

**JUNTA DE ANDALUCIA**  
**CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO**  
**DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA**

**N/Rfra.: Servicio Admón. Laboral. Relaciones Colectivas.**

**Expte.: 13/2004.**

**Sector: Industria Siderometalúrgica.**

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Granada (código de convenio 1800305), acordado por una parte por la Federación de Metal, Asociación de Talleres Automóviles, Asociación de Instaladores Electricistas y Asociación de Instaladores de Fontanería y Calefacción, y de otra los sindicatos U.G.T. y CC.OO., presentado el día 4 de junio de 2004, ante esta delegación provincial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta delegación provincial acuerda:

**Primero:** ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de esta delegación provincial.

**Segundo:** remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

**Tercero:** disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 24 de junio de 2004.-El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR**  
**DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS PARA**  
**GRANADA Y PROVINCIA 2004/2008**



## DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. **Ámbito territorial.**

El presente convenio es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores de Granada y su provincia, así como los centros de trabajo situados en esta demarcación, aun cuando las empresas titulares tengan su domicilio fuera de esta.

### Artículo 2. **Ámbito personal funcional.**

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y sus trabajadores, para quienes sea de aplicación la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970.

Será de aplicación la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, mientras no sea sustituida por un convenio general del sector.

### Artículo 3. **Aplicación del ámbito.**

Se consideran incluidas en este convenio las empresas que están sujetas a las normas complementarias, contenidas en la O.M. de 18 de mayo de 1973, sobre los trabajos de tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica y electrificaciones de ferrocarriles y en O.M. de 22 de abril de 1976 para las empresas de montajes y auxiliares, e igualmente se consideraran incluidas las empresas de servicios rápidos, que realizan actividades complementarias o auxiliares a los talleres de reparación de automóviles.

El presente convenio será igualmente de aplicación a aquellas empresas que aunque su actividad principal sea el comercio de recambios, similar o cualquiera otra, realicen trabajos complementarios o auxiliares a la actividad de reparación de vehículos automóviles; las cuales, y entre otras, efectúan operaciones encaminadas a la sustitución de piezas o de equipos y componentes de los mismos, tales como montaje de neumáticos, lavados y engrases, reparación, revisión, instalación de accesorios o sustitución de cualquier componente de un vehículo automóvil.

En este caso los trabajadores que realicen dichos trabajos deberán figurar en la categoría que corresponda al desempeño de su actividad de acuerdo con el presente convenio y regirse íntegramente por este. Debiendo la empresa someterse en cuanto a los trabajos anteriormente descritos a las disposiciones de este convenio.

Estarán asimismo dentro del ámbito del convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores.

Así mismo, se podrán adherir aquellas empresas y trabajadores que habiendo



tenido anteriormente un convenio de empresa, comuniquen su adhesión a la Comisión Mixta y Delegación de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía de Granada.

#### **Artículo 4. Vigencia, duración y prórroga.**

El presente convenio surtirá efectos desde el 1 de abril de 2004 hasta el 31 de marzo de 2008, prorrogándose de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con al menos 45 días de antelación a la fecha de vencimiento, bajo comunicación escrita ante la Delegación en Granada de la Consejería de Empleo.

#### **Artículo 5. Garantía de las condiciones laborales.**

Las empresas entregaran 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, esta quedara obligada a entregar junto con la fotocopia del parte de baja diligenciada por el I.N.S.S. un certificado de la empresa, en el que haga constar los días cotizados y cuantía de las bases establecidas, todo ello, dentro de los seis días siguientes a la baja y siempre que sea solicitado por el trabajador.

A efectos de que por las empresas 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 actuarán como testigos a no ser que el interesado renuncie a ello, no teniendo valor liberatorio de no cumplirse tales requisitos.

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

#### **Artículo 7. Pluriempleo e intrusismo o competencia desleal.**

Las partes, conscientes del grave problema que supone para crear empleo el



intrusismo entre las empresas y el pluriempleo y contratación ilegal, acuerdan realizar todas aquellas actividades y gestiones ante la administración, juzgados y tribunales competentes encaminadas a erradicar lo anteriormente expuesto en beneficio general de todo el sector siderometalúrgico de Granada.

A tal fin, la Comisión Mixta acordará las medidas necesarias y tendrá poder de denuncia a todos los efectos sin perjuicio de las actividades que para el mismo fin puedan ejercer las asociaciones empresariales, sindicales, empresarios y trabajadores por sí mismos.

### **Prestaciones del trabajador y régimen del trabajo**

#### **Artículo 8. Productividad.**

Los trabajadores y empresarios 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 conllevará la disminución de puestos de trabajo.

