



CONSEJERIA DE EMPLEO

Resolución de 20 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Inspecciones Técnicas Asociadas del Sur, S.A. (Código. 7101092).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Inspecciones Técnicas Asociadas del Sur, S.A. (Código. 7101092), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 7 de marzo de 2005 suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 20 de abril de 2005 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

Resuelve

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 20 de mayo de 2005.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

CONVENIO COLECTIVO 2005-2007 ITASA

Capítulo I. Cláusulas Generales.

Artículo 1. Partes concertantes.



Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo:

1. Empresa de ITASA en las provincias de Huelva y Cádiz:

a. ITASA Huelva.

b. ITASA de Pto. Real.

c. ITASA Cádiz.

2. Delegados Sindicales de CC.OO. y UGT en dichas empresas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo afecta a las actividades que desarrolla la empresa ITASA, y las normas contenidas en el mismo se aplicarán en todos los centros de trabajo antes mencionados.

Podrán acogerse a él, todos los centros de nueva creación, de la mencionada empresa, en el resto de Andalucía.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de la plantilla de esta empresa cualquiera que sea la categoría profesional y la modalidad de contrato laboral que los ligue.

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

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2005 y su vigencia expirará el 31 de diciembre de 2007.

Artículo 5. Denuncia y plazo de preaviso.

La denuncia del Convenio deberá realizarse mediante comunicación fehaciente de la representación que la promueve a la otra, con tres meses de antelación respecto de la fecha de finalización de la vigencia general prevista, comenzando las deliberaciones, como máximo, un mes después.

Efectuada la denuncia, la totalidad de la regulación contenida en el Convenio se mantendrá en vigor, desde la fecha de finalización de su vigencia hasta su sustitución por un nuevo Convenio Colectivo. De no existir preaviso por alguna de las partes que suscriben el presente Convenio en los términos indicados, se considerará el mismo automáticamente prorrogado por años sucesivos.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Los artículos contenidos en este Convenio Colectivo constituyen una unidad indivisible. En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial correspondiente declare nula alguna de sus cláusulas quedar• sin eficacia en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo por la Comisión Negociadora del mismo.

La Comisión Negociadora se reunir• en el plazo de diez días hábiles, contados a partir de la decisión judicial o administrativa, y negociar• el texto definitivo del Convenio en un plazo de la mayor brevedad posible.

Sin perjuicio de lo anterior, las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, con valor normativo, continuarán transitoriamente.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán todas aquellas mejoras de cualquier clase que, no reguladas en el texto, viniera satisfaciendo la empresa con anterioridad.

Todo aumento de salario dispuesto oficialmente o bajo cualquier forma que se presente, ser• absorbido automáticamente en tanto no exceda del importe de las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo y valoradas en su conjunto en forma de ingresos totales anuales.

Artículo 8. Garantías «Ad Personam».

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

Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, cuya función será• la vigilancia e interpretación del presente Convenio y que estará• integrada, al igual que la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por 4 vocales (2 por la representación de las Centrales Sindicales, proporcional a la representatividad ostentada, y 2 por la representación empresarial). Así mismo, cada una de las partes podrá• incluir a un máximo de dos asesores, con voz pero sin voto. Esta Comisión Mixta Paritaria se regirá por las siguientes normas:

1. Interpretación y resolución de las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio, velar por el cumplimiento del mismo y de los demás temas previstos en las leyes vigentes.

2. Adecuar el presente Convenio Colectivo a cualquier disposición o normativa que a escala legislativa pueda afectar a cualquier materia del Convenio.

3. Las reuniones de la Comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio, que lo comunicará• por escrito a las restantes, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha de la petición. En dicho escrito, la parte convocante, relacionar• y detallar• los puntos a tratar.

4. Independientemente del número de asistentes a la reunión, cada parte (sindical y empresarial) tendrá• siempre el mismo número de votos, en un porcentaje del 50% cada una.

5. De cada reunión se levantar• la correspondiente acta.

6. Las resoluciones de la Comisión requerirán la unanimidad de los miembros de la misma. En los supuestos que no se alcance acuerdo, si ambas partes lo estiman oportuno, se comprometen a recurrir, en el plazo máximo de 30 días, a los órganos de resolución de conflictos que se refieran en el presente Convenio Colectivo (SERCLA). En caso contrario se tendrá• que resolver por la vía del Juzgado de lo Social.

