspondientes vacaciones.

### **Artículo 35. Permisos retribuidos.**

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

- 1.- Quince días en caso de matrimonio.
- 2.- Dos días en caso de nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- 3.- Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, padres naturales o políticos, hijos o hermanos.
- 4.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 5.- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de servicios en más de 20% de las horas laborales, es decir, en un periodo de 3 meses la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- 6.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.
- 7.- Para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos pactados al efecto, así como la asistencia a exámenes de enseñanzas regladas.
- 8.- Un día por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano natural o político en el día de la celebración del acto.

### **Artículo 36. Baja por accidente y enfermedad.**

En caso de que el trabajador causara baja por accidente de trabajo, la empresa garantizará al trabajador el 100% de su salario desde el primer día de la baja. Se entiende por salario el sueldo base, plus ad personam y las partes proporcionales de las pagas extras.

En caso de que el trabajador causara baja por enfermedad común o accidente no

laboral el trabajador percibirá lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

### **Artículo 37. Rendimientos mínimos.**

Se establecerán en esta empresa Tablas de Rendimientos. Éstas serán elaboradas con la participación de la Dirección de la Empresa y el Delegado de Personal.

## **Capítulo VIII. Vicisitudes del contrato de trabajo**

### **Artículo 38. Extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador.**

Los trabajadores que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento, habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de la Dirección de JEREZ DE PVC, S.L. con la antelación mínima expresada en el artículo 22 del presente convenio.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

### **Artículo 39. Extinción por finalización del contrato.**

A todo el personal le será de aplicación en materia de indemnización por finalización de la relación laboral el régimen legal previsto en cada caso según la modalidad de contratación utilizada.

## **Capítulo IX. Prevención de riesgos laborales**

### **Artículo 40. Prevención de Riesgos y Salud Laboral.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales y el R.D. 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención, normativa que la desarrolla y demás legislación supletoria. Reconocimiento médico: Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico por la Mutua de Accidentes de Trabajo con que en cada momento tenga concertado la empresa el Seguro de Accidentes de Trabajo. La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año, como mínimo a sus trabajadores.

### **Artículo 41. Prendas de trabajo y seguridad.**

1.- La empresa proporcionará a los trabajadores, cuya actividad laboral así lo requiera, las prendas de trabajo previstas para el puesto concreto de que se trate; correspondiendo a la empresa fijar, en cada momento, las características, composición, diseño y modelos de tales prendas de trabajo.

Estas prendas serán:

-Calzado de seguridad adecuado

-Verano: Pantalón y camisa M/C

-Invierno: Pantalón y camisa M/L

2.- Al iniciarse la relación laboral, la empresa entregará al trabajador dos prendas de trabajo con el anagrama de la empresa. Idéntico criterio se seguirá en el caso de cambio de un puesto de trabajo a otro que tenga asignado distinto tipo de prendas laborales.

3.- Semestralmente, y partir de la fecha de ingreso, se entregará una nueva prenda de trabajo, excepto en los casos en que por condiciones determinadas y de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa se acorte este periodo. El cómputo del periodo para la entrega de una nueva prenda se hará a partir de la fecha en que se entregó la anterior o debió habersele entregado. La entrega de las prendas implica su utilización, de tal manera que de no ser utilizadas, pudiendo hacerlo, no se facilitaran otras nuevas.

4.- La empresa proporcionará igualmente a los trabajadores que por su puesto de trabajo hayan de utilizarlas, las correspondientes prendas de protección y seguridad individuales. En el momento de su entrega material, los trabajadores firmaran un vale como recibí correspondiente.

5.- La representación de los trabajadores colaboraran estrechamente con los responsables de la empresa en la utilización, por parte de los trabajadores, de las prendas de protección especificadas. Asimismo, analizará conjuntamente con dichos responsables la calidad y eficacia de los medios de protección personal, comunicando las incidencias más sobresalientes que se produzcan en su utilización y sugiriendo cuanto redunde en el mejor cumplimiento del objetivo protector.

## **Capítulo X. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 42. Régimen Disciplinario.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa JEREZ DE PVC, S.L., de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se desarrollan en los artículos siguientes:

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia, intencionalidad y, en su caso, reincidencia en leve, grave y muy grave. Faltas leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
- La no comunicación con antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada,  
a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltas al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Pequeños descuidos en la conservación del material y herramientas.
- Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada  
de trabajo.