#### **Artículo 9. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral será de:

- 1.768 horas al año de trabajo efectivo, durante la vigencia 1 de abril de 2004 a 31 de marzo de 2006.

- 1.760 horas anuales de trabajo efectivo durante la vigencia 1 de abril de 2006 a 31 de marzo de 2008.

Las horas anuales establecidas como jornada laboral serán distribuidas de lunes a viernes, equivalentes a 40 horas semanales de promedio de jornada en cómputo trimestral, y con un máximo de 9 horas diarias.

El cómputo anteriormente citado se realizara por trimestres naturales a partir del 1 de abril de cada año de vigencia regularizándose el cómputo de la jornada también trimestralmente.

La distribución de la jornada anual se llevará a efecto mediante el correspondiente calendario laboral que figurará como anexo de este convenio, teniendo en cuenta que el día 3 de mayo, 24 de diciembre y 31 de diciembre dejarán de ser laborables en este sector, recogiendo así en el indicado calendario laboral.



Los excesos sobre la jornada que se realicen se disfrutaran en descanso no siendo nunca inferior a media jornada. El empresario y la R.L.T. (Representación Legal de los Trabajadores), y en su defecto con los propios trabajadores, podrán acordar un sistema de regularización distinto del acordado en el apartado anterior.

No obstante lo expresado anteriormente se podrá realizar los siguientes tipos de jornada:

### **A) Jornada irregular.**

Las empresas podrán realizar una jornada irregular dentro de los límites establecidos por la legislación vigente, siendo requisitos, el mutuo acuerdo entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores.

Donde no hubiera representación sindical, se estará al acuerdo entre el empresario y los trabajadores.

### **B) Jornada especial.**

Las empresas podrán realizar la media Jornada especial del sábado, en base a los siguientes requisitos:

a) La jornada especial que aquí nos referimos tendrá carácter voluntario y rotativo, siempre que esté el servicio cubierto suficientemente, en caso contrario la jornada tendrá carácter obligatorio y rotativo.

b) La jornada especial del sábado tendrá una duración de media jornada y hasta las 14:00 horas del mencionado día y los trabajadores que la realicen, descansarán la media jornada y hasta las 14:00 horas del día siguiente laborable.

c) Para 2004 y a partir del 1 de abril, se abonará al trabajador/es afectados un incentivo sobre el salario diario de 9,55 euros, salvo pacto diferente entre las partes, para los siguientes años estas cantidades se incrementarán en la misma proporción que aumente el salario base.

d) A efectos de determinar la cobertura del servicio, se establece respecto a la jornada del sábado el siguiente baremo:

- Empresas hasta 10 trabajadores: 2 trabajadores máximo.
- Empresas de 11 a 25 trabajadores: 4 trabajadores máximo.
- Empresas de 26 a 50 trabajadores: 6 trabajadores máximo.
- Empresas de 51 a 100 trabajadores: 8 trabajadores máximo.

Las empresas que podrán realizar la jornada especial del sábado, son las

siguientes:

- Concesionarios oficiales de automóviles.
- Mantenimiento y conservación de calefacción y climatización.
- Mantenimiento y conservación de aparatos elevadores.

La jornada especial del sábado no se realizara en aquellos sábados que sean festivos.

### **C) Turnos.**

En aquellas empresas que realicen el trabajo en régimen de turnos y tengan cubiertas las 24 horas de lunes a viernes, en el caso de que las citadas empresas necesiten cubrir la jornada del sábado, del domingo y festivos, éstas se verán obligadas a acordar con los representantes de los trabajadores las formas de cubrir los servicios correspondientes a los días anteriormente citados.

En el caso de no existir acuerdo entre las partes, las empresas podrán contratar a los trabajadores necesarios para que trabajen en sábado, domingo y festivos, siempre que estas contrataciones sean superiores a tres meses y que respeten los acuerdos internos de cada empresa.

Si por necesidad productiva la carga de trabajo fuese inferior a tres meses, ambas partes emitirán un informe exponiendo a la Comisión Mixta de convenio sus motivos, la Comisión estudiará la documentación aportada y en un plazo de 15 días emitirá informe aprobando o denegando la posibilidad de trabajar dichos días. En el caso que se aprobase dicha petición, la empresa contratara al nuevo personal para cubrir los turnos de trabajo generados los sábados, domingos y festivos. No obstante lo dispuesto con anterioridad se respetara los acuerdos internos pactados en cada empresa.

Los trabajadores que disfruten de Jornada intensiva o continuada seguirán con el tiempo de bocadillo que venían disfrutando como efectivo de trabajo, salvo que por cualquier norma legal se establezca lo contrario.