7. Las resoluciones de la Comisión requerirán la mayoría de los miembros de la misma. En los supuestos que no se alcance acuerdo, si ambas partes lo estiman oportuno, se comprometen a recurrir, en el plazo máximo de 30 días, a los órganos de resolución de conflictos que se refieran en el presente Convenio Colectivo (SERCLA). En caso contrario se tendrá que resolver por la vía del Juzgado de lo Social.

8. Los acuerdos que se adopten, en los términos anteriores, por la Comisión Mixta Paritaria tendrán el mismo carácter de cumplimiento por todas las partes que el propio articulado del Convenio Colectivo.

9. Dichas resoluciones se darán a conocer, obligatoriamente, en todos los centros de trabajo a todo el personal.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá su domicilio a efectos de notificación, reuniones, etc., en la propia empresa, reuniéndose todas las partes en aquel centro de trabajo de donde surja la petición.

Artículo 10. Normas generales.

La organización de la empresa y del trabajo de ellas es facultad de la Dirección, que la ejercerán de acuerdo con lo establecido por la legislación laboral vigente.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa el nivel

adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud responsable por parte de la empresa y de todos los empleados que la integran, siendo la retribución que se percibe la correspondiente a un rendimiento normal.

Como principio general se entiende por rendimiento normal, el que corresponde a cualquier empleado conocedor de su función actuando con competencia y diligencia.

La dirección y la representación del personal, aspiran a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el empleado más idóneo por sus cualidades profesionales, técnicas y humanas.

El progreso tecnológico, los nuevos métodos de trabajo y las necesidades de la organización implican la conveniencia de actualizar los conocimientos profesionales de los trabajadores/as para el desempeño de sus puestos de trabajo, por lo que la empresa facilitará los medios adecuados, siendo función de la Dirección y de los mandos de la empresa velar por la formación del personal a sus órdenes y de los trabajadores/as recibir dicha formación.

En base a lo anterior, el personal será responsable de la vigilancia, atención y buen uso de los equipos de trabajo que le sean asignados para el desempeño de su puesto de trabajo.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 11. Retribuciones.

Para el año 2005 serán las que figuran en las tablas salariales del Anexo I del convenio.

Para cada uno de los dos siguientes años de vigencia el incremento del convenio consistirá en el IPC real del año anterior.

Las retribuciones que se establecen para cada uno de los años y cada uno de las categorías profesionales, tendrán carácter de mínimas pudiéndose establecer gratificaciones voluntarias absorbibles.

El pago de los salarios mensuales se realizará en el período comprendido del 1 al 5 de cada mes.

La estructura salarial de cada trabajador estará formada por los siguientes conceptos:

- Salario base. Es el asignado a todos y cada uno de los niveles y corresponde al que cada empleado percibirá en función del nivel que ostente.

- Plus de asistencia y puntualidad. Se establece una retribución denominada «Plus de Asistencia y Puntualidad» que se abonará en la cuantía que figura en la tabla del Anexo I para cada categoría mensual.
- Plus de desplazamiento. Se fija un plus de desplazamiento, por traslado del trabajador, desde su domicilio al centro de trabajo. La cantidad mensual será la que aparece en la tabla salarial.
- Plus convenio. Durante la vigencia del presente convenio y al objeto de primar el alto nivel de rendimiento y modernización de la calidad de los servicios así como la eficacia y dedicación en el trabajo se establece este plus que se abonará según las cantidades reflejadas en la tabla salarial.
- Plus complemento personal garantizado. Será las cantidades que hasta la firma del presente convenio tengan consolidadas los trabajadores.
- Plus de productividad. Se establece un plus de productividad equivalente al 70% del Salario de una paga extra devengándose trimestralmente en los cinco días siguientes al trimestre vencido en la cuantía correspondiente del 17,5%. Este plus dependerá de la valoración del desempeño de los trabajadores según criterios de cantidad y calidad del trabajo que será establecido por la Comisión Paritaria.

