



TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA EUROTECNICA DE GALVANIZACION, S.A. 2008/2012

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal

El presente convenio es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Eurotécnica de Galvanización, Sociedad Anónima. El presente convenio regulará las relaciones laborales entre la empresa Eurotécnica de Galvanización, S.A. y sus trabajadores, para quienes en lo no previsto en el presente será de plena aplicación la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 hasta que la misma no sea sustituida por un Convenio General para el Sector Siderometalúrgico, en cuyo caso la ordenanza laboral será sustituida por dicho convenio general a los efectos de dar cumplimiento al presente convenio de empresa en lo no previsto en el mismo

Artículo 2. Ámbito de Aplicación.

El ámbito de aplicación del presente convenio es el de la empresa Eurotécnica de Galvanización, S.A., (en anagrama y en adelante en el presente convenio Eurotega)

Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga.

El presente convenio extiende su vigencia desde el día uno de abril de dos mil ocho y hasta el día treinta y uno de diciembre de dos mil diez.

El convenio se prorrogará a partir de la fecha indicada de uno de abril de 2010 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.

Para ello la parte que denuncie el convenio deberá dirigirse por escrito a la Delegación Provincial en Granada de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía,

Artículo 4. Del respeto de los derechos sociales y de las condiciones laborales.

Las empresas entregarán a los trabajadores que lo soliciten, en término de diez días desde su reincorporación a la empresa documento acreditativo (parte de alta) debidamente sellado y/o diligenciado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social que acredite su Efectiva Alta en el sistema de Seguridad Social.

Si el trabajador causara baja en la empresa, sea cual fuere la causa, la empresa





está obligada a entregar al trabajador, a petición de este, el parte de baja sellado por el INSS o diligenciado ante dicha entidad, la certificación de empresa.

Los trabajadores se obligan a facilitar a la empresa sus datos personales, fotografías tipo carné que pudieren serle requeridas, DNI o cualquier otro documento personal, quedando obligada la empresa a la exquisita custodia de dichos datos y a dar cumplimiento en todo momento a la Ley de Protección de Datos.

Artículo 5. Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, se hará por escrito y en el impreso que más adelante queda redactado.

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.

Texto del modelo de Finiquito según el presente convenio:

D _____, con DNI _____ Y con domicilio en _____, que ha trabajado en la empresa Eurotécnica de Galvanización, S.A. desde el _____ hasta el día _____ Con la Categoría Profesional de _____ declaro que he recibido la cantidad de _____ euros (son _____ 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 ni salarial ni extrasalarial

Lachar (Granada) a _____ de _____ de dos mil _____ El trabajador abajo firmante: expresamente declara _____ (QUE SI DESEA o QUE NO DESEA) la presencia de un representante de los trabajadores.

Fdo.: El Trabajador; Fdo.: El Representante de los Trabajadores.

PRODUCTIVIDAD Y REGIMEN DE TRABAJO

Artículo 6. Productividad.

La empresa y sus trabajadores podrán pactar libremente condiciones de trabajo relativas a calidad, rendimiento y productividad





Ambas partes para la valoración y remuneración de las tareas no contravendrán la legislación vigente y sin que lo pactado suponga disminución de puestos de trabajo en la empresa.

Artículo 7. Jornada.

La jornada laboral será de:

-Para el periodo de 1.4. al 31.12 de 2008 de 1.280 horas anuales de trabajo efectivo

Las horas anuales establecidas como jornada laboral serán distribuidas de lunes a viernes, a razón de cuarenta horas semanales.

Las partes elaborarán el calendario laboral de la empresa de común acuerdo para cada año de vigencia, teniendo en cuenta y así lo pactan expresamente que los días 3 de mayo, 24 de diciembre y 31 de diciembre no serán laborables, ni tampoco los días festivos de la Ciudad de Granada.

A todos los efectos continua vigente y así lo expresan las partes durante el periodo de vigencia del presente convenio, el acuerdo suscrito entre empresa y representantes de los trabajadores de fecha 21 de noviembre de 2003 que se incorpora al presente como anexo número Uno.

Los excesos sobre la jornada que se realicen se disfrutaran compensando al trabajador en descanso. El empresario y los representante de los trabajadores en la empresa, y en su defecto los propios trabajadores junto a la empresa, podrán acordar un sistema de regularización distinto del acordado en el apartado anterior.

