



CONVENIO COLECTIVO DE CUNEXT COPPER S.L. CENTRO DE TRABAJO DE CÓRDOBA

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente convenio es de aplicación a los trabajadores de la Compañía Mercantil Cunext Copper Industries S.L, que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Córdoba.

Artículo 2. Ámbito Personal

Este convenio afectará a todos los trabajadores que en la fecha de su firma presten sus servicios en el Centro de Trabajo de Córdoba de Cunext Copper Industries S.L, así como a los que posteriormente ingresen en él, a excepción de los Técnicos Titulados y personas asimiladas a éstos, ambos integrados en la nómina de Supervisión.

Artículo 3. Ámbito Temporal

Este convenio tendrá una vigencia de un año, desde 1 de Enero de 2010 al 31 de Diciembre de 2010. Se entenderá tácitamente prorrogado si no mediase denuncia alguna de las partes, debiendo hacerse esta dentro del último trimestre de 2010.

Artículo 4. Comisión Paritaria

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.3 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, la cual estará formada por dos representantes de la Empresa y dos de los Trabajadores, designados de entre los miembros de las Comisiones Económica y Social, que han negociado este Convenio. Esta Comisión será competente para estudiar cuantas dudas y discrepancias pudieran surgir entre las partes, como consecuencia de la aplicación práctica del Convenio, si no existiese consenso entre las partes, estas tendrán libertad para acudir a la jurisdicción competente.

Artículo 5. Incremento Salarial

Para el año 2010 el incremento salarial será del 1% para todos los conceptos que se reflejan en las tablas salariales.

Artículo 6. Revisión Salarial

Este artículo no será de aplicación para el año 2010, en él se establecía: "La revisión salarial garantizada será del IPC real acumulado al final de cada uno de los años de vigencia de este convenio. Con el fin de cumplir ésta garantía, una vez conocido el IPC real de carácter general, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una revisión salarial tanto al alza como a la baja, teniendo en cuenta que si es a la baja, el efecto se reflejará solo sobre los precios tabla del año siguiente. Esta revisión salarial, será regularizada durante el primer trimestre siguiente al año que corresponda."



Artículo 7. Organización del Trabajo

La Empresa procederá a organizar el trabajo, procurando dar a su personal la utilización más adecuada, sobre la base de conseguir la máxima productividad.

Artículo 8. Modificaciones organizativas

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior y según lo establecido por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este convenio reconocen que resulta fundamental para este centro de trabajo, fomentar su capacidad de adaptación a las modificaciones organizativas, técnicas y de producción, como garantía de competitividad y consolidación de futuro.

Para ello, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de mercado que así lo aconsejen, la empresa podrá efectuar los cambios organizativos que sean pertinentes modificando las condiciones de trabajo que estime procedentes, previa comunicación con un mes de antelación a los representantes de los trabajadores. Ambas partes reconocen, que este artículo está orientado a la mejora de la situación del Centro, mediante una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado y le facilite una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Artículo 9. Nuevas Contrataciones

Las nuevas contrataciones se realizarán de acuerdo con las siguientes premisas:

1.- El personal a contratar deberá estar cualificado, teniendo necesariamente que poseer como mínimo, el nivel de FP2 o equivalente.

2.- Teniendo en cuenta las características específicas de los puestos de trabajo a cubrir, es necesario además de la titulación, una formación práctica en el puesto de trabajo, adquirida día a día y paulatinamente, en un periodo de duración, estimado por las partes, de tres años.

3.- Como consecuencia de lo anterior, los aspirantes, en principio serán contratados por tiempo indefinido, pero si durante los tres años referidos de formación, y una vez superado el periodo de prueba, se observara por parte de la Dirección de la Empresa, que el operario no consigue los conocimientos necesarios para un óptimo desarrollo de su puesto de trabajo, se procederá a la extinción de su contrato por causa objetiva recogida en el art. 52 a) del Estatuto de los Trabajadores, siendo sustituido por otro, que se contrataría en las mismas condiciones, no obstante lo anterior, en todos los casos, se concertará un periodo de prueba de seis meses.