En vista a lo anterior, la remuneración del personal se hallará en todo o en parte, integrada por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Plus de Asistencia y Puntualidad.
- Plus de Desplazamiento.
- Plus de Convenio.
- Complemento personal garantizado.
- Plus de productividad.

Todos los conceptos salariales estarán sujetos al incremento de IPC real contemplado en el Convenio Colectivo.

Artículo 12. Pagas extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias completas, una en julio y otra en diciembre. Y otra tercera paga extra consistente en el 30 % de la cuantía de una de las pagas extraordinarias, abonándose junto a la nómina de marzo.

La cuantía de las pagas extraordinarias será a razón del salario base del Convenio,

Plus de Asistencia y Puntualidad, Plus Desplazamiento, Plus de Convenio y Complemento Personal Garantizado.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Ambas representaciones conscientes de la necesidad de reducir el número de horas extraordinarias a favor de una política de creación de empleo, se acuerda que las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas por descansos por acuerdo entre las partes a razón de dos horas por cada hora extraordinaria.

En caso de abono los valores que regirán para retribuir las horas extraordinarias serán las pactadas en Anexo II.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales y por tanto de carácter no voluntario las enunciadas en el art. 35.4 E.T. por los siguientes motivos:

- a) Período punta de producción no previsible.
- b) Ausencias imprevistas conocidas con menos de 24 horas de antelación.
- c) Atención de averías.
- d) Las horas de formación no se considerarán extraordinarias, remuneradas como normales.

Artículo 14. Dietas.

A elección previa del trabajador cuando este tenga que desplazarse por orden de la Dirección de la empresa, se podrá optar por uno de los sistemas siguientes:

1. Gastos de habitación, manutención y transporte a cargo de la empresa, previo justificante de ellos, además de 12 € por día para gastos de difícil justificación.
2. Dieta completa sin justificar (año 2005) desglosadas de la siguiente manera:
 - a. Dieta completa 66 €.
 - b. Desayuno 4 €.
 - c. Habitación 40 €.
 - d. Una comida 20 €.
 - e. Otros gastos 12 €.

Artículo 15. Nocturnidad.

La jornada nocturna será la comprendida entre las 22,00 horas y las 6,00 horas.

La jornada de trabajo nocturno dará derecho al trabajador con independencia de su categoría profesional a la percepción de un plus en la cuantía del 25% del Salario Base o parte proporcional en su caso al tiempo trabajado, entendiéndose que al día siguiente a las 6,00 horas se tendrá devengado ese día y si no es laborable devengará el próximo día laborable.

En ningún caso habrá• un descanso entre jornada inferior a 12 horas según ley.

Artículo 16. Licencia retribuida.

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

- a) 3 días laborables por alumbramiento de esposa y dos días más con intervención quirúrgica por cesárea.
- b) 5 días por fallecimiento del cónyuge y 3 días laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, hermanos y abuelos de ambos cónyuges.
- c) 2 días laborables en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padre, hijos, hermanos, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el centro médico donde se asiste al enfermo, se incrementará en 1 día si es fuera de la provincia el hecho causante.
- d) 15 días en caso de matrimonio.
- e) 1 día natural en caso de boda de hijos, nietos y hermanos.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o de carácter personal, se incluye a efecto de esta petición la renovación del DNI, pasaporte y exámenes para la obtención de un título profesional.
- g) 1 día natural por traslado de domicilio.

Los días de licencia a que se refieren los apartados anteriores, excepto los consignados en los apartados c) y g), serán aumentados en 2 días más si el hecho causante tiene lugar fuera de la provincia donde el trabajador preste sus servicios con justificación de la circunstancia.

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

Se equiparar• al cónyuge a la pareja de hecho debidamente inscrita en un registro público como tal.

Artículo 17. Indemnización por incapacidad temporal.

Por accidente y enfermedad: En los supuestos de incapacidad por accidente sean o no de trabajo y enfermedad de todo tipo, la empresa abonará desde el primer día la cantidad necesaria para completar el salario total del convenio durante el tiempo que ésta dure.

Artículo 18. Indemnización por accidente y enfermedad.

