



TEXTO ARTICULADO DEL QUINTO CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE MONTAJES DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

Capítulo I. Ámbitos

Artículo 1. Ámbito funcional.

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

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

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

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

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

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

Artículo 2. Ámbito personal.

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





ostenten y la modalidad del contrato laboral que los ligen.

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

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

Artículo 3. Ámbito territorial.

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

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 4 años, desde 1º de Enero de 2.008 hasta el 31 de Diciembre del 2.011. Ello no obstante será de aplicación una vez transcurridos 30 días laborables después de su firma.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

El Convenio se prorrogará tácitamente por años sucesivos de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con anterioridad al 1º de octubre de 2.011. De llevarse a efecto la denuncia, las deliberaciones comenzaran a primeros de Diciembre del mismo año.

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad de lo pactado.

Entendiéndose el presente Convenio como un todo orgánico e indivisible, las condiciones pactadas en el mismo forman un sólo conjunto, de manera que no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán. y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrar en vigor el mismo,



cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia. A partir de la firma del presente Convenio para que puedan compensarse y absorberse deberán darse expresamente a cuenta de las subidas de cada convenio. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen a las actuales pactadas. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Artículo 8. Garantías “ad personam”.

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

Artículo 9. Comisión paritaria.

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

Con carácter opcional, podrá nombrarse un:

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

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

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

Con carácter permanente:

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

ASESORES: Los que designen ambas partes.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a. Interpretación del Convenio.
- b. Arbitraje de los problemas sometidos a su consideración por las partes.



c. Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva

Conciliación en los supuestos que proceda.

d. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

e. Salud Laboral en el sector

f. Contratación y Empleo en el sector

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. Sumisión al Sercla de los conflictos colectivos y de determinados conflictos individuales.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio / Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites antes las Comisiones Paritarias, se someterán a los



procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Título II. Condiciones económicas

Artículo 11. Retribuciones.

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

Para el primer año de vigencia el incremento salarial pactado ha consistido en el IPC real del año 2007 más el 1% (esto es, el 4,2% más el 1%, en total el 5,2%. y se refleja en la tabla salarial del ANEXO nº I, y que corresponde a los trabajadores que tradicionalmente se han visto afectados por este Convenio y la que figura con el ANEXO II corresponde a los trabajadores a que se hace referencia en el párrafo 2º, del artículo 2º del presente Convenio, cuyo incremento ha sido del 5,2% más lo indicado en la clausula adicional 1ª de este convenio

Para el año 2009, se establece un incremento salarial de los conceptos retributivos del convenio que consistirá en el I.P.C. real del año 2008 más el 0,5%.

Para el año 2010, se establece un incremento salarial de los conceptos retributivos del convenio que consistirá en el I.P.C. real del año 2009 más el 0,5%.

Para el año 2011, se establece un incremento salarial de los conceptos retributivos del convenio que consistirá en el I.P.C. real del año 2010 más el 0,5%.

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

Artículo 12. Complemento personal.

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



A los trabajadores a que se refiere el párrafo 2º del artículo 2º del presente Convenio les será de aplicación lo dispuesto en este artículo pero a partir del día 31 de Diciembre de 1.999.

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

Artículo 13. Salario base.

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

Artículo 14. Plus de asistencia y puntualidad.

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

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

Artículo 16. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

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

En cualquier caso percibirán este plus aunque no estén sometidos a estas circunstancias los trabajadores que presten sus servicios en el Polo químico de Huelva, Palos de la Frontera y Encesa, así como los trabajadores que presten sus servicios en las empresas de mantenimiento de los centros Hospitalarios, los que presten servicios en empresas de mantenimiento y montajes de ascensores, a los trabajadores que presten sus servicios en empresas que se dediquen al mantenimiento e instalación de alumbrado público, y a los que presten sus servicios en empresas que se dediquen a la instalación y mantenimiento de líneas de alta y media tensión siempre que se trabaje en campo o con altura o en centro de transformación y subestaciones con tensión, excepto en el caso de instalaciones realizadas en obras nuevas y que aún no cuente con la autorización administrativa correspondiente.

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

Artículo 17. Plus industrial.

