



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA

Título I. Normas estructurales

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial del Metal de CC.OO. y la Federación Provincial de Metal, Construcción y Afines de U.G.T. (MCA-UGT), como representación laboral, y, de otra parte, la Federación Provincial de Empresarios del Metal de ASEMPAL, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Título II. Disposiciones generales

Artículo 3. Ámbito funcional.

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

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía,





tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

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

Quedarán fuera de ámbito del Convenio, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resultan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el anexo I del Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE 22.08.08).

Artículo 4. Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectan durante su periodo de vigencia a todas las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito señalado en el artículo 3.

Se excluyen únicamente las actividades, relaciones y prestaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de ámbito provincial y sus disposiciones se aplicarán en todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo y situados en Almería y su provincia, aunque el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho ámbito provincial.

Artículo 6. Ámbito temporal: vigencia, duración y prórroga.

El Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el B.O.P., aplicándose retroactivamente en sus efectos económicos desde 1º de enero de 2008.

La duración del Convenio será de TRES AÑOS, contados a partir de 1º de enero de 2008, finalizando el 31 de diciembre de 2010.

Prórroga. De no ser denunciado por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes con respecto a la fecha de su terminación, mediante escrito



dirigido a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y a la otra parte, el Convenio se prorrogará por periodos anuales

Hasta tanto no se logre acuerdo expreso de un nuevo convenio, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo y obligacional.

Artículo 7. Retroactividad.

Los incrementos económicos pactados en el presente Convenio, serán de aplicación, con carácter retroactivo a 1 de enero de cada uno de los años de vigencia, a todos los trabajadores que hayan prestado servicio en cualquiera de las empresas afectadas por el mismo, aunque tuvieran extinguida su relación laboral.

Su abono se hará efectivo dentro de los 90 días siguientes a la publicación de las tablas salariales en el B.O.P.

Artículo 8. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio o puedan establecerse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 9. Condiciones más beneficiosas.

El presente Convenio tiene carácter de mínimos. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 11. Comisión Paritaria.



Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.





Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Título III. Régimen de trabajo

Artículo 12. Jornada.

1. Jornada ordinaria. La jornada ordinaria máxima anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1760 horas.

Con carácter general, la jornada semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo.

2. Calendario laboral.

En el año 2008. Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que, en aplicación del calendario laboral vigente, pudieran exceder dicha jornada anual, deberán disfrutar, antes del 31 de diciembre de 2008, en concepto de licencia retribuida, de los días que supongan dicho exceso.

En los años 2009 y 2010. Para las empresas con jornada ordinaria de ocho horas diarias, con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada ordinaria para cada uno de los citados ejercicios, tendrán la consideración de fiestas abonables y no recuperables los días de exceso.

Para su determinación, se seguirá el siguiente procedimiento:

El 50 por ciento de los días que supongan dicho exceso, se fijarán por la Comisión Paritaria del Convenio en las fechas en que sus miembros convengan.

El 50 por ciento restante, se fijará por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, debiendo disfrutarse los días que supongan dicho exceso, en concepto de licencia retribuida, antes del 31 de diciembre de cada año.

En el supuesto de que alguna de las fechas señaladas estuviese determinada como Fiesta Local, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de





los trabajadores, se fijará el día por el que será sustituida.

El conjunto de los días señalados como fiestas abonables y no recuperables o los previstos en concepto de licencia retribuida serán aplicables a los trabajadores que se encuentren en alta en la empresa durante todo el año, por lo que, en su defecto, se estará a las siguientes normas:

a) Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el mismo.

b) La fecha de su disfrute, en el supuesto de que no quepa hacerla coincidir con los días prefijados en el Convenio, se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, debiendo tener que disfrutarse antes del vencimiento del contrato, cuando este se produzca durante el año, o, en su caso, antes del 31 de diciembre de cada año.

c) Si, por causa imprevisible, al vencimiento de su contrato el trabajador no hubiese disfrutado de los días que pudieran corresponderle en aplicación de lo dispuesto en el apartado a), le serán abonados en su liquidación según el valor resultante de la suma de los conceptos salariales del Convenio.

El calendario laboral establecido en los apartados precedentes operará siempre que no se pacte entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores una readaptación distinta en los diferentes centros de trabajo.

3. Distribución irregular de la jornada. Mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, entre la empresa y los trabajadores, las empresas podrán distribuir, hasta un máximo de 100 horas del cómputo anual por trabajador, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Dicha uniformidad o irregularidad podrá afectar bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda, o cualquier otra modalidad.

No obstante, por acuerdo expreso entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se podrá convenir la modificación en más o en menos del máximo previsto en el párrafo precedente.