En los supuestos de incapacidad permanente total, absoluta o muerte a consecuencia de accidente o enfermedad, las empresas deberán abonar al trabajador o a su derecho habiente en su caso una indemnización de 20.000 € y para garantizar dicho pago las empresas quedarán obligadas a concertar la correspondiente póliza de seguro que entrará en vigor 30 días después de la firma del Convenio.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior la muerte o incapacidad deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral y en caso de extinción de ésta mientras continúe en vigor la póliza que le afecte al trabajador o la muerte o incapacidad ocurra a resultas o por consecuencia del accidente sufrido durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

Estos beneficios se aplicarán a todo el personal sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa. El hecho de que la empresa no hubiera concertado la póliza no eximirá a ésta de abonar la indemnización establecida en este articulado.

Artículo 19. Absentismo.

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo para dicho logro se establece en metálico un premio de 120 € pagaderas a final de cada año de vigencia de convenio siempre y cuando el trabajador no tenga ausencia parcial o total en jornada laboral alguna.

Si ha faltado al trabajo tan sólo una jornada, el premio será de 90 € y si ha faltado dos días de 60 €. Si ha faltado al trabajo más de dos días o jornadas no percibirá cantidad alguna.

Se considerarán faltas al trabajo a estos efectos las siguientes:

- a) Enfermedad de todo tipo.
- b) Visitas médicas.
- c) Cualquier otra ausencia no justificada.

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Artículo 20. Jornada laboral.

Se establece la jornada en cómputo anual para el año 2005, 1.726; para el año 2006, 1.720; y para el año 2007, 1.715.

El horario de trabajo ordinario estará comprendido entre las 7,45 horas y las 21 horas. Dentro de dicha horquilla horaria, la Empresa podrá asignar el horario respetando en todo caso un mínimo de una hora de descanso para la comida cuando se trate de jornada partida.

La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero serán inhábiles.

La empresa y los delegados de Personal, en cada centro de trabajo, negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tablones de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas y semanal los días festivos e inhábiles.

Artículo 21. Vacaciones.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de 24 días laborables a razón del salario base del Convenio, Plus de Asistencia y Puntualidad, Plus Desplazamiento, Plus Convenio y Complemento Personal Garantizado.

Las vacaciones se disfrutarán en una sola vez ininterrumpidamente pero en cualquier caso el período de tiempo inferior nunca podrá ser menor de 7 días hábiles seguidos e ininterrumpidos, salvo casos excepcionales y siempre previo acuerdo entre la empresa, delegados de personal y trabajadores afectados.

Se fijará en cada empresa un calendario de vacaciones.

El trabajador conocerá la fecha que le corresponden dos meses antes al menos, del comienzo del disfrute de éstas.

Artículo 22. Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, tal y como establece el acuerdo alcanzado al efecto el 30 de octubre de 1995 entre Confemetal, CC.OO. y UGT.

La clasificación del personal por Niveles o Grupos profesionales tal y como refleja el mencionado acuerdo, se establece y acuerda en el Anexo III de este Convenio, no estando la empresa obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras

los servicios no lo requieran.

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

Capítulo IV. Cláusulas temas sociales.

Artículo 23. Ayuda de estudios.

Para todos los productores afectados en este Convenio, sea cual fuere su antigüedad y modalidad de contrato, se establecen unas ayudas de estudio para cada uno de los hijos de éstos de acuerdo con la siguiente escala:

Guardería: 30 €.

Educación infantil: 50 €.

1.er, 2.º ciclo de E. Primaria: 100 €.

3.er ciclo primaria, 1º a 4º ESO: 125 €.

Bachillerato: 150 € (sólo 2 convocatorias por hijo).

Licenciaturas y Diplomaturas: 250 € (sólo 2 convocatorias por hijo).

Estas cantidades se abonarán en el mes de septiembre.

En caso de soltero, cabeza de familia, que tenga hermanos en período de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos en él indicados.

Artículo 24. Ayuda a discapacitados.

La empresa ayudará• a todos los trabajadores/as que tuvieran hijos/as minusválidos psíquicos y/o físicos con la cantidad de 70 € mensuales por cada hijo en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial.