1.-El trabajador recibirá la cuantía que más adelante se especifica, por día efectivamente trabajado, cuando realice tareas en las Industrias del Polo Químico ubicadas en la avenida Francisco Montenegro de Huelva y en Palos de la Frontera, Cementera de Niebla, Astilleros y Encesa. Aquellos trabajadores que en los talleres de sus respectivas empresas manipulen y trabajen con elementos que provengas de dichas industrias, percibirán la cuantía que más adelante se especifica, por día efectivamente trabajado.

| | |
|-------------------------------------|--------|
| Para el año 2.008 en la Industrias: | 1,00 € |
| Para el año 2.009 en la Industrias: | 1,50 € |
| Para el año 2.010 en la Industrias: | 2,50 € |
| Para el año 2.011 en la Industrias: | 4,00 € |
| Para el año 2.012 en la Industrias: | 5,00 € |
| Para el año 2.008 en Talleres: | 0,50 € |
| Para el año 2.009 en Talleres: | 1,00 € |
| Para el año 2.010 en Talleres: | 1,50 € |
| Para el año 2.011 en Talleres: | 2,00 € |
| Para el año 2.012 en Talleres: | 2,50 € |

2.-Quedan excluidos de la percepción de este Plus, el personal de oficinas,



Técnicos y Mandos de obra, no así los representante de los trabajadores cuando realicen sus funciones representativas.

Artículo 18. Plus distancia.

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

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

B. A los trabajadores que presten sus servicios en el Polo Químico de Huelva situado en la Avenida Francisco Montenegro, así como a los trabajadores de las empresas auxiliares que presten sus servicios en el centro de trabajo de Astilleros de Huelva, con independencia de donde tenga su domicilio, se le abonará por cada día efectivamente trabajado la cantidad de 2,94 € para el año 2008.

C. A los trabajadores que presten sus servicios en el Polo Químico de Huelva situado en Palos de la Frontera o Encesa, así como a los trabajadores de la Cementera de Niebla, con independencia de donde tenga su domicilio, se le abonará por cada día efectivamente trabajado la cantidad de 3,69 € para el año 2008.

D. Y para el resto de trabajadores que no tengan su centro de trabajo dentro de los apartados anteriores, la cantidad a abonar, por día efectivamente trabajado, será de 0,284 € por kilómetro de distancia que haya desde su domicilio habitual hasta su centro de trabajo en su ida y vuelta, entendiéndose que el domicilio habitual será considerado el que el trabajador tenga en el momento de su contratación y que la distancia será la que certifique el organismo público competente en la materia. Cuando causas no imputadas al trabajador o circunstancias sociales ó familiares probadas fehacientemente, le obligue a cambiar de domicilio y este fuera más lejano, también se tendrá derecho a la percepción correspondiente de este suplido, una vez probado el hecho.

En cualquiera de los cuatro supuestos, por el concepto de plus distancia, el trabajador no podrá recibir una cantidad superior al 25% del salario base del convenio.

Y por necesidad de la empresa sea esta la que mande al trabajador a otro centro de trabajo, no facilitándole medio de trabajo alguno, se le abonará la cantidad de 0,284 € por kilómetro recorrido.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que el trabajador viniera

disfrutando por este concepto.

Artículo 19. Trabajos nocturnos.

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

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

Todos los trabajadores cuya actividad se desarrolle completamente en jornada de noche percibirán un complemento denominado NOCTURNIDAD consistente en un 25% de su salario base regulados en el presente convenio y por día efectivamente trabajado.

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

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

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

Artículo 20. Trabajos a turnos.

Las empresas podrán establecer un régimen de turnos en ciclos de 8 horas de mañanas, tardes y noches, cuando así lo requieran las necesidades del servicio y de acuerdo con la legislación vigente.

En los supuestos de trabajos a turnos o turnos rotativos regular, el régimen de rotación, así como la plantilla de sustituciones por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Cubretornos: La modalidad del cubretornos consiste en que el productor designado (no turnista habitual. tiene la obligación de cubrir el puesto de trabajo dejado por otro productor, por cualquier causa.

En los centros en los cuales estén establecidos los turnos, se regularan de la siguiente forma:

1. La empresa formará este servicio con personal voluntario que se ofrezca al mismo, previa lista anual rotativa y que firmaran los propios trabajadores, obligándose con ella a cumplir dicho servicio hasta el final del año en que se





incorporó a la lista.

2. En caso de que con el personal voluntario no se pudiera cubrir este servicio, la empresa podrá contratar personal de nueva contratación para prestar dichos servicios en las mismas condiciones establecidas en este artículo.

3. Una vez formalizada las listas, éstas serán rotativas y anuales.

4. El régimen de Turnos será el requerido por él cliente.

5. Cualquier turnista que, al final de su jornada laboral, no le hubiera llegado su relevo, esperará 3 horas para que, en dicho plazo y una vez comunicado a la empresa, localice al cubreturno correspondiente.