Durante los meses de verano y de acuerdo entre la empresa y la R.L.T., o en su defecto con los propios trabajadores, se podrá realizar la jornada intensiva.

### **Contraprestaciones del empresario y régimen económico.**

#### **Artículo 10. Salario base.**

El salario base para el período 1-4-2004 a 31-03-2005 para cada categoría será el que se especifica en la tabla de retribuciones adjunta al presente Convenio Colectivo.



Para el segundo año de vigencia esto es, la comprendida entre 01-04-2005 a 31-03-2006 los salarios se incrementarán mediante la aplicación a la tabla salarial vigente a 31-03-2005 del I.P.C. interanual 01-04-04 a 31-03-2005 incrementado en 0´8 puntos.

Para el tercer año de vigencia, esto es, la comprendida entre 01-04-2006 a 31-03-2007 los salarios se incrementarán mediante la aplicación a la tabla salarial vigente a 31-03-2006 del I.P.C. interanual 01-04-2005 a 31-03-2006 incrementado en 0´8 puntos.

Para el cuarto año de vigencia, esto es, la comprendida entre 01-04-2007 a 31-03-2008 los salarios se incrementarán mediante la aplicación a la tabla salarial vigente a 31-03-2007 del I.P.C. interanual 01-04-2006 a 31-03-2007 incrementado en 0´8 puntos.

Las revisiones salariales correspondientes a estos años se llevarán a efecto tan pronto como se conozcan oficialmente los I.P.C. referenciados, elaborándose la correspondiente tabla salarial que se publicará como anexo al convenio para el año respectivo.

#### **Artículo 11. Gratificaciones periódicas de vencimiento superior al mes.**

Se establecen dos 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 julio y 20 de diciembre. Su cómputo será semestral, teniendo en cuenta que el semestre se regirá desde el primero de enero al 30 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 calculará la proporcionalidad de las mismas.

#### **Artículo 12. 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 3% sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador, con un límite máximo de un 15%.

Los trabajadores que a 4-02-1995 superen el límite antes establecido, lo mantendrán y si estuviesen en devengo de un nuevo quinquenio lo consolidarán, quedando a partir de ese momento congelado el porcentaje del complemento de antigüedad.



### Artículo 13. Complementos por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Los trabajadores que presten servicios en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán los complementos establecidos en el art. 77 de la ordenanza.

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 de 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 14. Dietas.

Se establece en concepto de dietas para todas las categorías, la cantidad de 29 euros diarios la dieta completa, siendo la media de 9 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.

Estas dietas serán de aplicación a todas las empresas incluidas en el ámbito de este convenio (art. 1, 2, 3). Es decir, también en las empresas de montaje de las normas complementarias aprobadas por O.M. de 18 de marzo de 1973, que retribuirán a todos los trabajadores en la cuantía pactada en este convenio y no la de dichas normas complementaria.

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.

Para el segundo, tercer y cuarto año de la vigencia de este convenio la dieta y la media dieta se incrementarán de conformidad con la regla de incremento de los salarios establecida en el artículo 10º Salario Base, de este convenio.







### **Artículo 15. Pago de retribuciones.**

Todas las empresas abonarán los correspondientes salarios en metálico o en cheque durante la hora de trabajo.

En los casos en que la empresa pagase mediante talón bancario, éste deberá ser de la cuenta corriente de dicha empresa.

La empresa facilitará a los trabajadores justificantes de pago, tanto si se abona mensualmente, por semanas, quincenas, etc., en los que se describa con claridad todos los conceptos económicos que percibe el trabajador.

### **Artículo 16. 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. La determinación y aprobación de dichas causas se efectuará por una Comisión Paritaria formada por miembros del Comité de Empresa, representantes sindicales y representantes de la Dirección.

El abono de estas horas será el 75% sobre el valor de una hora normal.

### **Artículo 17. Contratos de trabajo.**

Mientras dure el alto índice de paro en nuestra provincia, solamente se podrán realizar contratos por 6 meses o superiores.

Cuando existan razones probadas de que el trabajo para el que se contrata es inferior a este tiempo, las empresas podrán contratar de acuerdo con las modalidades contractuales recogidas en este artículo.

Se podrán concertar las modalidades contractuales recogidas en el Pacto por la Estabilidad en el Empleo y Normas de Desarrollo publicado en R.D. de fecha 17-05-1997.

Respecto de los contratos de aprendizaje, prácticos, a tiempo parciales y eventuales 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.

La remuneración mínima de los aprendices será de 416,95 euros mensuales el



primer año, y de 502,95 euros el segundo.

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.