En caso de soltero, cabeza de familia, que tenga hermanos minusválidos, previa justificación, tendrá• derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos en él indicados.

Artículo 25. Maternidad.

Las trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato por maternidad tendrán derecho a percibir, previa solicitud, durante dicho período como anticipo cada mes, el importe correspondiente a una mensualidad. Los importes anticipados serán reintegrados a la empresa tan pronto se produzca el

cobro de la prestación establecida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 26. Defensa jurídica.

Es política de la empresa la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio, en el desempeño de sus funciones, salvo que estas circunstancias notoriamente no ocurran.

De acuerdo con tales principios, la empresa asumirá la defensa de sus empleados en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que le estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil, o penal que pudieran corresponder.

De no existir dichas circunstancias la empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que en cada caso correspondan, y se exonera de cualquier responsabilidad que pudiera derivarse en caso de que la empresa no tuviese conocimiento.

Artículo 27. Formación.

La empresa continuará e incrementará la realización de cursos de formación profesional con la finalidad de atender, tanto a las necesidades de preparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la empresa, como de facilitar la promoción individual y colectiva.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación en igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva y en consecuencia como un derecho y un deber de colaboración activan en los programas de formación. Con el fin de promover la preparación del personal en previsión de futuras vacantes, especialmente para aquellos puestos que sean frecuentes o hacia los cuales evolucionen las necesidades de la empresa.

Basándose en lo expuesto, se entiende como formación permanente aquellas acciones dirigidas a mantener el nivel adecuado de preparación de los trabajadores/as, al objeto de perfeccionar los conocimientos adquiridos en el desempeño de su trabajo y con el fin de asegurar los conocimientos y habilidades para cubrir adecuadamente las exigencias de una determinada función, bien por el cambio de la misma, o por la introducción de nuevas tecnologías o sistemas de trabajo. Esta formación tenderá a impartirse dentro de la jornada laboral. Cuando no fuera posible, se realizará fuera de la misma y el tiempo dedicado será considerado como horas normales de trabajo, compensándose las mismas por descanso en la proporción de 1x1. Ello no obstante cuando fuera necesario utilizar para esta formación sábados (que al trabajador no correspondiese trabajar),

domingos o festivos, la empresa compensará al trabajador, aparte de lo mencionado anteriormente y de los gastos de desplazamientos y dietas, con una cantidad de 30 € por cada uno de estos días de asistencia.

Capítulo V. Salud Laboral.

Artículo 28. Seguridad y salud laboral.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) 31/1995, de 8 de noviembre, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y sus normas reglamentarias suponen la incorporación a nuestra legislación de las orientaciones y directivas de la Unión Europea. Esta Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores/as mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores/as en materia preventiva, en los términos señalados en la mencionada Ley.

La Dirección de la empresa y los Delegados de Personal, conscientes de la importancia que tienen la seguridad, salud, higiene y medio ambiente en el trabajo, propugnan una eficaz política preventiva, para ello:

1. Todos los integrantes de la plantilla, en los distintos centros de trabajo, están sujetos a la Salud Laboral, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiendo que ésta es esencialmente Preventiva, más que correctiva.
2. En la concepción de la Salud Laboral Integrada se considera que la Seguridad es parte integrante del proceso productivo, siendo intrínseca e inherente al propio trabajo, concluyéndose que quien tiene la responsabilidad del trabajo, desde el Director de la empresa hasta el trabajador que lo ejecuta, cada uno en su nivel de responsabilidad, es responsable de su seguridad, en lo que a él puede afectarle y en lo que pueda afectar a los demás.
3. La Dirección de la empresa informará y formará, en su defecto, a cada trabajador de los riesgos relativos a las tareas que deba desarrollar, a la zona en que éstas se realicen, así como de los riesgos generales y relativos en cada centro de trabajo, correspondiendo al trabajador tomar las medidas preventivas, que serán facilitadas por la empresa, que eliminen o minimicen los riesgos.
4. La Dirección de la empresa y los mandos, como responsables de la organización y desarrollo del trabajo, deberán cumplir fielmente lo establecido

sobre Salud Laboral en la legislación vigente, planificando los medios necesarios para minimizar los riesgos a que estén sometidos los trabajadores/as y disponiendo los elementos de protección colectiva.