Todos los trabajadores cuya actividad se desarrolle en trabajos a turnos percibirán un complemento denominado TURNICIDAD consistente en 230,00 € mensuales o la parte proporcional que corresponda en caso de mes incompleto.

Artículo 21. Jornadas especiales.

Atendiendo al carácter de las empresas de servicios acogidas en este convenio, éstas podrán efectuar trabajos en las factorías donde prestan sus servicios, centros de trabajos y talleres propios, donde así sean requeridas, de la siguiente forma y condiciones:

A. Servicios de Semana de Retén: La modalidad de Semana de retén consiste en que el productor afectado por este servicio y que voluntariamente aceptara estar adscrito al mismo, además de su jornada habitual de trabajo, debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad afecta al servicio durante la semana de Retén de guardia. La semana de retén comprenderá desde la hora de salida del Lunes hasta la hora de entrada del siguiente Lunes. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que se perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

B. Cambios de Jornadas: La modalidad de cambio de jornadas conlleva un cambio de horario fuera de los pactados con los representantes de los trabajadores en Jornada ordinaria en los calendarios laborales que en cada centro tiene acordado. Para atender estas circunstancias las empresas podrán establecer horarios en ciclos de 8 horas de Mañanas, Tardes o Noches. Los trabajadores afectados por el cambio de jornada, no podrán estar en esta situación más de 3 semanas seguidas en un período de 2 meses, obteniendo el trabajador, a cambio, una compensación económica mientras dure esta situación, por día efectivo de cambio de jornada.

Los Festivos y domingos tendrán una compensación de 35,00 €.





Estos cambios de jornadas serán efectivos desde el primer día y mientras dure esta situación.

En relación al artículo de cambio de jornadas, jornada a turnos y retenes, se respetaran las condiciones más beneficiosas que vengán disfrutando los trabajadores ya sean a título individual o por acuerdos pactados entre empresa y los representantes de los trabajadores.

Este cambio de jornada sólo será de aplicación en el ámbito geográfico de Huelva y su provincia.

C. Servicios de Reten de Fin de Semana: La modalidad de retén de fin de semana consiste en que el productor afectado por este servicio y que voluntariamente aceptara estar adscrito al mismo, fuera del centro de trabajo debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad afecta al servicio desde la finalización de su jornada habitual del viernes hasta el comienzo de la jornada del lunes. En caso de que el trabajador tenga que asistir a la intervención del retén un domingo, se respetará el descanso de 12 horas entre jornadas establecido por la Ley. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

Los trabajos de retenes y cambios de jornadas serán voluntarios y se organizará de la siguiente forma: La empresa confeccionará lista con todos los trabajadores interesados en efectuar los mismos, los cuales prestaran los servicios requeridos, si es de retén será por turno rotativo semanal y los de cambios de jornadas mientras dure la situación, entendiéndose que la inscripción en las listas obliga al trabajador a estar dispuestos a la prestación de los citados servicios hasta el final del año en que se incorporó a la lista.

Las listas de voluntarios serán abiertas, presentándose al Comité de cada empresa en caso de que sea requerido por éste. Estas listas de voluntarios serán independientes para cada modalidad de servicios especiales.

En caso de no existir personal voluntario para todos estos servicios especiales, que permita la confección de las citadas listas, la empresa podrá contratar personal de nueva contratación para prestar dichos servicios en las mismas condiciones establecidas en este artículo.

Todos los trabajadores que realicen el servicio de Semana de Retén percibirán un complemento denominado PLUS RETÉN consistente en 140,00 € por semana completa de retén, según lo estipulado en el apartado A.

Todos los trabajadores que realicen sus servicios fuera del horario pactado percibirán un complemento denominado CAMBIO DE JORNADA consistente en 22,00 € por día, efectivamente trabajado, siempre que esté en esta situación,



según lo estipulado en el apartado B.

Todos los trabajadores que realice el servicio de Retén de fin de semana percibirán un complemento denominado RETÉN FIN SEMANA consistente en 70,00 € por el fin de semana completo, según lo especificado en el apartado C.

Las cantidades devengadas por todos los conceptos reseñados en este apartado, se incrementarán en los años 2009, 2010 y 2011 del mismo modo que lo hacen el resto de condiciones económicas del convenio,

Artículo 22. Dietas.