Por razones justificadas y previa comunicación al representante Legal de los trabajadores, la empresa podrá acordar con el trabajador la ampliación de esta modalidad contractual, de seis en seis meses, hasta un periodo máximo de 12 mensualidades.

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 un 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 18. Periodo de prueba.**

Quedan establecidos como período de prueba los siguientes plazos:

- Trabajadores no cualificados: 15 días.

- Especialistas: 30 días.

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

#### **Artículo 19. Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio serán compensadas en su totalidad y en cómputo global con las que vinieran rigiendo, concedidas por las empresas unilateralmente por imperativo legal u otras análogos, salvo las que en el siguiente párrafo se detallan:



Las cantidades que las empresas 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.

Aquellas empresas que tuviesen establecidos sistemas de remuneración a trabajos especiales, que automáticamente sean incrementados por la aplicación del presente convenio, o jornada laboral inferior, o que por aplicación de normativa legal pudieran resultar inferiores a 40 horas semanales deberán ser negociadas por la empresa y el trabajador.

### **Artículo 20. 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 4 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 21. Indemnización por invalidez o muerte.**

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

- Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 6.010,12 euros
- Gran invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior: 4.507,59 euros.
- Invalidez total permanente para el trabajo habitual: 1.502,53 euros.

El 1 de abril de 2007, las cantidades establecidas en este artículo serán incrementadas en el mismo porcentaje que hayan subido las tablas salariales, desde el 1 de abril de 2004, incluyendo la subida del 1 de abril de 2007.

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 en la cuantía que la compañía aseguradora tenga pactada.

## **Artículo 22. Trabajo de menores.**

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni horas extraordinarias.

La formación total de los menores obliga al empresario a la enseñanza teórica o práctica, por sí o por otro, de un oficio de la industria siderometalúrgica.

Solo se considera suspendido el contrato de aprendizaje o formativo por el hecho de incorporarse el aprendiz al servicio militar. En este caso, el contrato sufrirá una interrupción que se reanudará al reintegrarse a su puesto de trabajo una vez cumplido el servicio militar, sin perjuicio de la retribución mínima que le corresponda.

Profundizando en el texto del R.D. Ley 8/97, de 16 de mayo, las partes acuerdan que el contrato de aprendizaje o formativo tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica necesaria para el desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, en coherencia con lo anteriormente expuesto, las partes consideran que una vez finalizada dicha modalidad contractual obligará a la realización de un contrato laboral con la categoría laboral correspondiente y con una duración mínima de un año.

El tiempo de contrato de aprendizaje o formativo se computará a los efectos de antigüedad y otros derechos adquiridos.

## **Artículo 23. Servicio militar.**

Todos los trabajadores que se incorporen a filas de forma voluntaria o por su quinta, tendrán derecho a cobrar mientras permanezcan en el servicio militar, o prestación social sustitutoria, las pagas extras que fijase el convenio, en la cuantía y fecha que corresponda a cada una de ellas.

Aquellos trabajadores que disfruten de permisos oficiales durante el servicio militar, tendrán derecho a reintegrarse en el puesto de trabajo, por el tiempo que dure el mencionado permiso, siempre que la empresa tenga trabajo para ellos y de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

## **Artículo 24. 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 5 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 grandes riesgos de accidente.

e) En los centros de trabajo situados en cotas superiores a los 1.500 metros de altitud.

Los anteriores supuestos serán, objeto de ponderación por los delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando estos supuestos, los trabajadores no pudieran prestar sus servicios en la empresa, solo serán recuperables los días que excedan de tres en cada mes.

Todos estos días serán abonados a salario real.

### **Artículo 25. Gratificación por fidelidad y vinculación a la empresa.**

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas 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, 12 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en doce meses.

- A los 61 años, 11 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en once meses.

- A los 62 años, 10 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en diez meses.

- A los 63 años, 9 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.

Dicha facultad no podrá ser ejercitada cuando la empresa se encuentre en situación económica que le impida afrontar las consecuencias económicas de la misma.



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 de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

### **Artículo 26. Complemento en caso de enfermedad y accidente.**

A) 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. Así mismo, las empresas quedan obligadas a abonar los tres primeros días por I.T., enfermedad común o accidente no laboral que se produzcan en el año y por una sola vez.

B) Enfermedad común, accidente no laboral e I. T. y Fondo del Metal: se constituye un fondo obligatorio financiado por cada empresa, en la cuantía de 122 euros por trabajador/año para la vigencia desde el 1-04-04 al 31-03-05 y que habrá de hacerse efectivo antes del 30 de junio de 2004.

1. La función de dicho fondo consistirá en completar hasta el 100% del salario base más antigüedad a partir del décimo tercer día de baja, en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y/o Incapacidad temporal.