5. Los trabajadores/as cumplirán las normas sobre Salud Laboral establecidas en los centros de trabajo, utilizando adecuadamente los medios de protección colectiva disponibles, así como las prendas o elementos de protección individual (EPI).

6. Todo el personal cooperará, en la medida que pueda corresponderle, con las operativas establecidas por el Servicio de Prevención de la empresa, cumpliendo las funciones que tengan señaladas, sugiriendo iniciativas que mejoren la Salud Laboral y utilizando los medios establecidos para denunciar las incidencias que puedan producirse.

Tal y como marca la LPRL en su art. 35 en las empresas de hasta 30 trabajadores/as el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal, con disponibilidad del tiempo para el desempeño de sus funciones como se recoge en el art. 37.1 de la LPRL.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará anualmente dos equipaciones de ropa de trabajo, una de verano y otra de invierno. Independientemente de ello, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, en su art. 3.c). El personal será responsable de la vigilancia, atención y buen uso de los equipos de trabajo que sean asignados para el desempeño de su puesto de trabajo.

Capítulo VI. Acción sindical en la empresa.

Artículo 30. Representación de los trabajadores/as.

La acción sindical en la empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS Ley 11/85, de 2 de agosto, BOE del 8.8.85), así como por lo que en esta materia se regule en el E.T.

Todos los Delegados de Personal o Delegados de Previsión podrán disponer de 24 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Los Delegados de Personal, tal y como se regula en el art. 68 del E.T., podrán acumular, estas horas, en cómputo trimestral.

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

De conformidad con lo establecido en el art. 9 de la citada Ley Orgánica de

Libertad Sindical, los Delegados de Personal que participen en la Comisión Negociadora del Convenio, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora.

Capítulo VII. Cláusulas de empleo.

Artículo 31. Promoción.

Los cambios de Nivel o Grupo profesional se realizarán atendiendo a las necesidades de la organización y teniendo en cuenta las aptitudes de los candidatos existentes, avalados por su formación y experiencia. Y en todo caso como máximo los siguientes períodos:

- De Oficial 3º B a Oficial 3º A: Dos años.
- De Oficial 3º A a Oficial 2º: Dos años.
- De Oficial 2º a Oficial 1º: Tres años.

Artículo 32. Contratos de trabajo.

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marca la Ley. Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o cuando el trabajador no sea dado de alta en la Seguridad Social en los plazos reglamentarios, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido. Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan suscribir la filosofía inspiradora del acuerdo para la estabilidad en el empleo y la negociación colectiva alcanzado entre las patronales CEOE y CEPYME, con las centrales sindicales UGT y CC.OO., entendiendo ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo.

Artículo 33. Contrato por circunstancias de la producción.

El contrato realizado para atender circunstancias del mercado o acumulación de tareas, tendrá una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho, basándose en el carácter dispositivo que otorga a los Convenios de Sector el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 34. Contrato por tiempo determinado.

Se estará a lo dispuesto en el E.T. y la legislación vigente, salvo pacto entre los representantes de los trabajadores/as y la empresa. Todos los contratos de trabajo de duración determinada deberán concretarse por escrito y de él se firmarán, al menos, cuatro ejemplares, de los que uno se entregará al trabajador

y otro a los representantes de los trabajadores/as. Esta contratación por tiempo determinado tendrá• las siguientes limitaciones:

1. El personal eventual no podrá exceder del 20% de la plantilla de trabajadores/as fijo.
2. Los contratos de formación y en prácticas tampoco podrán exceder del 20% de la plantilla de trabajadores/as fijo de la empresa. Esta limitación no ser• de aplicación a los contratos de trabajo que se encuentren en vigor en el momento de la firma del Convenio hasta el vencimiento de dichos contratos. El tiempo mínimo de contratación ser• de seis meses.
3. Jubilación. De conformidad con las disposiciones vigentes, cuando un trabajador solicite la jubilación basándose en dichas disposiciones al cumplir los sesenta y cuatro años, las empresas se obligan a sustituir a este trabajador por otro cuya contratación no podrá ser inferior a veinticuatro meses y proceda de la Oficina de Empleo, sin que quepa la modalidad de contratación parcial, en la medida que lo permitan las disposiciones legales vigentes, en materia de contratación temporal.
4. Vacantes por muerte o invalidez absoluta. Las vacantes que se produzcan por estos motivos deberán ser cubiertas con trabajadores/as procedentes de la Oficina de Empleo, en la medida que lo permitan las disposiciones legales vigentes, en materia de contratación temporal.