En todo caso empresa y representantes de los trabajadores pactan que la jornada podrá ser:

I) Jornada irregular

Siempre dentro de los límites establecidos por la normativa vigente

Es requisito para el establecimiento de dicho tipo de jornada el mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

II) Jornada especial en Sábado

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

La media jornada en Sábado tendrá siempre carácter voluntario

La jornada especial del sábado tendrá una duración de un mínimo de 6 horas y un





máximo de 8 horas debiendo terminar en todo caso como máximo a las 14:00 horas debiendo los trabajadores que realicen esta jornada especial descansar un día y medio ininterrumpidamente.

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

La jornada especial del sábado no se realizara en aquellos sábados que sean festivos y como tal conste en el Calendario Laboral de la empresa.

III) Turnos

Si la empresa por necesidades de producción se viera obligada a realizar su 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, se verá obligada a acordar necesariamente 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, la empresa podrá contratar a los trabajadores necesarios para que trabajen en sábado, domingo y festivos.

Los trabajadores que disfruten de Jornada intensiva o continuada seguirán con el tiempo de bocadillo (veinte minutos diarios) que venían disfrutando como efectivo de trabajo, salvo que por cualquier norma legal se establezca lo contrario. DEL REGIMEN ECONOMICO

Artículo 8. Retribuciones del Personal al Servicio de la empresa Eurotécnica de Galvanización, S.A.

El salario base para el período 1-4-08 a 31-12-2008 para cada categoría será el que se especifica en la tabla de retribuciones adjunta como anexo número Dos al presente Convenio Colectivo.

Para el periodo de 1.1.09 a 31.12.09, el salario para cada categoría será el vigente a 31.12.08 incrementado en un 4% siempre que el IPC se encuentre por debajo de dicho porcentaje

Para el periodo de 1.1 de 2010 a 31.12. de 2010, el salario para cada categoría será el vigente a 31.12.09 incrementado en un 3"5% siempre que el IPC se encuentre por debajo de dicho porcentaje.

En caso contrario dichas cantidades se actualizaran hasta el IPC vigente con carácter retroactivo Se establece en el presente convenio en respeto al pacto suscrito entre empresa y trabajadores de fecha 27.11.03 un complemento de mejora salarial de 54,64 euros mensuales x 12 mensualidades. Dicho



complemento a abonar a los trabajadores de producción se les abonará proporcionalmente a los días efectivamente trabajados dentro de cada mes, descontándose, en todo caso, únicamente los días que siendo laborables no hayan sido trabajados por el trabajador sin justa causa.

El referido complemento de mejora se incrementará cada año en la misma medida en que aumente el Convenio Colectivo de Siderometalúrgica para la provincia de Granada.

En todo caso los salarios de la tabla del presente convenio no podrán ser incrementados por debajo de lo que el convenio Colectivo de Siderometalúrgica para la provincia de Granada indique en cada momento.

Artículo 9. Gratificaciones de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, de 30 días de salario base más antigüedad cada una de ellas que se abonarán antes del 21 de julio y antes del 20 de diciembre de cada año.

Dichas pagas se computarán semestralmente, entendiéndose el semestre como los periodos de tiempo que discurren entre los días uno de enero a treinta de junio o desde el día 1 de julio y hasta el día 31 de diciembre de cada año.

El trabajador que ingrese durante el decurso de cualquiera de los semestres ya iniciados en su cómputo tendrá derecho a la parte proporcional de las referidas pagas.

Artículo 10. Complementos y Pluses

1.- Complemento por Antigüedad

Se establece un complemento salarial por antigüedad a percibir por cada trabajador en función de su permanencia en la empresa.

Este complemento salarial consiste en el abono cada tres años (trienio) de un porcentaje de un 3% a calcular sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador, con un límite máximo de un 15%.

2.- Plus de Nocturnidad.

La empresa por día trabajado en periodo nocturno (de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.) deberá abonar al trabajador un 25% adicional calculado sobre su salario base. Si el trabajador fuere específicamente contratado para realizar trabajo en jornada nocturna no tendrá derecho a la percepción del complemento por nocturnidad precitado.

3.- Plus de Asistencia





- a) Se crea un plus de asistencia para el periodo de 1.4.08 al 31.12.08 de 1 un euro por cada día de trabajo efectivo.
- b) Para el periodo de 1.1. a 31.12 de 2009 de un euro con cincuenta céntimos por cada día efectivamente trabajado
- c) Del 1.1. al 31.12. del 2010 de dos euros por cada día efectivamente trabajado.

Artículo 11. Dietas.

Se establece en concepto de dietas para todas las categorías, la cantidad de 34,13 euros diarios la dieta completa, siendo la media dieta de 10,63 euros diarios para el periodo de 1.4.08 a 31.12.08

La dieta completa se devengara por todo trabajo que haya de efectuarse a más 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.