2. Dicho fondo estará constituido y controlado por las asociaciones empresariales firmantes de este convenio y regulará un reglamento al afecto, que tendrá el carácter obligatorio a todas las empresas afectadas por el convenio.

3. Aquellas empresas que no hubiesen efectuado el pago al fondo serán responsables de abonar como mínimo las cantidades establecidas en las tablas del fondo del metal, desde el primer día de baja, con independencia de las cantidades que el trabajador reciba de la Seguridad Social en concepto de I.T., enfermedad común o accidente no laboral, con independencia de continuar obligadas a abonar la aportación señalada en el párrafo 1 de este apartado b).

4. Las asociaciones empresariales, facilitarán al día 30 de septiembre del presente año a las centrales sindicales a través de la Comisión Mixta, una relación de empresas que han satisfecho la cuota del Fondo de Enfermedad y Accidentes.

En la primera reunión de la Comisión Mixta, se adjuntará al convenio la tabla del complemento de enfermedad.

### **Artículo 27. Interpretación y vigilancia del convenio.**

La interpretación, vigilancia y cumplimiento del presente convenio, sin perjuicio de la que corresponda a la Autoridad Judicial o Laboral será misión de la Comisión Mixta. A tales efectos las funciones en estas materias serán las siguientes:



1. Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación general aplicable. Todas las empresas incluidas en el presente convenio y sus trabajadores vienen obligados a facilitar la labor de dicha Comisión, y en caso contrario deberán ser sancionadas según la legislación vigente.

2. Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se les someta. Será preceptivo para la empresa y para los trabajadores afectados por el convenio, ante cualquier problema que surja por la interpretación y cumplimiento del mismo, dirigirse a esta Comisión Mixta.

### **Artículo 28. 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 29. Fiestas.**

Cada año se confeccionará un calendario de carácter provincial que se adjuntará al convenio.

En todas las localidades de la provincia, coincidiendo con sus fiestas locales en caso de que ese día no fuese laborable, será el primer día laborable anterior o posterior de dicha festividad, o el día fijado por el ayuntamiento de la localidad, salvo en el caso de que este, lo estableciera fuera de la vigencia del convenio, en que se aplicara lo dicho anteriormente.

El régimen de los días 3 de mayo, día de la Cruz, 24 de diciembre y 31 de diciembre ha quedado establecido en el art. 9 de Jornada, por lo que de conformidad con lo allí dispuesto el día 3 de mayo, 24 de diciembre y 31 de diciembre no tendrán carácter laborable. Para el caso de que los días señalados fueran sábado, domingos, o festivos, dichos días se llevarán al siguiente día laborable.

Las empresas que tengan jornada intensiva en turnos, habrán de acordar con los representantes legales de los trabajadores, o con estos si no existiesen aquellos, la forma de determinación de la jornada anual.

### **Artículo 30. 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 un año

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 dicha plaza.

### **Artículo 31. Vacaciones.**

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

El período de vacaciones para el primer año de vigencia (2004-2005) se fija en 31 días naturales al año ininterrumpidos, salvo pacto en contrario de las partes 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. o en su defecto con los propios trabajadores.

Las vacaciones se disfrutaran preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, teniendo en cuenta para su designación no incidir en los períodos de mas actividad en la empresa.

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 de calidad y cantidad de trabajo, 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.

Se establece una bolsa de vacaciones en cantidad de 195 euros para la vigencia 1-04-2004 a 31-03-2005; durante las vigencias del segundo, tercer y cuarto año la indicada cantidad se incrementará en 5 euros cada uno de ellos, quedando establecida para la vigencia 1-04- 2007 a 31-03-2008 en 210 euros. Dicha bolsa de vacaciones se percibirán por cada trabajador coincidiendo con sus vacaciones anuales. Esta cantidad tiene el carácter de no cotizable a la Seguridad Social.

Si como consecuencia de cualquier reclamación individual o colectiva perdieran tal carácter el trabajador o trabajadores afectados por la reclamación percibirán por este concepto la cantidad establecida en el presente convenio minorada en





un 35%.

### **Artículo 32. 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 expone:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 3 días por nacimiento de hijo; en caso de intervención quirúrgica, se ampliará a dos días más.
- 2 días por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre.
- 2 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.

- 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- 4 horas por fallecimiento de tíos carnales.
- 4 horas por fallecimiento de sobrinos.
- 2 horas de libre disposición: en el cuarto año de vigencia, los trabajadores podrán disfrutar de dos horas al año de libre disposición, debiendo preavisar a la empresa con una antelación de siete días y salvando siempre las necesidades de la misma.
- 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 33. 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 las empresas por un período superior a 6 meses se les entregaran dos monos.