4.- La retribución global que percibirá cada operario de acuerdo con las anteriores condiciones, será la siguiente:

- Durante el 1º año, el Salario Base.

- Durante el 2º año, el Salario Base más un 33% de C. P. T.

- Durante el 3º año, el Salario Base más un 66% de C. P. T.
- A partir del 4º año y a tenor de lo regulado, el operario percibirá íntegramente las retribuciones que le correspondan por su categoría, considerándose completado el periodo de formación.
- 5. - Cuando se aplique este tipo de contrato, a un trabajador que en ese momento tuviese en vigor alguno, comprendido dentro de las modalidades de eventuales, se tendrá en cuenta para el abono de los porcentajes del C. P. T. la fecha de inicio del último periodo, descontados los seis meses de prueba.
- 6.- En igualdad de condiciones, tendrán preferencia para ingresar en la Empresa, los hijos y familiares directos de los trabajadores actualmente en plantilla.
- 7.- Periódicamente, cuando se hubiesen producido un número de bajas significativo, del personal con más antigüedad, se ajustarán las cláusulas de calendario a la situación real.
- 8.- Cuando existan plazas vacantes o se creen nuevos puestos de trabajo que la Empresa considere que pueden ser cubiertos por promoción interna, se anunciarán mediante exposición pública en el tablón de anuncios, para que aquellos trabajadores que se consideren capacitados para ocupar los puestos de trabajo correspondientes, lo soliciten por escrito al Departamento de RRHH, aportando cuantos datos sobre su formación y experiencia estimen que avalan su capacidad para optar a dichos puestos y así, ser tenidos en cuenta en el momento de la selección.

Artículo 10. Contratación Temporal

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, la empresa podrá hacer uso de las modalidades de contratación temporal previstas en cada momento y en función de sus necesidades de organización.

El régimen retributivo de estos contratos será análogo al establecido en el artículo 9º de éste convenio.

Artículo 11. Formación

Las partes firmantes de este Convenio, consideran la formación en la Empresa, como factor básico del desarrollo individual y colectivo en la misma.

Debido a las condiciones de trabajo de esta planta, las horas de formación se darán preferentemente fuera de la jornada de trabajo. Las dedicadas a Seguridad, si se realizan fuera de las horas de trabajo, el trabajador podrá optar por descansarlas con posterioridad, o cobrarlas como horas de Formación, debiendo tenerse en cuenta que para los temas de Seguridad, Calidad y Medioambiente y específicos de cada puesto de trabajo, la asistencia es obligatoria.

Por las horas de formación realizadas fuera de la jornada de trabajo, el trabajador percibirá 12,12 euros (Hora Lectiva), no entendiéndose esta cantidad como un concepto salarial, sino como un suplido. La formación no obligatoria no será remunerada.



La Dirección de la Empresa, en función de sus planes estratégicos y de organización, diseñará los que crea necesarios acometer como programa de Formación, informando al Comité, para que haga las sugerencias que estime convenientes al servicio de los objetivos establecidos.

Artículo 12. Jornada Laboral

La jornada real de trabajo para todo el personal de plantilla, correspondiente al año 2010, será de 1784 horas.

Artículo 13. Vacación Remunerada

La vacación anual estará compuesta por días laborables y será la diferencia entre el calendario oficial de cada año y la jornada real de trabajo, siendo tantos días como resulten de dividir por 8, esta diferencia, garantizándose una remuneración anual de 1984 horas.

La vacación colectiva anual, durante la vigencia de este convenio, se disfrutará de la siguiente forma:

De Enero a Diciembre se programará de forma escalonada el disfrute de toda la vacación no incluida en los apartados siguientes.