Para cuando el trabajador tenga que desplazarse del centro para el que este contratado a otra localidad y no coincida ésta con su domicilio, no pudiendo retornar a su domicilio con el tiempo suficiente para la comida, se establece una MEDIA DIETA de 14,71 €, por día efectivamente trabajado y una DIETA completa de 48,74 € cuando tenga que pernoctar fuera de su domicilio. De este importe, se acuerda que 27,08 € son para suplir los gastos de comidas y 21,66 € para el de alojamiento, no teniéndose que abonar estos conceptos siempre cuando sea la empresa directamente la que se haga cargo de uno o de ambos.

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

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

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

Artículo 23. Viajante.

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

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

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



los pluses del convenio.

Artículo 24. Absentismo.

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

El importe a abonar por Ninguna falta---será de 178,72 €, con una falta, 134,07 € y con dos faltas, 89,38 € por dicho concepto.

Se consideraran falta al trabajo a estos efectos las siguientes:

Enfermedad de todo tipo.

Accidentes de trabajos de duración inferior a un mes.

Visitas Médicas.

Cualquier otra ausencia no justificada.

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

Título III. De carácter social

Artículo 25. Ayudas de estudios.

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

-Guardería y educación Infantil 39,60€

-1º y 2º Ciclo E. Primaria 96,33€

-3º Ciclo E. Prim. Y de 1º a 4º ESO 128,56€

-Bachillerato, FP y Módulos 160,52€

-Diplomaturas y Licenciaturas 240,83€

Se entienden estas cantidades por cada curso e hijo con una limitación en los casos de estudios superiores y título de graduado medio de 4 convocatorias como





máximo y previa justificación de que los hijos cursan los estudios para los que se conceden las ayudas, abonándose éstas en el mes de Septiembre y de una sola vez. Caso de que el productor cese en la empresa, dichas ayudas serán prorrateables por semestres del año en que se otorguen, computándose por semanas vencidas.

Se mantendrán estas ayudas de estudios, en tanto en cuanto por disposiciones legales vigentes, el material didáctico, libros de texto y la enseñanza no sean gratuitos y en tanto la seguridad social no acoja la subnormalidad y que los hijos no realicen trabajo por cuenta ajena o estén emancipados.

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

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

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

Artículo 26. Nupcialidad y natalidad.

A todo el personal con al menos seis meses de antigüedad en la empresa y que continuando en la empresa contraiga matrimonio, se le concederá una ayuda económica de 107,22 € en caso de nupcialidad. Esta ayuda económica sólo se le concederá al trabajador una vez en cada empresa. Asimismo a todo el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa se le concederá una ayuda económica en caso de natalidad de 71,48 € por cada hijo. Para percibir estas ayudas se comprobará por el correspondiente libro de familia.

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

Artículo 27. Ropa de trabajo.

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

Además todos los trabajadores recibirán cada DOS AÑOS un vestuario de invierno

consistente en un Jersey, cazadora y anorak sin mangas, salvo en aquellas empresas que ya tenga establecido un vestuario adicional de invierno, que nunca podrá ser inferior al citado.

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

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

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

Artículo 28. Seguro retirada de permiso de conducir.

Los conductores que las empresas utilicen como tales, percibirán, mensualmente, para un seguro de retirada de conducir, el importe de 3€ o las empresas podrán optar por realizarles el seguro a su coste.

Título IV. Tiempo de trabajo

Artículo 29. Jornada laboral.

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

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

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

La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles y, en caso de que se trabaje, independientemente de las horas que se realicen, el trabajador en horario de noche será compensado con 150,00 € y en horario de mañana o tarde 50,00 €.

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

JORNADA DE VERANO:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de una jornada de verano en jornada de mañana de 7,30 horas y de forma continuada como mínimo de tres meses y medios, cuyo horario se hará efectivo en cada una de las



empresas acogidas a este convenio, salvo pacto en contrario entre empresa y representantes de los trabajadores.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

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

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

Se conviene en constituir una comisión que se reunirán periódicamente para estudiar la posibilidad de eliminación de las horas extraordinarias.

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

Artículo 31. Vacaciones.

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

El período de vacaciones se abonará a razón de Salario Base, Plus de Asistencia y Plus de Tóxico, más el Complemento Personal establecido en el artículo 12 de este convenio. Además, por cada día, se compensará al trabajador con una bolsa de vacaciones por importe de 7,19 Euros por día. Y los sábados, domingos y festivos que coincidan dentro del citado período vacacional se abonarán, los sábados sólo a razón de Salario Base más Plus de Asistencia y los domingos y festivos únicamente a razón de Salario Base.

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

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



Artículo 32. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga



reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 33. Licencias retribuidas.

