

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA HIDROGESTION, S.A., EN EL POLIGONO JUNCARIL-ASEGRA 2008/2010

Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores de la empresa Hidrogestión en su centro de Granada, con domicilio en Polígono de Juncaril C/ Alquife, parcela R-202 -Albolote- Granada.

Artículo 2. Ámbito personal funcional.

EL presente convenio regulara las relaciones laborales entre la empresa anteriormente especificada y los trabajadores que prestan servicio en la misma.

Artículo 3. Aplicación del ámbito.

Los trabajadores que realicen trabajos para esta empresa, deberán figurar en la categoría que corresponda al desempeño de su actividad, de acuerdo con el presente convenio y regirse íntegramente por este. La empresa se someterá en relación a los trabajos anteriormente descritos, a las disposiciones de este convenio.

Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio surtirá efectos desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010, prorrogándose de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con antelación a la fecha de su vencimiento, bajo comunicación escrita ante el Organismo Público competente.

Artículo 5. Garantía de las condiciones laborales.

La empresa entregará a los trabajadores que lo soliciten, antes de diez días a partir de su incorporación, al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el I.N.S.S.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, ésta quedará obligada a entregar, la documentación requerida por el Servicio Andaluz de Empleo, SAE, así como cualquier otra que pueda ser requerida por la administración pública competente.

A efectos de que por la empresa se pueda materializar el alta y baja de la Seguridad Social y expedición de la tarjeta de identificación los trabajadores se comprometen a facilitar a las empresas fotografías personales, tipo carné, y



fotocopias del D.N.I., así como cualquier otro documento que la empresa precise para cumplir estos fines siendo los gastos de fotografías y fotocopias a cargo de la empresa.

Artículo 6. Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, se hará por escrito y en el impreso que como anexo a este convenio se adjunta.

Este finiquito se hará en presencia de un representante de los trabajadores y otros trabajadores de la empresa elegidos por el interesado que actuaran como testigos a no ser que el interesado renuncie expresamente a ello, no teniendo valor liberatorio de no cumplirse tales requisitos.

Con el preaviso de finalización de contrato se acompañara propuesta de finiquito.

PRESTACIONES DEL TRABAJADOR Y REGIMEN DEL TRABAJO

Artículo 7. Productividad.

Los trabajadores y la empresa podrán pactar libremente condiciones relativas a calidad, rendimientos y productividad.

Los conceptos de valoración y remuneración de las tareas se atenderán a lo dispuesto legalmente.

Lo que resulte de estos acuerdos no conllevara la disminución de puestos de trabajo.

Artículo 8. Ayuda de estudios.

Se crea una ayuda de estudios consistente en 100 euros anuales por cada hijo de los trabajadores que esté recibiendo enseñanza Preescolar, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional y Superior, siempre que se justifique. Esta ayuda se abonará también a los propios trabajadores que estén realizando los mencionados estudios.

Dichas ayudas se abonarán por la empresa a sus trabajadores, en el mes de octubre de cada año, coincidiendo con la iniciación del curso.

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada laboral para el personal comprendido en el presente Convenio, será de 8 horas diarias durante 8 meses, sin superar las 40 horas semanales de lunes a viernes y 7 horas diarias durante los 4 meses de jornada intensiva con la misma distribución semanal que la anterior, resultando un máximo anual de 1.680 horas.





Artículo 10. Horario de verano.

Para el período de verano se establece jornada intensiva y continuada de trabajo, proveniente de la jornada establecida en la Ordenanza de Oficinas y Despachos y que como máximo será de siete horas en jornada desde el 1 de junio al 30 de septiembre, de lunes a viernes, con el descanso que en cada momento señale la Ley para tal tipo de jornada.

No obstante lo anteriormente expuesto, las partes de común acuerdo podrán establecer la jornada intensiva durante todo el año, siempre que los responsables de la mancomunidad de municipios (Juncaril-Asegra), así lo autoricen, ya que este particular implica una modificación del contrato existente

CONTRAPRESTACIONES DEL EMPRESARIO Y REGIMEN ECONOMICO

Artículo 11. Salario base.

El salario base para el período del 1 de enero a 31 de diciembre de 2008, para cada categoría laboral, será el que se especifica en la tabla de retribuciones adjunta al presente Convenio Colectivo, independientemente de la fecha de firma del presente acuerdo.