En defecto de pacto en esta materia, la Dirección de la Empresa, previo aviso con una antelación mínima de 48 horas a dicha representación y/o a los trabajadores afectados, podrá distribuir irregularmente la jornada ordinaria de trabajo, hasta el máximo previsto en el párrafo tercero de este artículo. Sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, las discrepancias en esta materia se plantearán ante la Comisión Paritaria del presente Convenio.



El establecimiento de la jornada irregular, se limitará a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: -En cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de 6 a 10 horas.

- En cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 30 a 50 horas.

En todo caso, se tendrán en cuenta las siguientes limitaciones:

- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

- El periodo de vacaciones y los festivos tampoco podrán verse afectados por la flexibilidad de la jornada.

- No podrán imponerse a los trabajadores menores de dieciocho años jornadas de trabajo de más de ocho horas diarias.

- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización del trabajador.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento del contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación según el valor resultante de la fórmula prevista en el artículo relativo a las horas extraordinarias.

4. Jornada intensiva.

En los diferentes centros de trabajo, siempre que exista acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y no concurren razones justificadas de funcionamiento de la empresa que lo impidan, se podrá distribuir la jornada ordinaria máxima anual, de modo que durante los meses de julio y agosto la jornada laboral sea en régimen intensivo de mañana.

Artículo 13. Trabajo a turnos.

1. Proceso continuo. Se entiende por proceso continuo, el trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza las 24 horas del día, durante los 365 días del año.

2. Turno cerrado. Se entiende por turno cerrado, aquel en que se desarrolla el



trabajo durante las veinticuatro horas del día, de lunes al medio día del sábado, descansando la tarde de los sábados, domingos y festivos.

3. Descansos. Para los trabajadores mayores de dieciocho años en régimen de turnos, y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. En dichas empresas, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el artículo 34.3 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes (Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo).

No obstante lo anterior, será también de aplicación, en lo relativo al régimen de descansos, lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 1561/1995.

4. Ausencias imprevistas. Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencias, retrasos, etc.), que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo.

En el supuesto de que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, ésta vendrá obligada a sustituir al saliente al término de su jornada.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la empresa pueda proceder a su sustitución.

5. Rotación. En las empresas con procesos productivos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores).

6. Desplazamiento del disfrute de días festivos. Las empresas con proceso continuo, al confeccionar los cuadros horarios, podrán desplazar los días festivos trabajados a lo largo de todo el año natural.

7. Los trabajadores que realicen funciones a turno, percibirán un complemento de puesto de trabajo que, con la denominación de plus de turnicidad, se fija en el artículo 34 del presente convenio. Así mismo, siempre que concurra la causa que





lo determina, tendrán derecho a percibir la retribución correspondiente por “trabajo nocturno”.

Artículo 14. Descanso.

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, se establecerá un descanso de duración mínima comprendida entre 15 y 20 minutos.

Artículo 15. Vacaciones.

Todos los trabajadores ocupados en las empresas afectadas por el presente Convenio, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales de duración, de los que, al menos, veintidós días serán laborables.

La retribución correspondiente al periodo vacacional, estará constituida por el salario base, aumentos periódicos por años de servicio y plus de convenio.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, para su determinación se respetarán, en cualquier caso, los criterios siguientes:

- a) El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.
- b) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.
- c) Si existe desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

No obstante, por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

Cuando el período de suspensión en el supuesto de parto coincida con las fechas señaladas para el disfrute de las vacaciones, el trabajador/a afectado tendrá derecho a disfrutar de las mismas, una vez que agote dicho descanso, siempre que esta circunstancia acaezca dentro del año natural.

Artículo 16. Licencias.



- a) Por matrimonio del trabajador, 15 días laborables.
- b) Por alumbramiento de la esposa, 3 días naturales y si el tercero coincidiera con domingo o festivo, se concederá un día más, y 7 días cuando dicho alumbramiento llevara consigo intervención quirúrgica de la esposa.
- c) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermano; y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.
- d) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hijos, cónyuge y hermanos.
- e) Cuando tenga que desplazarse el trabajador fuera de la provincia por los casos contemplados en los apartados c) y d) se ampliará en tres días más, previa justificación.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, siempre que coincida con un día laborable.
- h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.
- i) Cuatro horas por fallecimiento de tíos carnales y sobrinos.

Título IV. Contratación y empresas de trabajo temporal

Artículo 17. Contratos de duración determinada.

1. Contrato por obra o servicio determinado. Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Contrato eventual. Se podrá celebrar este contrato cuando las circunstancias del mercado o la acumulación de tareas así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Su duración máxima, será de nueve meses dentro de un período de doce meses.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a nueve meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total pueda exceder de dicho límite máximo.

De conformidad a lo previsto en el apartado b) del artículo 15.1 del Estatuto de





los Trabajadores, las partes acuerdan que, en las empresas con más de 25 trabajadores, el volumen de esta modalidad contractual no podrá superar el cuarenta por ciento de la plantilla total de la empresa.