Asimismo, las empresas entregarán todas las prendas necesarias y ropa de trabajo que independientemente de las aquí fijadas, fuesen necesarias para el trabajo a realizar.

### **Artículo 34. Trabajo de superior categoría.**

Será ascendido a superior categoría el productor que desempeñe funciones, por plazo máximo de 3 meses y siempre que acredite estar en posesión de los conocimientos suficientes para el desempeño de la categoría superior.

El Comité de Empresa, delegados de personal, vigilaran el cambio de categoría, debiendo ser informados por la empresa.

Cuando el trabajador considere que realiza un trabajo de superior categoría, lo pondrá en conocimiento de la Dirección la cual deberá comprobar su capacidad, previo examen y en su caso ascendería de categoría.

### **Artículo 35. Herramientas.**

La empresa deberá poner a disposición de los trabajadores todos los útiles necesarios para el trabajo. Las herramientas que se deterioren o pierdan por causa ajena al trabajador y no por negligencia del mismo, serán renovadas por la empresa.

### **Artículo 36. 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. núm. 27, de 31 de enero de 1997; R.D. 39/97, de 17 de enero. Será asimismo de aplicación toda norma tendente a desarrollar los textos anteriormente especificados.

### **Artículo 37. Disposiciones sindicales.**

#### **A) Delegados de los sindicatos.**



En las empresas con más de 50 trabajadores y hasta 100, se nombrará un delegado por los Sindicatos firmantes con las funciones que a continuación se detallan y que deberá recaer su nombramiento en la persona de un delegado de personal o miembro de Comité de Empresa.

En las empresas de más de 100 trabajadores, se podrá nombrar un delegado sindical entre los afiliados de los sindicatos firmantes, que tendrán los mismos derechos y garantías que los delegados o miembros del Comité de Empresa.

Funciones de los delegados sindicales.

**Primero.** Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

**Segundo.** Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

**Tercero.** Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley estando obligados a guardar sigilo. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos y por el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa.

**Cuarto.** Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

**Quinto.** Serán así mismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicatos.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

**Sexto.** Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

**Séptimo.** Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera

interesar a los respectivos trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

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 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 la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

## **B) De los comités de empresa.**

**Primero.** Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los comités de empresas las siguientes funciones:

a) Ser informados por la dirección de la empresa:

Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

b) En función de la materia de que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos establecidos de sistema de prima o incentivos y valoraciones de los puestos de trabajo.



Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y en su caso, la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad o el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.

c) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

d) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

e) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

f) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional de acuerdo con la legislación vigente.

h) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, de igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

**Segundo.** Garantías





a) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador, en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del Sindicato al que pertenece, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

c) Los miembros del Comité podrán acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales que anualmente le correspondan, pudiendo quedar relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración; será prerrogativa de los delegados el designar en quien o quienes acumulan las horas sindicales, dichas horas serán las siguientes:

- Hasta 100 trabajadores: 197 horas anuales por delegado.
- De 101 a 250 trabajadores: 257 horas anuales por delegado.
- De 251 a 500 trabajadores: 377 horas anuales por delegado.
- De 501 a 750 trabajadores: 437 horas anuales por delegado.
- De 751 en adelante: 497 horas anuales por delegado.

La acumulación de las horas a que se hace alusión faculta a los representantes para que puedan hacer uso de las mismas cuando lo precisen, sin limitación proporcional alguna con referencia a semana o mes. No se computarán dentro de estas horas las que se produzcan con motivo de la designación de delegados de personal, miembro de comité o delegados sindicales como componentes de comisiones negociadoras de convenio colectivos, tampoco computarán las horas de reuniones con la empresa, cuando sea ésta lo que convoca dicha reunión, ni las horas empleadas en funciones de salud laboral.

El Comité de Empresa podrá ejercer libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación pudiendo publicar o





distribuir por lo puestos de trabajo sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto. No será considerado que se perturba el normal desenvolvimiento del proceso productivo, cuando la interrupción en cada uno de los puestos de trabajo no sea superior a 3 minutos.

### **Artículo 38. Formación.**

Las centrales sindicales y las asociaciones empresariales firmantes del presente acuerdo, estiman fundamental para el desarrollo productivo del sector metalúrgico, alcanzar unos niveles de profesionalidad que garanticen la estabilidad de las empresas y un nivel de empleo estable y adecuado a las realidades productivas que progresivamente vienen apareciendo. Por ello, acuerdan:

A) Crear un centro de formación profesional que atendiendo a la demanda real del mercado de trabajo en el sector, desarrolle e imparta los conocimientos profesionales que sean necesarios y ocupen directamente los puestos de trabajo que sean requeridos.