Para los años 2008, 2009 y 2010, en el supuesto de que el Índice anual de Precios de Consumo (IPC) al 31 de diciembre supere al IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuara una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio.

Para los años 2009 y 2010, se elaborarán unas tablas salariales que serán incrementadas a las que figuran en el presente Convenio Colectivo, con el IPC real resultante a fecha 31 de diciembre de cada uno de los respectivos años, más el 1% garantizado.

Artículo 12. Gratificaciones periódicas de vencimiento superior al mes.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario Base más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán, como máximo, en las fechas de 21 de marzo, 21 de julio y 20 de diciembre. Su cómputo será semestral, teniendo en cuenta que el semestre se regirá desde el primero de enero al Treinta de junio, y desde el primero de Julio al 31 de diciembre.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del semestre, se le calculara la proporcionalidad de las mismas.



Artículo 13. Promoción económica o antigüedad.

Se establece un complemento salarial de promoción económica o antigüedad que será percibido por los trabajadores en razón de su permanencia en la empresa.

Este complemento salarial consiste en el abono de trienios en cuantía de un 6% por trienio sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador, hasta el límite máximo de cinco trienios.

Artículo 14. Complementos por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Los trabajadores que presten servicios en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán un incremento de un 20% del salario base si la exposición del trabajador es superior a la media jornada laboral; en el caso que la exposición sea inferior a la media jornada, el incremento será de un 10%.

Por acuerdo mutuo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o delegado de personal, se podrá sustituir el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior, por las siguientes condiciones:

- a) Cuando se dé una de las tres causas, reducción de la jornada laboral semanal en cuatro horas.
- b) Cuando se den conjuntamente dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en cinco horas y el abono del 5% sobre el salario base.

Artículo 15. Dietas.

Se establece en concepto de dietas para todas las categorías, la cantidad de 45 euros diarios la dieta completa, siendo la media de 20 euros diarios, la media dieta se percibirá cuando el trabajador por motivos de trabajo tuviese que realizar alguna de las comidas principales fuera de su domicilio.

La dieta completa se devengara por todo trabajo que haya de efectuarse a mas de 50 km del centro de trabajo; aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengara dieta completa cuando la localidad en que se vaya a realizar resulte ser la residencia del trabajador, salvo en el caso de las empresas itinerantes.

A los efectos de determinar la distancia, se considerara centro de trabajo en las empresas sometidas a las normas complementarias citadas en el párrafo precedente, la dependencia administrativa o almacén de materiales de donde se parte para la realización del trabajo.

Cuando los desplazamientos no den lugar a dieta se pactará entre la empresa y el trabajador, el tiempo de desplazamiento en función de la distancia, que se considerara de trabajo efectivo.



Artículo 16. Pago de retribuciones.

Como norma general la empresa abonará los correspondientes salarios a través de transferencia bancaria, al número de cuenta facilitada por cada trabajador. En los casos en que la Empresa pagase mediante talón bancario este deberá ser conformado y de la cuenta corriente de dicha empresa.

La empresa facilitará a los trabajadores justificantes de pago, independientemente del sistema de pago utilizado, en los que se describa con claridad todos los conceptos económicos que percibe el trabajador.

Artículo 17. Anticipos a cuenta.

Los trabajadores fijos de plantilla y los contratados con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

-Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador, su cónyuge, e hijos no emancipados.

-Fallecimiento del cónyuge o hijos emancipados.

-Pérdida del puesto de trabajo del cónyuge.

-Adquisición de primera vivienda.

-Matrimonio del trabajador. Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.

La dirección de la empresa, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de solicitud, documentándose la referida concesión, haciéndose constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 30, 60 ó 90 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, debiendo ser detraídas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que el trabajador dejara de prestar servicio en la empresa durante la vigencia del anticipo, esta queda facultada para detraer de la liquidación finiquito correspondiente el montante a que asciende la suma pendiente de amortización.



En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Quedan totalmente prohibidas las horas extraordinarias. Solamente se podrán realizar en casos excepcionales, como averías de extrema urgencia que afecten a terceros.

Siempre que sea posible, se avisará con antelación del periodo que ocuparan dichas horas, en cualquier caso éstas habrán de ser notificadas al Representante de los Trabajadores.

El abono de estas horas se realizará incrementando el 75% sobre el valor de una hora ordinaria.

Artículo 19. Contratos de duración determinada.