3. Contrato de interinidad. Se podrá celebrar cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de su sustitución.

Artículo 18. Contratación de los discapacitados.

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores discapacitados. Dicho cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

Artículo 19. Copia básica de los contratos.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio deberán entregar a la representación legal de los trabajadores (Delegados de Personal o Comité de Empresa) una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, salvo los relativos a una relación especial de alta dirección, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del mismo. Dicha copia básica deberá ser firmada por la representación legal de los trabajadores, para su posterior remisión a la Oficina de Empleo, junto con el contrato.

Caso de no existir representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse y remitirse a la Oficina de Empleo dicha copia básica.

Artículo 20. Fomento de la contratación indefinida.

El Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, firmantes del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, suscrito el 9 de mayo de 2006, señalaron en su preámbulo que “resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el crecimiento de la productividad y la cohesión social”.

Así mismo, afirmaron que “la mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección”.

En este sentido, el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, del que procede la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, ha incluido las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el contrato de fomento de la contratación indefinida.

Pues bien, a los efectos de lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, y en base al apartado b) del punto 2, modificado por el artículo 10 de la Ley 43/2006, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007, podrán transformarse en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecido.

De otra parte, se estará a lo dispuesto en la sección 1ª de la Ley 43/2006, en la que se regula el Programa de Fomento del Empleo, o norma que le sustituya.

Artículo 21. Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

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

Artículo 22. Garantía para el personal de contratas de mantenimiento.

Garantía para el personal de contratas de mantenimiento. Con el objeto de contribuir a dar una mayor seguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo, se establece la siguiente norma de garantía para el personal en los casos de contratas de mantenimiento.

Si a la finalización del contrato de mantenimiento, por terminación del contrato mercantil concertado al efecto, el servicio se continuase por otra empresa, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de servicios, excepto sus mandos intermedios, a todos los trabajadores de la contrata que haya cesado, siempre que concurren los siguientes requisitos:

1º. Que hubieran sido contratados por la empresa saliente para las funciones derivadas del contrato mercantil y así conste en los correspondientes contratos de trabajo, siempre que no hayan estado vinculados a esta misma empresa en otros centros distintos al del contrato de mantenimiento finalizado.



2º. Que vinieran prestando sus servicios en el centro de trabajo objeto del contrato mercantil durante un período mínimo de seis meses antes de su finalización.

La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de quince días hábiles, la relación de los trabajadores en los que concurren los requisitos antes mencionados, acompañadas de los contratos de trabajo debidamente diligenciados, así como de las nóminas y TC2 donde se encuentren los mismos, de los últimos seis meses. También facilitará copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación-finiquito correspondiente.

En caso de que la contrata saliente incumpla las obligaciones establecidas en el párrafo anterior, quedará obligada al abono de los salarios e indemnizaciones que correspondan.

No operará lo previsto en el presente artículo, en el caso de que la empresa contratista realice el primer servicio de mantenimiento objeto del contrato de mantenimiento y no haya suscrito contrato a tal efecto.

Comisión de seguimiento. Con el fin de velar por el cumplimiento de lo previsto en el punto precedente, se crea una Comisión con representación paritaria, compuesta por cuatro miembros de cada una de las representaciones, sindical y empresarial, firmantes del presente Convenio.

Tendrá como función la de atender las reclamaciones que se le dirijan por las empresas o trabajadores afectados por lo dispuesto en el punto anterior, a cuyo efecto se seguirá el trámite previsto en el artículo 11 del presente convenio.

Artículo 22.bis. Absorción de personal.

El presente artículo sólo afectará a las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio cuya actividad consista en tareas de mantenimiento y conservación, cuando actúen como concesionarias de la Administración Pública, de organismos u hospitales públicos o de empresas participadas en exclusiva o, al menos, en el 51% por cualquier administración pública.

1º) Al término de la concesión de una contrata de mantenimiento y/o conservación, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quién se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en el correspondiente centro de trabajo, que estén adscritos al centro y que lleven prestando sus servicios en

el mismo al menos durante seis meses antes del cese de la contrata.

b) Trabajadores en los que concurren las circunstancias establecidas en el párrafo anterior y se encuentran en situación de vacaciones, I.T., accidente o en excedencia, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo.

2º) Los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documental-mente por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a través de telegrama o carta notarial, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

3º) La absorción del trabajador anteriormente prevista, se efectuará respetando su antigüedad, categoría y en general las condiciones de trabajo adquiridas en la empresa originaria.

4º) Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

1. Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social. Respecto de los trabajadores afectados, el no estarlo no afectará al trabajador, no siendo, en ningún caso, la nueva empresa responsable de las deudas que hubiere podido generar la empresa cesante.
2. Fotocopias de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
3. Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
4. Relación de personal en la que se especifiquen nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
5. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación.