Las nuevas contrataciones que se realicen, sea cual sea el modelo de contrato que se utilice, deberán ser puestas en conocimiento de los Delegados de personal. A la finalización de cualquier modalidad de contrato, salvo de carácter indefinido, el trabajador tendrá• derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario por mes trabajado.

Artículo 35. Contrato de formación.

Los contratos de formación se podrán celebrar con trabajadores/as entre dieciséis y veinte años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en práctica en el oficio objeto de aprendizaje. Igualmente se aplicar• este artículo en los trabajadores/as minusválidos/as, a excepción de la limitación de la edad. La retribución de los trabajadores/as sujetos a este contrato, ser• la que establece la legislación vigente, los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional o faena donde los trabajadores/as están formándose. El tiempo dedicado a la formación, fuera del puesto de trabajo, en ningún caso ser• inferior al 15% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo, y la falta de la misma, en ningún caso podrá ser indemnizada, sino que se considerar• fraude de Ley. Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estar• a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 36. Ceses.

Los trabajadores/as, excepto los indefinidos, que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, vienen obligados a poner en conocimiento de las mismas dicha circunstancia, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

A) Técnicos titulados, técnicos no titulados y jefes o titulados administrativos, un mes.

B) Administrativos subalternos y obreros, doce días.

El incumplimiento del plazo de preaviso, dará lugar a una reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones. Esta reducción se calculará sobre las percepciones del anexo salarial. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho período los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. La empresa vendrá obligada a preavisar, con los mismos plazos que el trabajador, en caso de terminación de contrato. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario por cada día de retraso en el preaviso.

Capítulo VIII. Premios, faltas y sanciones.

Artículo 40. Premios.

Entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá un sistema de recompensas especiales para premiar los actos y trabajos de carácter extraordinarios realizados en circunstancias singulares.

También serán objetos de premios los inventos o innovaciones de procedimientos que supongan un ahorro en los procesos productivos o burocráticos que se lleven a práctica, siempre y cuando sean de carácter extraordinario y no constituyan el trabajo habitual del productor. La concesión del premio se publicará en los tableros de anuncios de la empresa y se anotará en los expedientes personales.

Artículo 41. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes:

Graduación de Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificar• atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

- Faltas graves.

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
- b) Falta de uno a tres días de asistencia al trabajo durante un período de 30 días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causare un perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como muy graves.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, pudiera ser considerada como muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, fichando o firmando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará como imprudencia en acto de trabajo el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

- Faltas muy graves.

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas 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 de trabajo, como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa, o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzcan quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.

g) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

h) No comunicar a la dirección de la empresa los cambios que se produzcan en la situación de incompatibilidad a que obliga el art. 12 de la Orden de 15 de julio de

1985 de la Consejería de Economía e Industria de la Junta de Andalucía.

i) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros de trabajo.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

l) La disminución no justificada en el rendimiento normal de trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 42. Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en este Convenio Colectivo.

La sanción de faltas graves y muy graves requerir• 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.

Las normas y procedimientos para imponer sanciones se ajustar• a la ley vigente y a las recomendaciones en esta materia de O.I.T.

Las sanciones máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido.

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días, 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. La prescripción se interrumpir• por el inicio de expediente disciplinario, reanudándose a la conclusión del mismo.

La empresa anotar• en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que le fuesen impuestas. Estas anotaciones se considerarán anuladas al transcurrir un año si la sanción fue por falta leve; tres si fue grave y cinco si la falta fue muy grave.

El cumplimiento de las sanciones de Suspensión de Empleo y Sueldo impuestas por faltas graves y muy graves, quedar• en suspenso cuando el empleado sancionado acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda en contra.