Contratos de duración determinada del artículo 15,1,b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

1. El período máximo dentro del cual se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, prevista en el artículo

15. 1b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores será de seis meses, dentro de un período de doce, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar las tres cuartas partes del período de referencia antes establecido, con un máximo de doce meses.

2. En el caso de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al anteriormente establecido, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, y por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del dicho límite máximo.

Artículo 20. Contratos de trabajo.

La empresa, solamente podrá realizar contratos de trabajo por 6 meses o superiores, salvo que se acredite que la duración del citado trabajo es inferior a este período, por lo que tendrá carácter de excepcionalidad.

Las circunstancias anteriormente especificadas, serán comunicadas a la representación legal de los trabajadores que podrán elaborar informe sobre el





particular.

Se podrán concertar las modalidades contractuales recogidas a continuación:

Respecto de los contratos de aprendizaje, prácticas, a tiempo parcial y eventual por circunstancias de la producción se estará a lo siguiente:

1. Contratos Formativos o de Aprendizaje. Estos contratos podrán celebrarse con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno. La duración de esta modalidad contractual no será inferior a 6 meses ni superior a dos años, según el art. 11.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

2. Contrato en Prácticas. El periodo máximo de prueba será de 30 días.

La retribución del trabajador no será inferior al 70% durante el primer año de vigencia del contrato, ni del 85 % durante el segundo año de vigencia del contrato de la retribución señalada en la tabla salarial, de este convenio, para la categoría profesional que se desarrolle.

3. Contratos a Tiempo Parcial. Para este tipo de contratos se estará a lo establecido en la normativa vigente.

4. Contrato eventual por circunstancias de la producción. La duración máxima de esta modalidad contractual será de seis meses en un período de 12 meses, tal y como dispone el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en este convenio respecto al presente articulado, se estará a lo previsto en la legalidad vigente.

Todos los contratos a su término, excepto los fijos de plantilla, tendrán derecho a una indemnización consistente en 1 día de salario por mes efectivo de trabajo, computándose a estos efectos la fracción de semana o de mes, a los efectos de cálculo de liquidación como unidad completa.

Artículo 21. Periodo de prueba.

Queda establecido como período de prueba los siguientes plazos:

-Trabajadores no cualificados: 10 días.

-Especialistas: 20 días

- Para el resto de categorías será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 22. Condiciones más beneficiosas.

Las cantidades que la empresa vengán satisfaciendo a sus trabajadores, como contrapartida por la obtención de un mayor rendimiento en el trabajo, no podrán ser absorbidas ni compensadas por las mejoras pactadas en el presente convenio.

Artículo 23. Cambio de titularidad.

El cambio de titularidad de la empresa o de un centro autónomo de la misma, no extinguirá la relación laboral, quedando la nueva titularidad de la empresa subrogada en las obligaciones de la anterior.

El cambio de titularidad exigirá el conocimiento previo de la representación sindical de los trabajadores afectados. Durante 3 años a partir del cambio de titularidad responderán solidariamente de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada en fraude de ley.

Artículo 24. Indemnización por invalidez o muerte.

La empresa concertará directamente o mediante sus asociaciones empresariales, la suscripción de una póliza de seguros para sus trabajadores. Dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías.

- a) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, 42.000 euros
- b) Gran invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior, 24.000 euros.
- c) Invalidez total permanente para el trabajo habitual, 18.000 euros.

Las cantidades establecida en este artículo, serán incrementadas en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Lo establecido en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener el trabajador por la Seguridad Social.

Las empresas que no cumplieran con dicha obligación, serán responsables directamente del pago de las indemnizaciones recogidas en el presente Convenio.

Artículo 25. Inclemencias del tiempo.

Se consideran inclemencias del tiempo para el trabajo los siguientes supuestos:

- a) Trabajos a pleno sol, cuando la temperatura a la sombra exceda de 40 grados.



- b) Trabajos a la intemperie, cuando la temperatura sea inferior a 3 grados bajo cero.
- c) Cualquier trabajo a la intemperie que haya que realizarse bajo la lluvia o nieve o impida la realización del trabajo.
- d) El viento cuando suponga riesgo de accidente.

Los anteriores supuestos serán, objeto de ponderación por los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando en estos supuestos, los trabajadores no pudieran prestar sus servicios en la empresa, solo serán recuperables los días que excedan de cuatro en cada mes. Todos estos días serán abonados a salario real.

Artículo 26. Jubilación.