Artículo 23. Empresas de Trabajo Temporal.



Las partes signatarias del presente Convenio velarán por que, en el ámbito funcional del mismo, se garantice el más exacto cumplimiento de la normativa aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal, por lo que, de conformidad a lo establecido en los artículos 6.2 y 7 de la Ley 14/1994, la utilización de los contratos de puesta a disposición se limitará a los supuestos y con la duración siguientes:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta. Su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.

b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración no podrá exceder de seis meses.

c) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo. Su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.

d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción. Su duración no podrá exceder de tres meses.

En todo caso, se estará a lo que resulte de las actuaciones llevadas a cabo por el Grupo Tripartito, cuyo establecimiento se anuncia en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, en todos aquellos aspectos que permitan un mejor funcionamiento de las citadas empresas.

Asimismo, de acuerdo con la modificación del artículo 17 de dicha Ley, los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.

El personal en misión percibirá la retribución pactada en el presente Convenio, en los términos y porcentajes previstos en el proceso de convergencia que se especifica en el artículo 30 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de trabajo temporal, publicado, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de febrero de 1997, en el B.O.E. de 3 de marzo de 1997.

Titulo V. Clasificación profesional

Artículo 24. Clasificación profesional.

Las partes signatarias del presente Convenio suscriben el Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, firmado en fecha 16 de enero de 1996, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), y de otra, por la Federación Siderometalúrgica de U.G.T., Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y por la Federación del Metal de la Confederación Intersindical Gallega, publicado en el B.O.E. número 55, de 4 de marzo de 1996.

Título VI. Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 25. Excedencia voluntaria.

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 de cuatro meses y no mayor a cinco años, todo ello de conformidad a lo prevenido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Efectos en el Orden Laboral de la conclusión de las relaciones entre las Empresas de montajes y auxiliares y la Empresa principal.

Respecto a los efectos en el orden laboral por la conclusión de las relaciones entre las Empresas de montajes y auxiliares y la Empresa principal, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 27. Jubilación.

· Jubilación parcial.

Los trabajadores afectos al presente Convenio tendrán derecho a jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia: artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; artículo 12.6 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; y artículos 8 a 17 del Real Decreto 144/ 1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

El trabajador deberá comunicar su decisión a la empresa, indicando la fecha en que tenga previsto el cese en el trabajo a jornada completa y concertar con la



misma una reducción de jornada y salario, entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%, mediante la realización de un contrato a tiempo parcial.

Podrá acceder a la jubilación parcial el trabajador que:

a) Reúna todas las condiciones precisas para causar la pensión de jubilación, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a 5 años como máximo a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen. En este caso, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador que sustituya la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

b) Reúna todas las condiciones para causar la pensión de jubilación y haya cumplido la edad ordinaria de jubilación. No es necesario celebrar simultáneamente un contrato de relevo.

El jubilado parcial tiene la consideración de pensionista a efectos de reconocimiento y percepción de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

La cuantía de la jubilación a tiempo parcial equivale a aplicar el porcentaje en que haya reducido su jornada a la pensión de jubilación ordinaria que pudiera corresponderle de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento de la solicitud.

La pensión de jubilación parcial es compatible:

1. Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial siempre que no se aumente la duración de su jornada. De aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.

2. Con los trabajos a tiempo parcial, concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, si ha cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no supongan un aumento en la duración de la jornada realizada hasta entonces. De aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.

· Jubilación a los 64 años

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso en que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio sustituirán a cada trabajador jubilado por otro, en las condiciones previstas en dicho Real Decreto.



Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Los empresarios se obligan, en el caso de petición del trabajador para ejercer el derecho y negativa de la empresa para aceptarlo, a comunicar esta situación en un plazo de 15 días a la Comisión de Interpretación del Convenio.

· Jubilación Obligatoria.

1. Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Dicha medida se encuentra directamente vinculada al objetivo de mejora de la estabilidad en el empleo, cuya plasmación en el presente Convenio Colectivo se encuentra en la regulación del fomento de la contratación indefinida prevista en sus artículos 20 y 21, así como en la garantía para el personal de contrata de mantenimiento y la subrogación de personal, contempladas en los artículo 22 y 22 bis del mismo.

Título VII. Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 28. Conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con



independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En este supuesto, la empresa completará la prestación económica por maternidad que se tenga derecho a percibir de la Seguridad Social, hasta alcanzar el cien por cien del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias, durante el período de descanso por maternidad.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado d) de este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

b) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo



45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en los dos siguientes apartados.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos,



cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

d) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el apartado a).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado a) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado a) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

d) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Reducción de la jornada por violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se

utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 2.d), incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

4. Excedencia por cuidado de familiares.

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 periodo 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.

Título VIII. Régimen económico

Artículo 29. Momento de pago.