A los efectos de determinar la distancia, se considerara centro de trabajo el de la empresa, donde la misma tiene sus dependencias administrativas y almacén de materiales, siendo el lugar desde donde se parte para la realización del trabajo.

Si el trabajador ha de pernoctar fuera de su domicilio y lugar de residencia, generándose el derecho del trabajador a la percepción de la media dieta cuando por motivos de trabajo tuviese que realizar alguna de las comidas principales fuera de su domicilio.

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 periodo 1.1.09 a 31.12.09 y para el periodo 1.1 de 2010 a 31.12 de 2010 la dieta y la media dieta se incrementarán de conformidad con la regla de incremento de los salarios establecida en el artículo correspondiente de este convenio.

Artículo 12. Pago de retribuciones.

La empresa abonará 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 13. Horas extraordinarias

Quedan totalmente prohibidas las horas extraordinarias.

Solamente se podrán realizar en circunstancias o casos excepcionales, que afecten a terceros y en especial por circunstancias que puedan repercutir negativamente en la cartera de clientes de la empresa y el puntual servicio a los clientes.

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 formada por los representantes sindicales de los trabajadores y una representación de la Dirección de la empresa.

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

Artículo 14. Contratos de trabajo.

Cuando existan razones legalmente acreditadas la empresa podrán contratar a los trabajadores de acuerdo con las modalidades contractuales recogidas en la legislación vigente.

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, 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.

La remuneración mínima de los aprendices será de 491"02 euros mensuales el primer año, y de 592"30 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 calculados dichos porcentajes sobre 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.

Este tipo de contratos deberá estar en todo conforme con la legislación 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.

En lo no previsto en este convenio respecto a contratación deberá estarse en todo a la legalidad vigente en dicha materia.

Artículo 15. Periodo de prueba.

Quedan establecidos como período de prueba los siguientes:

- Para los Trabajadores no cualificados: 15 días.
- Para los Trabajadores Especialistas: 30 días.
- Para los trabajadores del resto de categorías será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. 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 la empresa 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.

Artículo 17. 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 18. Indemnización por invalidez o muerte.

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

- Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 7.045,06 euros
- Gran invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior: 5.283,80 euros.
- Invalidez total permanente para el trabajo habitual: 1.761,27 euros.

Cuanto queda establecido lo es sin perjuicio de las prestaciones del sistema público de Seguridad Social que pudieran corresponder a cada trabajador

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 19. Del Trabajo de menores en la empresa.

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

La formación total de los menores obliga a la empresa a la enseñanza teórica y práctica, por sí o a través de terceras personas, del oficio y especialidad a la que la empresa se dedica (galvanización en caliente por vía seca).

Respecto del trabajo en formación se estará siempre a lo dispuesto en el R.D. Ley 8/97, de 16 de mayo pactando las partes que el tiempo de contrato de aprendizaje o formativo se computará a los efectos de antigüedad y otros derechos adquiridos por el trabajador.

Artículo 20. Premio de Fidelidad a la empresa

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la empresa se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en la misma tendrá derecho a percibir con cargo a la empresa, las siguientes sumas:

- A los 60 años una suma equivalente a 12 mensualidades de su salario último, a pagar por la empresa como máximo en un plazo de doce meses.
- A los 61 años, una suma equivalente a 11 mensualidades de su salario último,

pagaderas como máximo en un plazo once meses.

- A los 62 años, una suma equivalente a 10 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en un plazo de diez

- A los 63 años, una suma equivalente a 9 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en un plazo de nueve meses.

Para causar derecho a la gratificación por fidelidad a la empresa, el trabajador además de cesar voluntariamente en la misma, deberá detentar 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 quieran 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 21. Complemento para los casos de enfermedad y accidente.

1.-) 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.

2) Enfermedad común, accidente no laboral e Incapacidad Temporal

La empresa completará 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.

Artículo 22. 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 del mismo integrada por los representantes de los trabajadores en la empresa junto a los representantes de la Dirección de la misma intervinientes



todos en la negociación, siendo obligación de los mismos:

1. Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación general aplicable. Tanto la

Dirección como los trabajadores de la empresa vienen obligados a facilitar la labor de dicha Comisión.

2. Intervenir como organismo consultor y de conciliación previa en todos aquellos asuntos que se les sometan.

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 y si se mantuviere la discrepancia se acudirá al SERCLA.

Artículo 23. 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 24. 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 dicha plaza.

Artículo 25. Vacaciones. Bolsa de Vacaciones

Todo trabajador, cualesquiera que sea su antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones de 30 días naturales de los cuales al menos

21 han de ser días laborables.