AGOSTO: Comienzo dentro de los cuatro primeros días, garantizándose una duración de diez días laborables. El personal encargado de realizar los trabajos programados en estas fechas, disfrutará la vacación en fechas distintas, debiendo estar fijadas las mismas, de mutuo acuerdo con la empresa, lo más tardar en el mes de Mayo.

ENERO: Para el año 2011 un día; el 5.

MAYO: Un día de FERIA.

DICIEMBRE: Dos días, 24 y 31.

TRES DÍAS DE LIBRE ELECCIÓN por el trabajador, los cuales serán solicitados con el tiempo suficiente, debiendo no ser coincidentes con los de otros trabajadores, para que las circunstancias productivas lo permitan. A partir del mes de Septiembre, entrarán en la planificación general aquellos que no hayan sido solicitados. Para casos imprevistos se tendrá en cuenta la importancia del motivo que lo origina.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

El personal que por necesidad de la instalación no pueda disfrutar de la vacación de Semana Santa, FERIA o Diciembre, tendrá la posibilidad de disfrutarla cuando el trabajador y la Empresa de común acuerdo, lo establezcan.

Artículo 14. Calendario Laboral

El Calendario Laboral correspondiente a 2010, será el que figura en el anexo "A".

**Artículo 15. Licencias retribuidas**

Según la Legislación vigente, todo el personal de la Empresa tendrá derecho a disfrutar por este concepto, los días naturales o fracción, previa justificación de los mismos.

También se concederá un día por boda de hijo/a del trabajador.

Artículo 16. Salarios y Sueldos

A.- Salario Personal Nómina Diaria.

Se abonará por cada una de las horas normales trabajadas, y por las horas equivalentes de las pagas extraordinarias anuales. En dicho abono queda recogida la parte proporcional a sábados, domingos y festivos.

No obstante a partir del año 2008 se abona una retribución mensual independiente del número de horas de trabajo de cada uno de los meses.

B.- Sueldo Personal Nómina Mensual.

Cantidad que se abonará mensualmente en cada categoría, y en las pagas extraordinarias. El sueldo de cada categoría para un periodo determinado dentro de cada mes, se obtendrá dividiendo el importe mensual entre 30 días y multiplicando el importe resultante, por el número de días de dicho periodo.

Artículo 17. Horas Extraordinarias

La retribución de horas extraordinarias realizadas de lunes a domingo, estará integrada, por el valor correspondiente de cada categoría para este concepto salarial, más el precio hora del "Complemento Puesto de Trabajo". En el caso de que para la realización de horas extraordinarias se produzca desplazamiento se abonará el plus de transporte.

Con el fin de poder cumplir el programa de producción, ambas partes aceptan el compromiso de trabajar los festivos que sean necesarios a criterio de la Dirección, excepto los días 1 y 6 de Enero, Jueves y Viernes Santo, 1 de Mayo, 15 de Agosto y 25 de Diciembre y con cuatro festivos como máximo. En compensación la Empresa abonará para el año 2010 las horas extras de días festivos a un precio de 20,64 euros.

Artículo 18. Plus de Nocturnidad

Este plus se abonará a todo el personal que realice trabajos comprendidos entre las 22:00 y las 06:00 horas. Su retribución será la reflejada en el Anexo "B".

Artículo 19. Sistema de corretornos

Este sistema de trabajo corresponde a un ciclo de 28 días, en el que se descansarán 8 días, lo que equivale a un promedio de 40 horas semanales y de 160 en la totalidad del ciclo. Todos los festivos serán considerados inhábiles para el trabajo.

Aquellos productores cuyo descanso coincida con un día festivo, tendrán derecho a solicitar un día de descanso no retribuido, que se disfrutará siempre al inicio o al final de cualquiera de los periodos de descanso establecidos por el sistema, procurando que sea en un plazo no superior a un mes, y teniendo en cuenta que existe la obligatoriedad de trabajar 1784 horas, para los cual el número total de descansos no puede sobrepasar la suma correspondiente al Calendario Anual del año que corresponda, de Sábados, Domingos y Festivos no coincidentes en sábado y domingo.