La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente vencido trabajado.

I. PERCEPCIONES SALARIALES.

Artículo 30. Salario base.

Comprende las retribuciones que, en jornada normal de trabajo, figuran en la correspondiente tabla de salarios, anexa al presente Convenio.

Artículo 31. Rendimientos mínimos.

Teniendo en cuenta las dificultades técnicas que entraña el establecimiento de unas tablas de rendimientos mínimos para las diversas actividades encuadradas en el presente Convenio, se considerará el rendimiento mínimo atemperado a los usos profesionales de cada actividad.

No obstante, las empresas dentro de su peculiar organización, podrán establecer dichos rendimientos mínimos, con sujeción a las normas que, a dichos efectos, estén establecidas legal o convencionalmente.

Artículo 32. Incentivos.

Las tarifas de remuneraciones por incentivos que se establezcan en las empresas, habrán de calcularse de modo que, el trabajador sujeto al sistema de trabajo con incentivos, obtenga, como mínimo, una retribución superior en un 25% al salario que le corresponde por el presente Convenio.

Artículo 33. Personales.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono como máximo de cuatro cuatrienios, cuya cuantía queda fijada en VEINTINUEVE EUROS CON CATORCE CENTIMOS MENSUALES (29,14 euros) por cada uno de los cuatrienios causados.

No obstante, los trabajadores contratados por tiempo indefinido que prestaran sus servicios en una misma empresa con anterioridad al 1º de enero de 1.995, conservarán como derecho adquirido el de percibir aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía que figura en la columna "cuatrienios adquiridos" del cuadro de retribuciones anexo al presente Convenio, sin que, en ningún caso, la acumulación de cuatrienios pueda sobrepasar el número de cinco.

Lo dispuesto en los dos apartados anteriores se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos.

Artículo 34. De puesto de trabajo.





Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos, cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20% sobre su salario base. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la Industria, el 20% pasará a ser el 25%, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y al 30% si fuesen tres.

Trabajos nocturnos.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinticinco por ciento sobre el salario base.

- Turnicidad.

Los trabajadores que realicen funciones a turno de conformidad a los términos contenidos en el artículo 13 del presente convenio, percibirán:

a) En proceso continuo, la cantidad de 88,26 euros mensuales, salvo en período vacacional.

b) En turno cerrado, la cantidad de 66,22 euros mensuales, salvo en período vacacional.

Las cantidades que se vinieran percibiendo actualmente por trabajar a turnos, aunque tuvieran distinta denominación, pasarán a formar parte del plus de turnicidad, respetándose las condiciones económicas que fueran más beneficiosas para los trabajadores que las aquí pactadas.

- Festivos.

A los efectos de este artículo se consideran fiestas abonables y no recuperables las catorce fiestas (12 nacionales y 2 locales), publicadas en el Boletín Oficial correspondiente.

Los días festivos abonables y no recuperables, siempre que el productor los



trabaje, podrán compensarse con alguna de las siguientes opciones:

- a) Acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- b) Disfrutadas como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones.
- c) Compensadas en metálico, abonándose por tal concepto la cantidad de 34,62 euros por día festivo trabajado.

Estas opciones se efectuarán por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

- Trabajo en Domingo.

Los trabajadores cuya jornada laboral no comprenda dicho día de la semana y deban trabajar durante el mismo cuando las necesidades de los servicios que presta la empresa así lo requiera, tendrán derecho a percibir, como plus de trabajo en domingo, la cantidad de 30 Euros por cada domingo trabajado.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, caso de llegar a producirse la previsión contenida en el punto IV, apartado 5º) del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, se estará a lo que de ella resulte.

Cuantía/compensación de las horas extraordinarias.

El salario hora que resulte de la aplicación de la fórmula del Salario hora individual, será el que habrá de servir de base para determinar el importe de las horas extraordinarias, cuya cuantía y/o su compensación por descanso se fijará mediante acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, sin que, en ningún caso, dicha cuantía pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria incrementado en un 50%.

Salario hora individual.

A efectos de cálculo del importe del salario hora se aplicará la siguiente fórmula:

$$S_b + A + P_c + P_a + G + B_v$$

$$\text{S.H.I.} = \frac{\text{Sb} + A + P_c + P_a + G + B_v}{\text{Jornada efectiva anual}}$$

Jornada efectiva anual

Siendo:



S.H.I. = Salario hora individual.

Sb. = Salario base de este Convenio.

A.= Aumento por años de servicio.

Pc. = Plus convenio (365 días).

Pa. = Plus de asistencia (220 días)

G. = Gratificaciones extraordinarias:

-30 días gratificación Julio.

-30 días gratificación Navidad.

-30 días gratificación Beneficios.

Bv = Bolsa de vacaciones.

Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias.