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

a. TRES DÍAS laborables por nacimiento o adopción de hijos. Y dos días más en caso de intervención quirúrgica por cesárea.

b. CINCO DÍAS laborables en caso de fallecimiento del cónyuge y hasta TRES DÍAS laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, hermanos y abuelos. Esta licencia extiende, igualmente, a los sobrinos, pero exclusivamente consanguíneos.

c. DOS DÍAS laborables en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos, hermanos, nietos y abuelos, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el médico que asista al enfermo, antes o después del hecho causante.

Esta licencia será solo de un día laborable en caso de intervención ambulatoria, que no precise reposo domiciliario y siempre que acredite mediante nota expedida por el médico que asista al enfermo.

d. QUINCE DÍAS naturales en caso de matrimonio.

e. El día de la boda de hijos, nietos, hermanos y padres, si coincide con un día laboral.

f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical, según las disposiciones vigentes.

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

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

h. UN DÍA por traslado de domicilio.

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

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

Artículo 34. Parejas de hecho.

Todo lo regulado en este convenio, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hechos, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna certificación del registro de parejas de hechos, excepción hecha al apartado de licencias retribuidas relativas al matrimonio al que tan solo se tendrá derecho una vez en cada empresa. Se estará a lo dispuesto en la Ley Andaluza 5/2002 del 16 de Diciembre de parejas de hecho.

Artículo 35. Rendimiento y productividad.

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

Título V. Contratación

Artículo 36. Modalidades de contratación.

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

a. Contratos por circunstancia de la producción:

Los contratos realizados para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas ó excesos de pedidos, tendrán como máximo una duración de 12 meses en un periodo de 18 meses, en base al artículo 15.1b del E.T.

b. Contratos de Formación y Contratos en Prácticas:

Estarán regulados por la legislación vigente actual y por cualquiera de las disposiciones legales que en el futuro saliera. En cuanto al número de contrataciones se estará a lo que este establecido en la Ley.

c. Contratos de Relevo:

Se utilizará para la sustitución de trabajadores fijos que por motivos de jubilación parcial reduzcan su jornada.

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

En los supuestos de jubilación parcial se atenderá a los que está establecido legalmente y siempre de acuerdo con la conformidad expresa del trabajador afectado

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

Título VI. Situaciones especiales de incapacidad y discapacidad

Artículo 37. Indemnización por incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Indemnización por incapacidad permanente total, absoluta o muerte derivada de accidente.

En los supuestos de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o muerte a consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, la empresa deberá abonar al trabajador o a sus derecho habientes, en su caso, la indemnización de 31.560,00 €, y para garantizar dicho pago las empresas concertarán la correspondiente póliza de seguro. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma.

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

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

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

Artículo 39. Incapacidad permanente total por enfermedad comun.

En el caso de que un trabajador sea declarado en Incapacidad Permanente TOTAL



derivada de enfermedad común, la empresa deberá solicitar un informe a la Comisión Técnica Calificadora acerca de los puestos de trabajo que dicho operario pudiera ocupar en la misma de acuerdo con su nueva situación sobrevenida ofreciéndoles a estos efectos un organigrama estructural de la empresa; en caso de que no hubiera vacante en un puesto de trabajo de estas condiciones la empresa deberá indemnizarle por la cantidad de 7.890,00 €. Para garantizar dicho pago las empresas concertaran la correspondiente póliza de seguros. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma.

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

Artículo 40. Trabajadores con capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Las empresas cuyas plantillas excedan de 50 trabajadores fijos y que de conformidad con la Ley 13/1982, de 7 de abril están obligadas a reservar al menos el 2% de su plantilla a los trabajadores minusválidos, darán preferencia absoluta a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior para ocupar dichos puestos de trabajo.

Artículo 41. Jubilación.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Artículo 42. Salud laboral.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos y cuantas disposiciones salgan al respecto y sean de aplicación a las empresas afectadas por el presente Convenio.

Título VII. Relaciones sindicales

Artículo 43. Derechos y garantías sindicales.

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

a. El crédito de horas establecidas en el artículo 68 del mencionado Estatuto, serán ampliables en 9 horas más al mes en los supuestos en que no siendo posible la acumulación se acredite por el Delegado de su Sindicato la urgencia o necesidad de tal ampliación y que ello venga determinado por el ejercicio de sus





funciones de representación. En el supuesto de acumulación, la ampliación a que se refiere el párrafo anterior, solamente se hará Al Delegado o miembro del Comité en el que se hayan acumulado una vez agotado el total.