El cuadrante laboral para el personal acogido a este sistema, será entregado a éste, cada primero de año, una vez confeccionado el Calendario Laboral.

Su retribución será la reflejada en el Anexo "B ".

Artículo 20. Complemento Puesto de Trabajo

Este complemento está determinado por distintos niveles, según los cometidos de cada puesto de trabajo. Su retribución está reflejada en el Anexo "C ".

Artículo 21. Plus de Transporte

Se entiende como un complemento extra salarial, se devenga únicamente por día de asistencia al trabajo.

Su retribución será la reflejada en el Anexo "B ".

Artículo 22. Gratificaciones Julio y Diciembre

Estas gratificaciones se harán efectivas el día 10 de cada mes. El importe de las mismas, será el resultante de multiplicar por 166 horas, el valor horario del salario base, el complemento de puesto de trabajo y el complemento personal.

En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, el pago de estas gratificaciones se hará en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 23. Pago de Retribuciones

A.- Personal Nómina Mensual

El pago se realizará a través de la entidad bancaria correspondiente, el último día de cada mes.

B.- Personal Nómina Diaria

El pago se realizará a través de la entidad correspondiente, el día 3º laborable del mes siguiente.

Artículo 24. Plus de Objetivos

Es un concepto retributivo no consolidable anualmente que corresponde al reconocimiento de la participación de todos los trabajadores en la consecución de los objetivos de mejora de la calidad y de la productividad como garantía de



competitividad y consolidación de futuro de la Empresa.

El esquema de funcionamiento será el siguiente:

A.- Factores de referencia

-Productividad

-Toneladas/ día

-Calidad

-Recirculable

B.- Objetivos Anuales

-Alcanzar las cifras fijadas para cada factor.

C.- Grados de Cumplimiento, Formas de Devengo y Control

La ponderación de los factores será la siguiente:

-Productividad: 1,5 %

-Toneladas/día: 1,05 %

-Calidad: 0,45 %

-Recirculable: 1%

Su pago se efectuará de una sola vez, en la nómina del mes de Abril, correspondiente al año siguiente del de la obtención de los objetivos.

El control de los objetivos y la información que sobre su evolución se facilitará al Comité de Empresa, se realizará de acuerdo con los sistemas de Control de Gestión y de la Producción que se apliquen en la Empresa.

D.- Importe El importe será el 4% del salario bruto anual de cada trabajador, excluyendo las horas extras y los conceptos extra salariales.

Artículo 25. Ayuda Escolar

Para el año 2010 la Empresa aportará 7.600 euros.

El pago se hará en el mes de Octubre, siendo distribuida según normativa que deberá crear el Comité de Empresa para el reparto de la misma.

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

Artículo 26. Seguro de Vida

La indemnización del seguro de vida es de 30.000 euros, con efectividad



individual supeditada a la aceptación por la Compañía de Seguros. Si la causa del fallecimiento fuese por un accidente, cubierto por la póliza, esta cantidad se duplicará.

Este seguro cubre también la contingencia de incapacidad permanente total.

Artículo 27. Previsión Social Complementaria

En este artículo se recogen todas las normas que regulan las medidas de previsión social y mejoras a las Prestaciones de Seguridad Social en materia de Jubilación y declaración de Incapacidad Permanente en esta Empresa. Para ello se suscribió con efectividad desde 1 de Julio de 1998 una póliza de seguro que se percibirá en caso de Jubilación o declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez y en caso de muerte.

Esta póliza de seguro responderá a la filosofía de aportación definida mediante prima única, es decir, la Empresa se obliga al abono de una prima anual fija por trabajador con contrato indefinido. Su importe será de 950 euros para el año 2010. La aportación del trabajador será obligatoria, fijando libremente cada uno su importe, con un mínimo de 6,01 euros, a través de comunicación escrita, dirigida al Departamento de RRHH en el mes de Octubre del año anterior.