1. De julio y Navidad.

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio y diciembre, antes de los días 15 y 20 de cada uno de ellos.

Su cuantía será equivalente a treinta días de salario base más el plus personal de antigüedad, en su caso.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, computándose a tal efecto el correspondiente a enfermedad justificada y accidente laboral.

2. Beneficios.

Con esta denominación, se establece una gratificación extraordinaria para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, que se abonará antes del día 15 de marzo de cada año.

Su cuantía será equivalente a treinta días de salario base más el plus personal de antigüedad, en su caso.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada año natural, devengará la





paga en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, computándose a tal efecto el correspondiente a enfermedad común y accidente laboral.

Artículo 37. Plus de convenio.

Con tal concepto se abonará:

- A todas las categorías, excepto aprendices, la cantidad de 4,43 euros por día natural.
- Aprendices, la cantidad de 3,54 euros por día natural.

Las expresadas cantidades se percibirán en los mismos periodos y fechas en que se devenga el salario.

Artículo 38. Plus de asistencia.

Las partes signatarias reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

A tal efecto, y en orden a la consecución del fin perseguido, tendiendo siempre a un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, se acuerda establecer una gratificación que se devengará durante los días efectivamente trabajados, cuyo importe será de 1560 Euros anuales, para todas las categorías o niveles.

La cuantía diaria será la que se alcance al dividir la indicada cantidad entre los días de trabajo efectivo que resulten de la distribución de la jornada ordinaria máxima anual establecida para cada ejercicio.

A título de ejemplo, en las empresas con jornada ordinaria de ocho horas diarias, el número de días de trabajo efectivo se cifra en 220 días, por lo que la cuantía diaria de este plus ascendería a la cantidad de 7,09 Euros/día, para todas las categorías o niveles.

No se excluirán a estos efectos los días en los que el trabajador se ausente del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo previstos en el artículo 16 del presente Convenio, así como cuando la inasistencia al trabajo es para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

Artículo 39. Bolsa de vacaciones.

Con tal concepto se abonará a todos los trabajadores, al comienzo del disfrute de sus vacaciones, la cantidad que se establece a continuación:



Aprendices y contratados en prácticas y formación: 329,28 euros anuales.

Resto del personal: 410,88 euros anuales.

Los trabajadores de nueva contratación o que cesen durante la vigencia del presente Convenio percibirán estas cantidades a prorrata del tiempo trabajado durante el año.

Artículo 40. Plus de ayuda a estudios.

Con el fin de sufragar los gastos para adquisición de material escolar, aquellos trabajadores que tengan, al menos, un hijo realizando estudios de Enseñanza Obligatoria, percibirán la cantidad de 81,94 euros anuales.

En todo caso, deberá acreditarse debidamente tal circunstancia.

Dicha cantidad será abonada por las empresas dentro de la primera quincena del mes de septiembre.

Los trabajadores con dos o más hijos realizando estudios de Enseñanza Obligatoria, siempre que a estos no les haya sido concedida beca o ayuda oficial a estos efectos, percibirán otros 81,94 Euros anuales, siempre que aporte certificación que acredite el cumplimiento del requisito expuesto. Dicha cantidad le será abonada, en su caso, junto a la que, con carácter general, viene establecida en el presente artículo.

II. PERCEPCIONES NO SALARIALES.

Artículo 41. Desgaste de herramientas.

Los trabajadores que empleen en su cometido profesional herramientas manuales de su propiedad, con autorización de la empresa, percibirán por este concepto la cantidad de 0,63 euros por día trabajado.

Artículo 42. Salidas, viajes y dietas.

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de donde radique el centro de trabajo, disfrutarán sobre el sueldo

o salario una dieta a razón de 29,58 Euros la completa y 9,66 Euros la media. Estas cuantías se incrementarán con el 20% en caso de que el desplazamiento sea fuera de la Provincia de Almería. Los trabajadores podrán solicitar pagos a cuenta de las cantidades que devenguen como consecuencia de dichos viajes y desplazamientos.

No procederá el abono de la dieta cuando el empresario organice y costee la



manutención y, en su caso, el alojamiento del personal desplazado.

Si el tiempo de espera y transporte superara habitualmente la media hora en cada uno de los viajes de ida o vuelta, el exceso se abonará a prorrata del salario base, o se computará como jornada, a elección de la empresa.

En los desplazamientos en que el trabajador utilice vehículo propio, se abonará por la empresa 0,25 euros por km. recorrido.

Si dicho desplazamiento es por tiempo igual o superior a dos meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días de descanso retribuido, a razón de salario base, antigüedad y plus convenio.

Las empresas quedan exentas de la aplicación del párrafo anterior, cuando, aún dándose las circunstancias anteriores, abonen el desplazamiento de sus trabajadores para la estancia en su domicilio, todos los sábados y domingos.