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

c. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, las empresas descontarán de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, salvo que las empresas opten por poner las cuotas recaudadas a disposición del representante del sindicato debidamente acreditado.

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

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

f. Para los delegados de prevención, se amplía el crédito de horas establecidas en el artículo 68 del mencionado Estatuto, en 9 horas más al mes, independientemente de las mencionadas en el párrafo A de este artículo, siempre y cuando se acrediten y vengán determinada por el ejercicio de sus funciones como tales. El disfrute de este crédito deberá solicitarse previamente a la Dirección de la empresa, especificando las funciones a realizar como Delegado de Prevención.

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



Artículo 44. Trabajo de menores.

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

Artículo 45. Bonificación cuota seguridad social.

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

Artículo 46. Víctimas violencia de género.

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

Igualmente se estará a lo dispuesto en la Ley Andaluza 13/2007 de 26-11-2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Artículo 47. Conciliación vida familiar y laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 48. Igualdad.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Título VII. Código de conducta laboral

Artículo 49. Código de conducta laboral

Los trabajadores del sector y que le son de aplicación el presente convenio colectivo, le será de aplicación el Acuerdo Estatal del sector del Metal firmado el 03-04-2006 y publicado el 04-10-2006 sobre conducta laboral suscritos por las organizaciones CONFEMETAL, UGT., y CCOO., y que fueron publicados en el B.O.E. 237 del día 04-10-2006.

Cláusula adicional primera.

Las partes convienen en equiparar la tabla salarial correspondientes a los trabajadores a que se refiere el párrafo 2º del artículo 2º del presente Convenio (anexo II. a la correspondiente al resto de los trabajadores (anexo I., a razón de un





incremento anual adicional al pactado cada año en el convenio colectivo consistente en un 1% para las categorías relacionadas en las tablas desde Titulado G. Superior a Jefe de Taller y de un aumento lineal de 216,30 Euros anuales para las categorías desde Personal de oficio 1ª a Vigilante / Sereno / Ordenanza / Portero

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

Clausula adicional segunda.

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

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

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

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

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

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

RECIBO DE FINIQUITO

Don ,..... que ha trabajado en la

empresadesde

..... hasta..... con





la

categoría de..... declaro que he

recibido de ésta la cantidad de..... euros, en concepto de liquidación total

por mi baja en la empresa.

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

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

El trabajador

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

(1. SI o NO

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

Expedido..... por

Fecha de expedición.....



Sello y

firma

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

Ejemplar empresa

Anexo I

Tablas salariales del convenio de montaje 2.008

PERSONAL CON SALARIO MES

| Personal Titulado | Salario Base | P. Asistencia | Total |
|--------------------------------------|---------------------|----------------------|--------------|
| Ingenieros y Licenciados | 1.162.50 € | 465.61 € | 1.628.12 € |
| Peritos e Ingenieros Tec. Industrial | 951.26 € | 465.61 € | 1.416.87 € |
| Graduados Sociales | 919.38 € | 465.61 € | 11.385.00 € |
| Técnicos de Taller | Salario Base | P. Asistencia | Total |
| Jefe de Taller | 951.06 € | 465.61 € | 1.416.87 € |
| Maestro de Taller de 1ª | 812.96 € | 465.61 € | 1.278.57 € |
| Maestro de Taller de 2ª | 739.97 € | 465.61 € | 11.205.60 € |
| Contramaestre | 742.48 € | 461.94 € | 1.204.43 € |
| Encargado | 733.37 € | 461.94 € | 1.195.31 € |
| Capataz Especial | 687.26 € | 458.18 € | 1.145.43 € |
| Capataz Peón Ordinario | 678.71 € | 458.18 € | 1.136.89 € |
| Técnicos de Oficinas | Salario Base | P. Asistencia | Total |
| Delineante Proyectista/Dibujante | 812.96 € | 465.61 € | 1.278.57 € |
| Delineante de 1ª/Topógrafo/Proyec. | 739.97 € | 465.61 € | 1.205.60 € |
| Delineante de 2ª | 710.27 € | 461.94 € | 1.172.21 € |
| Mecanógrafa | 679.73 € | 459.18 € | 1.137.91 € |
| Taquimecanógrafa/Archivero B | 680.29 € | 458.18 € | 1.138.47 € |
| Calcador/Reproduct. Fotog/Auxiliar | 679.73 € | 458.18 € | 1.138.91 € |
| Reproductor de Planos | 660.94 € | 458.18 € | 1.119.12 € |
| Personal Administrativo | Salario Base | P. Asistencia | Total |
| Jefe de 1ª | 1.042.50 € | 465.61 € | 1.508.11 € |
| Jefe de 2ª | 951.24 € | 465.61 € | 1.416.86 € |
| Viajante | 812.96 € | 465.61 € | 1.278.57 € |
| Oficial 1ª Administrativo | 907.25 € | 465.61 € | 1.372.87 € |
| Oficial 2ª Administrativo | 812.96 € | 461.95 € | 1.274.91 € |
| Auxiliar Administrativo | 679.73 € | 458.18 € | 1.137.91 € |
| Aspirante Administrativo de 17 años | 332.83 € | 145.35 € | 478.18 € |
| Aspirante Administrativo de 16 años | 309.88 € | 129.27 € | 439.15 € |
| Personal de Laboratorio | Salario Base | P. Asistencia | Total |
| Técnico de Laboratorio | 1.042.50 € | 465.61 € | 1.508.11 € |
| Jefe de Sección | 951.24 € | 465.61 € | 1.416.86 € |
| Analista de 1ª | 907.25 € | 465.61 € | 1.372.87 € |
| Analista de 2ª | 812.96 € | 461.95 € | 1.274.91 € |
| Auxiliar | 679.73 € | 458.18 € | 1.137.91 € |