B) Este centro de formación estará gestionado directamente por los sindicatos y asociaciones empresariales firmantes del acuerdo.

C) El centro de formación profesional actuará en colaboración con el S.A.E. y aquellos organismos competentes que sirvan a los fines formativos.

D) El centro elaborará planes de formación adecuados y especialmente concretará fórmulas para los trabajadores de las PYMES.

Para el buen desarrollo de lo aquí especificado es necesario confeccionar un reglamento de funcionamiento y gestión de la comisión de seguimiento constituida a tal efecto.

### **Anexo I**

#### **Cláusula Adicional Primera.**

Las partes acuerdan que hasta tanto no entre en vigor una nueva ordenanza laboral aplicable al sector, será de aplicación la Ordenanza Laboral de Siderometalúrgica de 1970, 29 de julio, a los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Cláusula Adicional Segunda.**

Las partes se comprometen incluir dentro del texto del presente convenio





colectivo las siguientes cuestiones:

1º) Acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal.

2º) Acuerdos autonómicos y confederal sobre resolución extrajudicial de conflictos.

3º) Acuerdo nacional de formación continua de fecha 21-02-97, y vigente hasta el año 2000.

Con el fin de adaptar los acuerdos anteriormente citados al articulado de este convenio colectivo, las partes convienen que la Comisión Mixta se reúna, en el transcurso de la vigencia de este texto normativo, con el fin de llevar a cabo dicha adaptación.

## **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**

### **Comisión mixta**

Composición, funciones, dirección, control y disposiciones:

Composición:

La Comisión Mixta estará compuesta por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro pertenecientes a la representación empresarial; se







mantendrá la representación del C. Colectivo.

Cada una de las partes nombrará, según los temas a tratar en cada reunión, a sus representantes que deberán de ir convenientemente acreditados.

#### Funcionamiento

a) El procedimiento previsto en el artículo 28 se iniciará mediante solicitud en ese sentido ante cualquiera de los miembros de la Comisión, que vendrán obligados a reunirse en el más breve plazo posible.

b) La Comisión podrá intervenir a iniciativa propia cuando lo estime oportuno.

c) Cada titular tendrá un voto. Los suplentes carecen de voto y únicamente cuando sustituyan a sus titulares ejercerán dichas funciones.

El del Paseo de Ronda 98, séptimo, sede de la Federación Empresarial del Metal; y Avda. de la Constitución número 21 sedes de CC.OO. y U.G.T. respectivamente.

d) La Comisión se reunirá periódicamente todos los primeros miércoles de cada mes.

e) A requerimiento de la autoridad laboral emitirán los informes que de este le sean solicitados.

- Dirección.

Indistintamente Comisión Provincial de Salud Laboral.

Se constituye una Comisión Provincial de Salud Laboral para el sector siderometalúrgico de Granada, la cual tendrá carácter consultivo, de orientación y asesoramiento a las empresas y trabajadores en todo lo concerniente a salud laboral y a la seguridad e higiene en el trabajo.

Así mismo, dicha Comisión tendrá dentro de sus funciones el seguimiento y vigilancia del cumplimiento por las empresas de las normas ya establecidas en este convenio, como en la legislación vigente sobre prevención de riesgos laborales.

La composición de la Comisión Provincial de Salud laboral será paritaria y la compondrán cuatro representantes sindicales y cuatro representantes empresariales.

Esta comisión tendrá su domicilio en los mismos locales que la Comisión Mixta del convenio. Se reunirá todos los meses el primer jueves de cada mes y cuando a petición de una de las partes se solicite su convocatoria. Las reuniones extraordinarias se convocarán con tres días de antelación como mínimos

## Anexo IV

En cuanto a las tablas salariales y calendario laboral del periodo 1-04-04 al 31-03-05 serán las que se adjuntan al presente convenio.

### Calendario.

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 de este convenio y para el periodo 1-04-04 al 31-03-05 el calendario Laboral será exclusivamente el que figura a continuación.

Para los periodos siguientes de vigencia de este convenio la Comisión Mixta del mismo se reunirá cada año para elaborar de conformidad con las normas establecidas en el mismo el calendario que regirá para cada uno de los años siguientes.