En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 9º del presente Convenio.

Artículo 43. Quebranto de moneda.

Los pagadores o cobradores, percibirán como quebranto de moneda el uno por ciento de las cantidades que abonen o perciban, fijándose un tope máximo mensual de 56,39 euros por este concepto.

Se considerarán exceptuadas del abono de este quebranto aquellas empresas que cubran ellas mismas este riesgo.

Las empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal, por este concepto, las seguirán respetando, tanto en los porcentajes establecidos como en el tope señalado.

Artículo 44. Complemento a la incapacidad temporal.

En el caso de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal debida a accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de dicha prestación perciba el 100 % de su base reguladora, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, a partir del día 1º de la baja.

A efectos de determinar dicha base reguladora, los conceptos retributivos de carácter variable (primas, incentivos, etc.) formarán parte de la misma en la proporción que resulte de dividir entre 365 días o 12 meses, según proceda, los importes percibidos por tales conceptos en el año inmediato anterior a la fecha





del hecho causante.

En enfermedad común de larga duración, entendiéndose por tal aquella que produzca una situación de incapacidad temporal superior a 25 días, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dicha contingencia, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de prestación perciba el 100 % del salario base del convenio, antigüedad y plus de convenio, a partir del día 1º de la baja, una vez conocida tal circunstancia y previa presentación de los cinco primeros partes de confirmación que así lo acrediten.

En todo caso, los citados complementos, se percibirá mientras duren las circunstancias descritas.

Por otra parte, los trabajadores percibirán durante los tres primeros días de la primera baja del año, por enfermedad común o accidente no laboral, salvo en el supuesto de enfermedad de larga duración, un complemento equivalente al 100 % de su salario base, antigüedad y plus de convenio.

Artículo 45. Aportación económica a discapacitados.

Aquellos trabajadores que tuvieran hijos discapacitados, siempre que tal condición esté oficialmente reconocida de conformidad a las disposiciones vigentes en la materia y previa acreditación, percibirán la cantidad de 44,17 euros mensuales por cada hijo en tal situación.

Artículo 46. Plus de terminación de contrato.

Cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, a su finalización, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 47. Póliza de Accidente.

Para el año 2008, las empresas se comprometen a contratar póliza de seguro que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez e invalidez en sus grados de incapacidad permanente absoluta y total, derivadas de accidente de trabajo con entidad aseguradora por importe de

20.000 euros de indemnización. En 2009, el referido importe será de 25.000 Euros, en tanto que en 2010 será de 30.000 Euros.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los

beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social.

La póliza deberá formalizarse dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

A los efectos de acreditar el derecho a la indemnización aquí pactada, se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo.

III. OTRAS ESTIPULACIONES.

Artículo 48. Cláusula de Descuelgue.

El porcentaje de incremento salarial establecido para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, no será de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P.. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.

b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime

pertinente para una mejor o más completa información y oír a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores. Para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Esta cláusula se adaptará al porcentaje de incremento salarial que se establezca en cada uno de los sucesivos años de vigencia del presente Convenio.

Titulo IX. Derechos sindicales

Artículo 49. Representatividad sindical.

Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla (15 por ciento) como elementos básicos y substanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. No podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador, ni perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 50. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, sí como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

Artículo 51. Excedencia por cargo representativo.

Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a solicitar su paso a la situación de excedencia forzosa en la empresa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 52. Crédito horario.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, en empresas de hasta cien trabajadores, dispondrán de 16 horas mensuales retribuidas, pudiendo acumularse hasta un máximo de 48 horas en uno o dos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

Título x. Seguridad y salud laboral

Artículo 53. Seguridad y salud laboral: Formación de los trabajadores.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente sobre la materia.

Formación de los trabajadores. Los empresarios deben garantizar que cada trabajador reciba una formación (teórica y práctica) suficiente y adecuada en materia preventiva, centrándose específicamente en el puesto de trabajo o función del trabajador.

Esta formación deberá impartirse al comienzo de la contratación y cuando se produzcan cambios en las funciones o en los equipos de trabajo, debiendo repetirse periódicamente, si fuera necesario, a través de las propias empresas o concertándola con servicios ajenos, y deberá realizarse dentro de la jornada de



trabajo, siendo el puesto de trabajo el lugar natural para impartirla. Si se realiza fuera de la jornada laboral, habrá de descontarse ese tiempo de la jornada.

Artículo 54. Comisión Paritaria de Salud Laboral.

Se constituye una Comisión de Salud Laboral con representación paritaria, compuesta por un miembro de cada una de las Organizaciones firmantes del presente Convenio.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones y trabajo a desarrollar.