Para la jubilación se estará en los términos previstos en el R.D. 1194/85, referente a la jubilación.

Artículo 27. Gratificación por fidelidad y vinculación a la empresa.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la empresa se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas tendrán derecho a percibir una indemnización con cargo a la empresa, las siguientes cantidades:

- A los 60 años, 21 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en doce meses.
- A los 61 años, 15 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en once meses.
- A los 62 años, 13 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en diez meses.
- A los 63 años, 12 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en nueve meses.

Para optar a la gratificación por fidelidad a la empresa, el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad en la empresa de siete años; y no podrá solicitarla más de un trabajador por año y empresa. En el caso de que más de un trabajador quiera optar a dicha gratificación, en la forma prevista en este artículo, tendrá prioridad el que tenga más antigüedad, salvo pacto en contrario.

Las partes acuerdan que las gratificaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador por la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las





prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

Las mensualidades anteriormente establecidas, aumentarán en 3 mensualidades más, para la vigencia del presente convenio a partir del 1 de enero del año 2010.

Artículo 28. Complemento en caso de enfermedad y accidente.

Accidente laboral y enfermedad profesional: La empresa abonará hasta el 100 % del salario base convenio, más antigüedad, así como cualquier otro complemento que pudiera existir desde el primer día de producirse la baja. Asimismo, la empresa queda obligada a abonar los tres primeros días por I.T., enfermedad común o accidente no laboral que se produzcan.

Artículo 29. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sin el consentimiento del trabajador no podrá realizarse registros sobre su persona, ni en su taquilla ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley de Enjuiciamiento Criminal.

Artículo 30. Fiestas.

Antes de finalizar cada año, la empresa y la representación de los trabajadores, acordarán un calendario laboral que se adjuntara al convenio.

En el caso de que el calendario laboral establezca festividades coincidentes con días no laborables, se considerará a tal efecto el primer día laborable anterior o posterior de dicha festividad.

Artículo 31. Excedencias.

Todos los trabajadores con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por el plazo máximo de cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia forzosa por la designación de un cargo público o para aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, será por el tiempo que ejerza dicho cargo, debiéndose de incorporar al término de un mes al finalizar dicho cargo público, debiendo la empresa readmitirlo en la plaza que el trabajador ostentaba en el momento de pedir la excedencia.

Artículo 32. Vacaciones.

Todo trabajador, cualesquiera que sea su antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones retribuidas.





El período de vacaciones se fija en 31 días naturales al año, no sustituibles por compensaciones económicas o de otra índole, de los cuales al menos 22 días serán laborables. Todo ello con objeto de ajustar la jornada a la reducción pactada.

El período de vacaciones se fijará en el calendario laboral dentro de los tres primeros meses del año, de mutuo acuerdo entre la empresa y la R.L.T.

Las vacaciones se disfrutaran al menos 15 días ininterrumpidos en los meses de, julio y agosto. El trabajador que cese en el transcurso del año, tendrá derecho al importe de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose la fracción de semana o de mes a estos efectos como unidad completa.

Los trabajadores percibirán en el período de vacaciones las cantidades correspondientes a los pluses, primas, de toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad, etc. Para el cálculo de la cantidad equivalente a los pluses y conceptos relacionados en el apartado anterior, se hará en base a la media de los tres últimos meses.

Artículo 33. Conciliación de la vida familiar laboral.

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo 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, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre 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, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo,





contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En ambos casos, cuando madre y el padre 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 apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los períodos a que se refieren las letras a) y b) de este apartado 1, 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 padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de





ocho años o minusválido físico, psíquico 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.

c) 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 el 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. 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, 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 un año, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia a que se refiere 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 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 el 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.

Artículo 34. Permisos y licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y no recuperación por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

- 20 días naturales en caso de matrimonio.
 - 5 días por nacimiento de hijo; en caso de intervención quirúrgica, se ampliará a dos días más.
 - 5 días por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre.
 - 5 días por fallecimiento o enfermedad grave de padres políticos, nietos, hermanos, abuelos y hermanos políticos.
 - 1 día por matrimonio de hijos o hermanos.
- En los supuestos anteriores se ampliará el plazo a dos días más cuando se requiera desplazamientos fuera de la provincia.
- 2 días por traslado de su domicilio habitual, se aumentará a un día más cuando este traslado sea superior a 50 km.
 - 4 horas por fallecimiento de tíos carnales.
 - 4 horas por fallecimiento de sobrinos.
 - 5 días de libre disposición.
 - 5 horas anuales para la asistencia a asambleas, convocadas por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio o Delegados Sindicales.
 - Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de



carácter público y personal

- Por el tiempo indispensable para la visita al médico y especialista.