Se establece para el presente convenio y durante el periodo que figura a continuación los siguientes días que serán abonables y no recuperables:

### Periodo: desde el 1-04-2004 hasta el 31-03-2005

Mes	Día/Mes	Día semana y fiesta
Abril/04	8 y 9	Jueves y Viernes (Semana Santa)
Mayo/04	3	Lunes (Día de la Cruz)
Junio/04	11	Viernes (Corpus Cristi)
Agosto/04	16	Lunes (por el día 15, Asunción de la Virgen)
Octubre/04	12	Martes (fiesta nacional del trabajo)
Noviembre/04	1	Lunes (Todos los Santos)
Diciembre/04		6, 7, 8, 24 y 31 (lunes, martes, miércoles, viernes y viernes)
Enero/05	6	(Reyes)
Febrero/05	28	Lunes (Día de Andalucía)
Marzo/05	24 y 25	Jueves y viernes (Semana Santa)

Este calendario deberá ser incrementado con las dos festividades de cada localidad. En el caso de Granada se corresponden.

- Junio 2004: día 10 (Jueves de Corpus).

- Enero 2005: día 3 (sustituye al Día de la Toma).

Para las fiestas locales que no sean para Granada capital se estará a lo establecido en el art. 29 de este convenio colectivo.

Si por cualquier norma de carácter nacional, local o autonómico, se estableciera algún cambio en las fiestas aquí previstas durante la vigencia de este convenio,



no afectarán a este calendario que mantendrá su eficacia por encima de las referidas fiestas.

### Tablas salariales aplicables desde el 01.04.04 al 31.03.05

	Salario base día Euros	Salario bruto anual. Euros
<b>- Personal Técnico Titulado</b>		
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	45,90	19.507,50
Peritos, Aparejadores con responsabilidad	44,70	18.997,50
Peritos y Aparejadores	43,95	18.678,75
Ayudante Técnico Sanitario	43,95	18.678,75
Graduado Social	39,30	16.702,50
Maestro Industrial	37,35	15.873,75
<b>- Técnicos de Talleres</b>		
Jefe de Taller	40,55	17.233,75
Maestro de Taller 1ª	38,65	16.426,25
Contramaestre	38,65	16.426,25
Maestro de Taller 2ª	38,10	16.192,50
Encargado	36,10	15.342,50
Capataz de Montaje	34,90	14.832,50
Capataz de Especialistas y Peones	34,55	14.683,75
<b>- Personal de organización de trabajo</b>		
Jefe Organización 1ª	38,15	16.213,75
Jefe de Organización 2ª	37,90	16.107,50
Técnico de Organización 1ª	35,70	15.172,50
Técnico de Organización 2ª	34,60	14.705,00
Auxiliar de Organización	34,55	14.683,75
<b>- Técnicos de oficinas</b>		
Delineante, Proyecta-Dibujante	41,25	17.531,25
Delineante 1ª, Prac. Top. Fotog.	35,70	15.172,50
Delineante 2ª	34,60	14.726,25
Reproductor Fotográfico	34,05	14.471,25
Reproductor de Planos	34,00	14.450,00
<b>- Técnicos de Laboratorio</b>		
Jefe de Laboratorio	40,40	17.170,00
Jefe de Sección	37,80	16.065,00
Analista de 1ª	35,05	14.896,25
Analista de 2ª	34,55	14.683,75
Auxiliar	34,05	14.471,25
<b>- Personal Administrativo</b>		
Jefe de 1ª	39,45	16.766,25
Jefe de 2ª	37,90	16.107,50
Oficial 1ª y Viajante	35,70	15.172,50
Oficial de 2ª	34,60	14.705,00
Auxiliar	34,05	14.471,25
<b>- Personal obrero</b>		
Oficial 1ª	34,55	14.683,75

Oficial 2ª	34,25	14.556,25
Oficial 3ª	34,15	14.513,75
Especialistas	34,00	14.450,00
Peón Especialista y Lavacoches	34,00	14.450,00
Mozo Especialista Almacén	34,00	14.450,00
Engrasador	34,00	14.450,00
Peón	33,75	14.343,75
Contrato de Formación primer año	416,95 (mes)	5.837,30
Contrato de Formación segundo año	502,95 (mes)	7.041,30
<b>- Personal subalterno</b>		
Chofer de camión	34,55	14.683,75
Chofer de turismo	34,25	14.556,25
Chofer motociclo	34,05	14.471,25
Listero	34,05	14.471,25
Almacenero	34,05	14.471,25
Pesador Basculero	34,00	14.450,00
Conserje	34,05	14.471,25
Guarda Jurado	34,00	14.450,00
Vigilante	34,05	14.471,25
Ordenanza	34,00	14.450,00
Portero	34,00	14.450,00
Telefonista	34,05	14.471,25

- Otras retribuciones

Dieta completa (art. 14): 29,00 euros.

Media dieta (art. 14): 9,00 euros.

Bolsa vacaciones (art. 31): 195,00 euros.

Fondo de enfermedad (art. 26): 122,00 euros.