En función exclusiva de dicha prima global resultarían las prestaciones que correspondan según las aportaciones individualizadas efectuadas y en forma que se determine (renta y/o capital).

Ambas partes se comprometen a colaborar mutuamente y cumplir cuantas acciones sean necesarias para el buen fin de la operación, asumiendo cada una de las partes sus obligaciones legales respectivas.

Artículo 28. Fondo Social

Este fondo se ha constituido fundamentalmente, para ayuda económica a todos los trabajadores, cuando ocurran circunstancias especiales e imprevisibles, que originen una situación angustiosa de orden económico en el trabajador.

Será administrado por el Comité, el cual informará a la Empresa de la decisión que vaya a tomar en cada caso

Se financiará de la forma siguiente:

- La Empresa aportará una cantidad igual a la del complemento del Puesto de Trabajo, de la persona en baja por enfermedad, a partir del 6º día de la confirmación de la misma y hasta la fecha de su alta

-Los trabajadores aportarán una cuota mensual de 3,01 euros/mes Por cada uno de ellos, cualquiera que sea su categoría.

Artículo 29. Accidente de Trabajo

La Empresa complementará hasta el día en que el trabajador sea dado de alta del accidente, el importe que reste hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones netas





que hubiera percibido de haber estado trabajando. Cuando el trabajador accidentado causara baja, le será aplicada esta ayuda durante un periodo máximo de 24 meses, salvo que el trabajador, ante la propuesta de la Empresa para pasar por la Comisión de Valoración de Incapacidades, se negase a ello.

A este personal le serán satisfechas las pagas extras en sus respectivas fechas, y como si hubiesen estado trabajando.

Artículo 30. Contrataciones en caso de Fallecimiento

La Empresa en caso de fallecimiento de algún productor en activo, aceptará el ingreso de un hijo del mismo, mayor de 18 años, siempre que este reúna las condiciones exigidas en el artículo 9º de este Convenio Colectivo, y la Empresa decidiera cubrir dicho puesto.

Artículo 31. Seguridad e Higiene

Las partes firmantes del presente Convenio, manifiestan y coinciden en que es preciso realizar una política de prevención de los riesgos laborales para la salud del trabajador, evitando en todo lo posible la consecución de accidentes.

Para disminuir la siniestralidad se potenciarán acciones informativas en defensa de la seguridad e higiene en el trabajo.

Todo el personal está dotado de los equipos de protección individual necesarios, con el fin, de que con su uso, se puedan evitar los posibles accidentes.

Todos los trabajadores serán informados por escrito de los riesgos específicos inherentes a su puesto de trabajo, mediante la recepción de una ficha de riesgos específicos. Para constancia de su entrega los trabajadores firmarán el acuse de recibo.

Artículo 32. Derechos Sindicales

A.- Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales retribuidas, que de acuerdo con el censo les correspondan para el ejercicio de sus funciones de representación.

B.- Por petición de las Centrales y con consentimiento del afiliado, la Empresa descontará la cuota sindical correspondiente, e ingresará ésta, en la entidad que la respectiva Central determine.

Artículo 33. Vinculación a la totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes vinculadas al cumplimiento de su totalidad, por lo que no será válida cualquier aplicación parcial o individualizada del conjunto, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los puntos de este Convenio o modificara cualquiera de los mismos, éste quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Si en cualquier momento, alguna de las cláusulas de este Convenio, vulnerase



cualquier disposición legal de carácter necesario, sería modificada en la medida necesaria para adaptarla al precepto de derecho necesario.

Artículo 34. Derecho Supletorio

En todas las materias no reguladas en este Convenio, las relaciones laborales se realizarán según la legislación vigente.

De conformidad con lo legalmente establecido, las condiciones generales del presente convenio, serán absorbibles y compensables en su conjunto, y en cómputo anual con cualquier otra de carácter legal o reglamentario que puedan concurrir.