1. La promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
2. Promover el cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
3. Promover la realización de actividades de información y formación de empresarios y trabajadores.
4. Colaborar con las Administraciones pública competentes en materia laboral, en orden a la difusión de las actuaciones concretas que se planifiquen en este ámbito de actividad.
5. Analizar la siniestralidad registrada en el sector, partiendo para ello de los datos que elabora el Centro Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
6. Recabar de las Administraciones competentes así como de las instituciones implicadas, cuanta información se estime conveniente para un mejor conocimiento de la realidad del sector en materia preventiva.
7. Cualquier otra función complementaria de las anteriores.

Artículo 55. Reconocimiento Médico.

Las empresas afectadas por el presente Convenio solicitarán al Centro de Seguridad e Higiene el reconocimiento médico periódico para sus trabajadores.

Artículo 56. Ropa de Trabajo.

Con independencia de lo establecido en la legislación vigente, las empresas proveerán a los trabajadores con un mono de trabajo cada seis meses y otro más en caso de necesidad y previa presentación del anterior usado.





Con respecto al calzado y demás prendas de seguridad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie, se le dotará de una prenda de abrigo.

Título XI. Código de conducta laboral

Artículo 57. Naturaleza del Acuerdo.

El Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal ha sido negociado y suscrito en el ámbito estatal al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal (BOE de 20 de mayo de 1998).

Artículo 58. Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Código.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 59. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 60 Falta leves.





Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 61. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.



b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa. c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. Entregarse a juegos o distracción de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 62. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más



de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.



Artículo 63. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

Despido.

Artículo 64. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Falta graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Título XII. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales

Artículo 65. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.



Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

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 las 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.

Disposiciones adicionales

Primera. Formación: Comisión Paritaria de Formación.

Las partes firmantes del presente convenio consideran la formación de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

La formación pretende la gestión dinámica del conocimiento orientada al desarrollo del potencial de los empleados, a fin de adecuar su nivel de competencias a los requerimientos de cada momento para la consecución de los objetivos empresariales.

Las empresas velarán por que los empleados puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.

Todo ello, sin perjuicio de que las iniciativas de formación continua deban desarrollarse con arreglo a lo dispuesto en la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua, y teniendo como referente lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y, especialmente, el sistema nacional de cualificaciones y formación profesional.

Segunda. Incremento económico para los años de vigencia del Convenio.

1. El incremento económico para el año 2008 se ha fijado aplicando a las tablas correspondientes el 4%, aunque el incremento final será el que resulte de sumar al IPC real del año medio punto, a cuyo efecto se estará a lo dispuesto en la



cláusula de revisión salarial para dicho ejercicio.

El incremento salarial para los años 2009 y 2010, se fijará aplicando a las tablas correspondientes el I.P.C. previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado más 1 punto en el año 2009 y 1,8 puntos en 2010.

Tercera. Cláusulas de revisión salarial.

Para los años 2008 a 2010, ambos inclusive, en el supuesto de que el Índice anual de Precios al Consumo (I.P.C.) al 31 de diciembre de los respectivos años supere el IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuará una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el 1 de enero de cada uno de dichos años, al objeto de garantizar el IPC real más medio punto en 2008, el IPC real más un punto en 2009 y el IPC real más 1,8 puntos en 2010. Dicha revisión, en su caso, afectará a todos los conceptos retributivos salvo al importe de la póliza de accidente.

En el supuesto de que operase la cláusula de garantía, para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, deberá reunirse la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable en cada uno de los citados ejercicios

Los atrasos que se originen, en su caso, serán abonados de una sola vez dentro del plazo previsto en el artículo 7 del presente Convenio.

Tabla de salarios





GRUPO	DIVISION FUNCIONAL	CATEGORIA	SALARIO BASE		CUATRIENIOS ADQUIRIDOS		
			MES	DIA	MES	DIA	
V	OPERARIOS	Chofer de camión/grúa	856,36		42,81		
		Capataz	836,72		41,83		
		Capataz de peones	818,75		40,93		
		Buzos y Hombres-rana		35,14		1,76	
		Oficial de oficio de 1ª		28,63		1,44	
		Oficial de oficio de 2ª		28,01		1,40	
VI	EMPLEADOS	Conserje	831,28		41,57		
		Listero	828,88		41,46		
		Auxiliares en general	822,99		41,17		
		Almacenero	821,87		41,09		
		Pesador basculero	803,43		40,18		
		Telefonista	788,72		39,45		
		Mozo Especialista Almacén		26,73		1,32	
		OPERARIOS	Chofer de turismos	845,63		42,29	
			Oficial de oficio de 3ª		27,36		1,38
			Especialista		26,73		1,32
VII	EMPLEADOS	Guarda y Vigilante	792,73		39,64		
		Portero y Ordenanza	788,72		39,45		
		Personal de limpieza	563,65		28,16		
		OPERARIOS	Peón		26,06		1,30
			Contratados para la formación	S.M.I.			