- Cuando conste en una norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo dispuesto, a esta norma en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica

- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y generales y de la Formación Profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la Ley en cada momento.

Artículo 35. Ropa de trabajo.

La ropa de trabajo que entregará la empresa a sus trabajadores consistirá en tres monos al año, uno cada cuatro meses. La fecha de entrega de los mismos será en los meses de abril, agosto y diciembre.

Los trabajadores que ingresen en la empresa por un período superior a 6 meses se les entregará dos monos. Asimismo, la empresa entregará todas las prendas necesarias y ropa de trabajo que independientemente de las aquí fijadas, fuesen necesarias para el trabajo a realizar.

Artículo 36. Salud laboral.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajos sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo 37. Seguridad e higiene.





En materia de Seguridad e Higiene en el trabajo será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), 31/1995 de 8 de noviembre y el Reglamento de los servicios de Prevención B.O.E. nº 27 de 31 de enero de 1997 R.D. 39/97 de 17 de enero. Será asimismo de aplicación toda norma tendente a desarrollar o modificar los textos anteriormente especificados.

Artículo 38. Disposiciones sindicales.

Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará 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 se haga constar con claridad la orden de descuento la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresas entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

Artículo 39. Formación.

Las acciones formativas ejecutadas por la empresa o por encargo de la misma, se realizarán dentro de la jornada laboral.

Los trabajadores que asistan a cursos de formación que tengan relación con su actividad en la empresa, dispondrán de un crédito horario equivalente al 40% de la duración del curso, este crédito horario tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 40. Comisión paritaria de interpretación y control del cumplimiento de convenio.

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.
2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, en caso de discrepancias se acudirán al SERCLA.
3. La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al trimestre, y su

funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Artículo 41. Funciones y procedimientos de la comisión paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan sus-citarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativas o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias 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 sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 5 sin que haya emitido resolución o dictamen.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatoria:

- 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.

A la escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

6. Las partes firmantes asumen íntegramente el contenido del Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía de 3-4-1996 (BOJA núm. 48 de 23 de abril), que desarrollará sus efectos en el ámbito de este Convenio.

Anexo I

Cláusula adicional primera.

Las partes acuerdan estudiar, durante el transcurso de la vigencia del presente convenio colectivo, las fórmulas adecuadas para la elaboración de una nueva clasificación profesional, que aborde la realidad existente en la empresa así como de las labores realizadas por la misma.

Cláusula adicional segunda.

Serán de aplicación en este Convenio los acuerdos Autonómicos y Confederal sobre resolución Extrajudicial de conflictos, no siendo necesario el posicionamiento de la Comisión Paritaria para la interposición de una denuncia en cualquiera de los sistemas de resolución extrajudicial de conflictos laborales, anteriormente referenciados.

Anexo II. Finiquito

D., con D.N.I.
y con Domicilio en que
ha trabajado en la empresa desde
.....hasta con la categoría de.....
declaro que he recibido la cantidad de
(.....) euros en concepto de liquidación total por mi





baja definitiva en dicha empresa.

Con la firma del presente recibo de Finiquito, queda extinguida la relación Laboral y económica con la citada empresa, sin tener nada más que reclamar por ningún concepto.

..... a..... de..... 200...

Este recibo finiquito se ha firmado ante el Trabajador D..... la presencia de los trabajadores.

Consígnese de puño y letra cursiva.
NO DESEA. Firma del trabajador.

Anexo III (tablas salariales)

Las partes acordarán unas tablas salariales para el año 2008, utilizando los siguientes criterios:

-Incremento del IPC real a 31 de diciembre de 2007 en las tablas vigentes en ese momento, más un punto.

-En caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2008, supere el 4,2%, se revisará el diferencial producido, con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2008.

Tabla salarial año 2008 (Cantidades anuales -15 pagas-)

Peón: 15.436,03 euros

Oficial Administrativo: 18.817,11 euros

Calendario

De conformidad con lo establecido en el presente Convenio y para los períodos de vigencia establecidos, antes de la finalización de cada año natural, se elaborarán entre las partes, el correspondiente calendario laboral para el año siguiente.