Faltas graves:

- Hasta diez faltas de puntualidad de trabajo durante un mes, sin causa justificada.
- Faltar dos días al mes sin justificación.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- La negligencia o imprudencia graves en la conservación y utilización de materiales y  
maquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la  
empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.
- Conducta reiterada en el incumplimiento de la obligación de comunicar a JEREZ  
DE  
PVC, S.L. el cambio de funciones en cualquier falta leve en un periodo de tres  
meses.

Faltas muy graves:

-Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses,

o de veinte durante seis meses.

-Faltar al trabajo más de dos días al mes sin justificación.

-El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.

-El robo, el hurto y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.

-La simulación comprobada de accidente o enfermedad.

-Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.

-La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativa-mente en el mismo o la imagen de la empresa

-La competencia desleal.

-Los malos tratos de palabras u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

-Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.

-El abuso grave de la autoridad para con los subordinados.

-La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.

-La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

-Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competentes por delito o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor.

-La imprudencia o negligencia inexcusable en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños tanto personales como materiales.

-La falsificación de los parte de Trabajo suministrados a JEREZ DE PVC,S.L.

-Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido racista, xenófobo o el acoso sexual. Artículo 43: Régimen de Sanciones. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos que aquí se establecen. La sanción de faltas leves, graves o muy graves requerirán comunicación escrita motiva al trabajador.

#### **Artículo 44. Sanciones Máximas.**

Atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- 1.- Faltas leves: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2.- Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- 3.- Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo a dieciséis a sesenta días. Rescisión del contrato de trabajo.

#### **Artículo 45. Prescripción.**

La facultad de la empresa JEREZ DE PVC, S.L., para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves a los veinte días; y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 46. Derecho supletorio.**

En lo no previsto de este convenio se estará a lo dispuesto en las leyes de carácter general en la materia, el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, así como por las disposiciones de superior rango.

### **Capítulo XI. Régimen de Premios**

#### **Artículo 47. Régimen de Premios.**

Jubilación a los 60 años: al personal que se jubile a esta edad y tenga 25 o más años de permanencia en la empresa, se le abonará una mensualidad. Jubilación a los 65 años: al personal que se jubile a esta edad y tenga 25 o más años de permanencia en la empresa, se le abonará dos mensualidades. Premio de Permanencia: consistente en una mensualidad del total de su retribución, para aquellos trabajadores que cumplan los 15 años de permanencia en la empresa. Y de dos mensualidades de su retribución total para los que cumplan 25 años en la empresa sin nota desfavorable.

## **Capítulo XII. Representación legal de los trabajadores en la empresa**

### **Artículo 48. De los representantes de los trabajadores.**

Se entenderá por Representantes de los Trabajadores al Delegado de Personal, que tendrá las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la ley de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 49. Derechos y Deberes.**

La representación legal de la empresa JEREZ DE PVC, S.L., gozará de todos los derechos y facultades que para ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente. Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral en la empresa.

## **Anexo 1 TABLA de salarios para el año 2008**

1.- Para los años 2009 y 2010 se revisaran todos los conceptos salariales y extra salariales del Convenio en la misma proporción que lo haga el IPC real o su equivalente en el año anterior, es decir para el año 2009 será el equivalente al IPC real del 2008 para el 2010 será el equivalente al IPC real del 2009.

Convenio Colectivo para la empresa JEREZ DE PVC, S.L.

### **TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2008**

| CATEGORIA PROFESIONAL | SALARIO MES | NUMERO DE PAGAS | SALARIO AÑO |
|-----------------------|-------------|-----------------|-------------|
| Encargado General     | 1000,00 E   | 14              | 14.000,00 E |
| Encargado de Sección  | 950,00 E    | 14              | 13.300,00 E |
| Oficial Primera       | 931,06 E    | 14              | 13.034,84   |
| E Oficial Segunda     | 831,06 E    | 14              | 11.634,84 E |
| Conductor             | 745,17 E    | 14              | 10.432,38 E |
| Oficial Tercera       | 731,06 E    | 14              | 10.234,84 E |
| Peón                  | 724,12 E    | 14              | 10.137,68 E |



Andalucía

**Jerez de PVC, S.L.**

BOP , 06 de junio del 2008

Página 20 de 20

|                    |                    |    |                      |
|--------------------|--------------------|----|----------------------|
| Auxiliar           | 727,33 E           | 14 | 10.182,62 E          |
| Administrativo     |                    |    |                      |
| Formación 1º, 2º y | S.M.I Mensual vig. | 14 | S.M.I. Anual Vigente |
| 3º Año             |                    |    |                      |