Salvo pacto en contrario de las partes dicho periodo vacacional no podrá ser sustituido por compensación económica ni de otra índole





Las vacaciones se disfrutaran preferentemente en los meses de agosto y diciembre teniendo en cuenta para su designación no incidir en los períodos de más 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.

Se establece una bolsa de vacaciones en la cantidad de 300 euros anuales para el periodo de 1.4.08 a 31.12.08

Dicha bolsa de vacaciones para el periodo 1.1.09 a 31.12.09 de 325 euros anuales.

La cuantía de la referida bolsa de vacaciones para el periodo de 1.1 de 2010 a 31.12 de 2010 es de 350 euros anuales

Dicha bolsa de vacaciones se percibirá por cada trabajador coincidiendo con sus vacaciones anuales.

Artículo 26. Permisos y licencias.

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

- 1.- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2.- 3 días por nacimiento de hijo; en caso de intervención quirúrgica se ampliará a dos días más.
- 3.- 2 días por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre.
- 4.- 2 días por fallecimiento o enfermedad grave de padres políticos, nietos, hermanos, abuelos y hermanos políticos.
- 5.- 1 día por matrimonio de hijos o hermanos. (En los supuestos anteriores se ampliará el plazo a dos días más cuando el motivo de pedir requiera necesariamente desplazamientos fuera de la provincia.)
- 6.- 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- 7.- 4 horas por fallecimiento de tíos carnales.
- 8.- 4 horas por fallecimiento de sobrinos.
- 9.- 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.

10 - 5 horas anuales para la asistencia a asambleas, convocadas por las centrales sindicales firmantes del convenio o delegados sindicales.

11.- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

12.- Por el tiempo indispensable para la visita al médico y especialista acreditando dicho extremo a la empresa si la misma lo solicita.

13.- Cuando conste en una norma legal o convencional, un permiso o licencia determinado determinado, se estará a lo dispuesto en dicha norma en cuanto a la duración de la ausencia y/o a su compensación económica.

14.- 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 27. Ropa de trabajo. Equipos de Protección

Individual y obligatoriedad de su uso. Obligatoriedad de la observancia de las Medidas de Prevención de accidentes y de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

La ropa de trabajo que entregará la empresa a sus trabajadores consistirá en cuatro equipos de ropa de trabajo cada año, de los que la empresa hará entrega de dos equipos para la temporada de invierno y otros dos equipos para la temporada de verano. La Empresa facilitará asimismo a los trabajadores los pertinentes equipos de protección individual.

Los trabajadores expresamente se comprometen a utilizar los medios de seguridad individual que la empresa les facilite. Su no utilización en forma reiterada (tres veces en un periodo de dos meses) por el trabajador podrá ser objeto de sanción muy grave pudiendo ser sancionado el trabajador incluso con el despido.

Igual obligación asumen los trabajadores respecto de las medidas en materia de prevención de accidentes y de higiene y seguridad en el trabajo que siempre serán consideradas de escrupuloso y obligado cumplimiento; tres faltas reiteradas a dichas normas por un trabajador durante un periodo de dos meses será causa suficiente para imponer al infractor una sanción grave que conllevará como consecuencia el despido.

Los trabajadores que ingresen en las empresas por un período superior a 6 meses se les entregaran dos equipos de trabajo.



Artículo 28. Trabajo de superior categoría.

Será ascendido a superior categoría el productor que desempeñe funciones de dicha categoría superior, por el plazo y en las condiciones que legalmente establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Seguridad e higiene en el Trabajo.

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. La no asistencia de los trabajadores a los cursillos de formación en materia de prevención que la empresa organice para mejora continuada de las condiciones de seguridad y prevención dará lugar a la sanción de los mismos. Si la conducta es reiterada o indisciplinada en dicha materia el trabajador será objeto del pertinente expediente contradictorio que podrá acabar con resolución en la que se acuerde la imposición de la sanción que proceda, incluso en casos que así lo exijan mediante la imposición de sanción muy grave.

Artículo 30. Disposiciones sindicales

A) Delegados de los sindicatos.

Si la empresa tuviere una plantilla de más de 50 trabajadores y hasta 100, se nombrará un delegado por el sindicato o los Sindicatos representados en la empresa con las funciones que se expresarán. Dicho nombramiento ha de recaer necesariamente en la persona de un delegado de personal o miembro del Comité de Empresa.

Si la empresa tuviere una plantilla de más de 100 trabajadores, se podrá nombrar un delegado sindical entre los afiliados de los sindicatos representados en la empresa, que tendrán los mismos derechos y garantías que los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa.