| | | | |
|---|---------------------|----------------------|--------------|
| Aspirante de 17 años | 332.83 € | 145.34 € | 478.17 € |
| Aspirante de 16 años | 309.88 € | 129.27 € | 439.15 € |
| Personal Técnico Organización | Salario Base | P. Asistencia | Total |
| Jefe de la de Organización | 1.042.50 € | 465.61 € | 1.508.11 € |
| Jefe de 2ª de Organización | 951.24 € | 465.61 € | 1.416.86 € |
| Técnico de Organización de 1ª | 907.25 € | 465.61 € | 1.372.87 € |
| Técnico de Organización de 2ª | 812.96 € | 461.95 € | 1.274.91 € |
| Auxiliar de Organización | 679.73 € | 458.18 € | 1.137.91 € |
| Personal con Salario Diario | | | |
| Personal Subalterno | Salario Base | P. Asistencia | Total |
| Chofer Turismo o Camión | 24.50 € | 18.04 € | 42.53 € |
| Chofer de Motos | 22.39 € | 18.04 € | 40.42 € |
| Listero/Almacenero | 22.51 € | 18.04 € | 40.56 € |
| Pesador de Báscula/Ordenanza | 22.39 € | 18.04 € | 40.42 € |
| Guarda Jurado/Vigilante | 22.39 € | 18.04 € | 40.42 € |
| Portero | 22.39 € | 18.04 € | 40.42 € |
| Telefonista | 22.39 € | 19.05 € | 41.44 € |
| Botones 17 años | 11.05 € | 5.85 € | 16.91 € |
| Botones 16 años | 10.29 € | 5.21 € | 15.50 € |
| Personal Obrero | Salario Base | P. Asistencia | Total |
| Oficial de Primera | 23.28 € | 20.54 € | 43.82 € |
| Oficial de Segunda | 22.87 € | 19.70 € | 42.57 € |
| Oficial de Tercera | 22.51 € | 18.81 € | 41.32 € |
| Especialista | 22.39 € | 18.04 € | 40.42 € |
| Aprendiz de 17 años | 11.05 € | 5.85 € | 16.91 € |
| Aprendiz de 16 años | 10.29 € | 5.21 € | 15.50 € |
| Horas Extras | | | Total |
| Oficial 1ª/Chófer Turismo o Camión | | | 15.08 € |
| Oficial 2ª | | | 13.96 € |
| Oficial 3ª/Aux. Adtvo./Chófer Motos | | | 12.62 € |
| Especialista/Listero/Almacenero/Pesador | | | 11.40 € |
| Orden./Guarda Jurado/Vigilan. y Portero | | | 11.40 € |