Artículo 43. Procedimiento sancionador.

1. Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se pondrá previamente en conocimiento del trabajador el cargo que se formule, con expresión de los hechos que lo motivan, normas cuya infracción se presume y sanción que puede corresponder por quien la Dirección determine. El trabajador tendrá un plazo de ocho días hábiles para alegar ante la empresa lo que estime conveniente, incluidos medios de prueba, en defensa de sus intereses.

2. Practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancias del trabajador, se formular• la propuesta de resolución.

Se dará conocimiento de la apertura de dicho procedimiento a sus representantes legales que podrán presentar informe en el plazo de cinco hábiles a la comunicación de la propuesta de resolución.

Una vez cumplido el plazo referido, la Dirección de la empresa podrá modificar, anular o confirmar la sanción propuesta, comunicando su decisión, tanto al trabajador afectado como a los representantes legales del trabajador.

Disposiciones adicionales varias.

Primera. Derechos y libertades de los trabajadores/as.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá los mismos derechos y obligaciones, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Así mismo, todo el personal masculino y femenino recogido en el presente Convenio Colectivo percibir• igual jornal o sueldo, siendo sus derechos exactamente los mismos en todos los sentidos, sin ningún tipo de distinción.



Segunda. Formación Continua.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan incorporar íntegramente, asumiéndolo, el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), suscritos el 19 de diciembre de 2000 por las organizaciones sindicales más representativas, CC.OO., UGT y CIG, y las organizaciones empresariales CEOE-CEPYME y el Gobierno, y cuya vigencia es del 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2004. Queda encomendada a la Comisión Mixta Paritaria, regulada en el art. 9 de este Convenio, renovar y desarrollar cuantas iniciativas sean conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

Tercera. Adscripción al SERCLA.

Los Conflictos Colectivos que se acojan a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Andalucía, lo harán bajo las directrices contenidas en la resolución de 2 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del acuerdo por el que se aprueba el reglamento que desarrolla el acuerdo interprofesional sobre resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales en Andalucía.



ANEXO I. TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2005

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	PLUS DESPLAZAMIENTO	PLUS CONVENIO	PLUS PERSONAL GARANTIZADO	TOTAL (14 PAGAS)
DIRECTOR TÉCNICO	1.301,86	206,64	68,88	68,88	344,41	1.990,68
TECNICO DE PRIMERA	1.232,98	206,64	68,88	68,88	275,53	1.852,91
TECNICO DE SEGUNDA	1.164,10	206,64	68,88	68,88	206,64	1.715,15
TECNICO EN PRÁCTICA	688,82	172,20	68,88	68,88	0,00	998,78
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
JEFE DE LÍNEA	1.033,22	206,64	68,88	68,88	268,64	1.646,27
OFICIAL 1º MECANICO	998,78	206,64	68,88	68,88	199,76	1.542,95
OFICIAL 2º MECANICO	964,34	172,20	68,88	68,88	110,21	1.384,52
OFICIAL 3º MECANICO A	929,90	103,32	68,88	68,88	0,00	1.170,99
OFICIAL 3º MECANICO B	826,58	103,32	68,88	68,88	0,00	1.067,66
MECÁNICO EN PRÁCTICA A	606,16	103,32	68,88	137,76	0,00	916,12
MECÁNICO EN PRÁCTICA B	530,39	103,32	68,88	137,76	0,00	840,36
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1.033,22	206,64	68,88	68,88	268,64	1.646,27
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	998,78	206,64	68,88	68,88	199,76	1.542,95
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	964,34	172,20	68,88	68,88	110,21	1.384,52
OFICIAL 3º ADMINISTRATIVO A	929,90	103,32	68,88	68,88	0,00	1.170,99
OFICIAL 3º ADMINISTRATIVO B	826,58	103,32	68,88	68,88	0,00	1.067,66
ADMINISTRATIVO EN PRÁCTICA A	606,16	103,32	68,88	137,76	0,00	916,12
ADMINISTRATIVO EN PRÁCTICA B	530,39	103,32	68,88	137,76	0,00	840,36
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
LIMPIEZA	757,70	103,32	68,88	68,88	103,32	1.102,11