Las funciones de los delegados sindicales son:

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 la empresa.

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 sindicato que representen.
- 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.

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 se compromete a poner a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, dos tablones de anuncios que deberán establecerse dentro de la empresa y en lugares donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso a los mismos 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 descontara en la nomina 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 sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el numero de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuaran la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. Al término de dicho año, la orden de retención de cuotas sindicales habrá de ser renovada por el afiliado mediante nueva comunicación escrita a la empresa en idénticos términos a la anterior cursada. La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias efectuadas en su caso a la representación sindical en la empresa si la hubiera.





B) De los comités de empresa Primero. Funciones 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 (formación y capacitación) y de la efectividad de la misma en el centro de trabajo de la empresa y o de aquellos presénciales o no que se realicen fuera del seno 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.

b) 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 reconocidos por la empresa de existir estos, 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 el derecho de información con pleno respeto al derecho de libre 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.

Cláusula Adicional Primera

Las partes acuerdan que hasta tanto no entre en vigor una nueva ordenanza laboral aplicable a la actividad de la empresa, será de aplicación el Convenio Colectivo de ámbito provincial para el sector de metal-siderometalúrgica, a los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO número Uno

En Láchar (Granada) a 21 de noviembre de 2003.

Reunidos:



De una parte, D. José Luis Barroso Jiménez, mayor de edad, casado, en calidad de representante legal de la entidad mercantil Eurotécnica de Galvanizados, S.A., con domicilio social y centro de trabajo y producción en Láchar (Granada) en Polígono Industrial de Láchar, s/n, y provista de CIF núm. A-18272757.

Y de otra parte, y en calidad de representantes delegados de los trabajadores, D. Andrés Ricardo Gómez Pérez, mayor de edad y provisto de DNI núm. 24.278.903-B, D. Miguel Segovia Martínez, mayor de edad, y provisto de DNI núm. 24.183.568-B, y D. Narciso Fernández Crespo, mayor de edad, y provisto de DNI núm. 74.623.155-T.

Que de conformidad con lo establecido entre otras normas en el artículo 8 del Convenio para el sector de Industrias Siderometalúrgicas de Granada, vigente 200/2004, la dirección de la empresa a través de su representante legal y los trabajadores de producción de la misma a través de sus delegados, por medio del presente escrito y sin contravenir lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y el Convenio por el que se regulan viene a acordar expresamente lo siguiente:

Primero: La jornada laboral será la establecida en el artículo 9 del ya citado convenio, con las excepciones siguientes:

Los sábados, días festivos provinciales y de ámbito local de Láchar (Granada), centro de producción de la empresa, y los establecidos como festivos en el artículo 29 del vigente convenio y de conformidad con éste y los que se establezcan en los sucesivos años y/o convenios, podrá, según la necesidad de producción de la empresa y que será la que determine la misma, determinar el día de trabajo productivo, atendiendo en primer lugar a la voluntariedad de los trabajadores y a falta de esta la obligatoriedad a la asistencia al puesto de trabajo, estableciéndose para ello el turno de seis de la mañana a dos de la tarde.

Dicho día será remunerado para el trabajador o alternativamente, día libre a elección del propio trabajador.

Segundo: La empresa (Eurotega), a través de su representante legal y con conocimiento de al menos un delegado de personal, podrá cambiar a cualquier operario de producción de turno de trabajo y a cualquiera de los turnos establecidos, con un aviso previo de 48 horas.

Tercero: En relación a las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, son de escrupuloso cumplimiento, por todos y cada uno de los trabajadores, cualquier incumplimiento de dichas normas será sancionada y tres faltas a dichas normas en el periodo de dos meses será causa suficiente de despido. Las faltas a que nos referimos cuando se produzcan deberán ir firmadas por los tres delegados de personal, así como la carta o notificación de despido.



Cuarto: Suplemento de mejora en el salario de los trabajadores de producción, y con fecha de vigor desde 1 de diciembre de 2003 será de aplicación una mejora de salario para cada trabajador de cuarenta y cinco euros y ocho céntimo de euro, por mes.

Este acuerdo se ajustará a los incrementos que establezca el nuevo convenio del metal.

Este acuerdo tiene vigencia hasta abril de 2008. Y para que conste, las partes intervinientes, leen, aprueban y firman en el lugar y fecha señalados al principio del mismo.

Fdo.: La Empresa; Fdo.: Delegados de Personal de los trabajadores. (Firmas ilegible).

#*1*#

#*2*#