Anexo ii

Blas salariales del convenio de montaje 2.008 (art 2 Grupo I)

| Personal Titulado | Salario Base | Equiparación | Total |
|--|---------------------|---------------------|--------------|
| Titulado de Grado Superior | 1.223.28 € | | 1.223.28 € |
| Titulado de Grado Medio | 1.110.64 € | | 1.110.64 € |
| Ayudante Técnico Sanitario | 1.036.27 € | | 1.036.27 € |
| GRUPO II | | | |
| Per. Tec. No Titulado/Mercantil Pro | Salario Base | Equiparación | Total |
| Director | 1.296.67 € | | 1.296.67 € |
| Jefe de División | 1.203.72 € | | 1.203.72 € |
| Jefe de Personal-Ventas-Compras | 1.185.08 € | | 1.185.08 € |
| Encargado General | 1.185.08 € | | 1.185.08 € |
| Jefe de Sucursal-Superm.-Almacén | 1.110.64 € | | 1.110.64 € |
| Jefe de Grupo | 1.073.50 € | | 1.073.50 € |
| Jefe de Sección Mercantil | 1.051.30 € | | 1.051.30 € |
| Encargado de Establecimiento-Interprete | 1.017.69 € | | 1.017.69 € |

| | | |
|----------------------------|------------|------------|
| Viajante-Corredor de Plaza | 1.025.17 € | 1.025.17 € |
| Dependiente | 999.18 € | 999.18 € |
| Ayudante | 909.34 € | 909.34 € |
| Aprendiz de 16 o 17 años | 467.50 € | 467.50 € |
| Aprendiz de 18 años | 879.23 € | 879.23 € |

GRUPO III
Per. Adm. Tec. No Titulado/Mercantil Prop. Dic

| | Salario Base | Equiparación | Total S. Base |
|---|---------------------|---------------------|----------------------|
| Director | 1.297.67 € | | 1.296.67 € |
| Jefe de División | 1.203.72 € | | 1.203.72 € |
| Jefe Administrativo | 1.133.00 € | | 1.133.00 € |
| Secretario | 1.124.87 € | | 1.124.87 € |
| Contable/Jefe Secc. Adm.-Contabilidad | 1.088.42 € | | 1.088.42 € |
| Cajero o Taquígrafo | 1.088.42 € | | 1.088.42 € |
| Mecanógrafo idioma extranjero | 1.018.07 € | | 1.018.07 € |
| Oficial Administrativo u Operador de Maq. | 999.13 € | | 999.13 € |
| Auxiliar Administrativo/Perforista | 923.60 € | | 923.60 € |
| Aspirante de 16 años | 539.98 € | | 539.98 € |
| Auxiliar de Caja de 16 a 18 años | 539.98 € | | 539.98 € |
| Auxiliar de Caja de 18 a 20 años | 874.21 € | | 874.21 € |
| Auxiliar de Caja con más de 20 años | 916.56 € | | 916.56 € |

GRUPO IV
Per. Adm. Tec. No Titulado/Mercantil Prop. Dic

| | Salario Base | Equiparación | Total S. Base |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| Jefe de Sección de Servicio | 1.073.53 € | | 1.073.53 € |
| Dibujante | 1.110.64 € | | 1.110.64 € |
| Escaparatista | 1.088.42 € | | 1.088.42 € |
| Ayudante Montaje | 874.20 € | | 874.20 € |
| Delineante-Visitador-Rotulista | 961.90 € | | 961.90 € |
| Contador | 1.017.69 € | | 1.017.69 € |
| Ayudante Contador | 954.13 € | | 954.13 € |
| Jefe de Taller | 954.13 € | | 954.13 € |
| Personal de Oficio 1ª Conductor | 985.38 € | 14.42 € | 999.80 € |
| Personal de Oficio 2ª Conductor | 954.63 € | 14.42 € | 969.05 € |
| Personal de Oficio 3ª o Ayudante | 954.63 € | 14.42 € | 959.95 € |
| Capataz | 964.96 € | 14.42 € | 979.38 € |
| Mozo Especializado | 947.82 € | 14.42 € | 962.24 € |
| Ascensorista-Telefonista-Mozo Esp. | 939.07 € | 14.42 € | 953.49 € |
| Empaquetadora-Reparadora-Cos. | 939.07 € | 14.42 € | 953.49 € |

GRUPO V

| | Salario Base | Equiparación | Total S. Base |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| Conserje | 978.16 € | 14.42 € | 992.58 € |
| Cobrador | 964.93 € | 14.42 € | 979.35 € |
| Vigilante/Sereno/Ordenanza/Portero | 939.07 € | 14.42 € | 953.49 € |
| Personal de Limpieza por horas | 4.81 € | 0.13 € | 4.94 € |

Horas Extras

| | Total |
|---|--------------|
| Oficial 1ª/Chofer Turismo y Camión | 15.08 |
| Oficial 2ª | 13.86 |
| Oficial 3ª/Aux. Administrativo/Chofer Motos | 12.62 |
| Especialista/Listero/Almacenero/Pesador | 11.40 |
| Ordenanza/Guarda Jurado/Vigilante/Portero | 11.40 |

