

V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FLUIDMECANICA SUR S.L

Código del Convenio: 11002762011997

Chiclana a 12 de junio de 2012

Índice

CAPITULO I

CLAÚSULAS GENERALES

ARTICULO 1º AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2º. - VIGENCIA Y DURACIÓN.-

ARTICULO 3º COMISION MIXTA Y PARITARIA

CAPÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 4. - RETRIBUCIONES.-

ARTÍCULO 4 bis. REVISIÓN.-

ARTÍCULO 5. - SALARIO MÍNIMO CONVENIO.-

ARTÍCULO 6. - PLUS DE TRANSPORTE.-

ARTÍCULO 7. - PLUS DE FESTIVO.-

ARTICULO 8. - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 9. - ANTICIPOS.-

ARTÍCULO 10. - MANUTENCION.-

ARTÍCULO 11. - TRANSPORTE Y DIETAS.-

ARTÍCULO 12. - MOVILIDAD.-



ARTÍCULO 13. - PERSONAL FEMENINO.-

ARTICULO 14. - BAJAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.-

ARTÍCULO 15. - QUEBRANTO DE MONEDA.-

ARTÍCULO 16. - PLUS DE JEFE DE EQUIPO.-

ARTICULO 17. - PLUSES DE TRABAJOS PENOSOS, TOXICOS Y
PELIGROSOS.

ARTÍCULO 18. - TRABAJO A TURNOS.-

ARTÍCULO 19. - NOCTURNIDAD.-

ARTICULO 20. - PLUS DE EMBARQUE.-

ARTICULO 21. - PLUS DE EMPLEO ESTABLE.-

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 23. - JORNADA DE TRABAJO.-

ARTÍCULO 24. - HORAS EXTRAORDINARIAS.-

ARTÍCULO 25. - VACACIONES ANUALES.-

ARTÍCULO 26. - DISMINUCIÓN DE RENDIMIENTO.-

ARTÍCULO 27. - HERRAMIENTAS.-

ARTICULO 28. - CLASIFICACION PROFESIONAL.-

CAPÍTULO IV

CLÁUSULAS TEMAS SOCIALES

ARTICULO 29. - SEGURIDAD LABORAL.-

ARTÍCULO 30. - LICENCIAS ESPECIALES.-





ARTÍCULO 31. - EXCEDENCIAS.-

ARTÍCULO 32. - PRENDAS DE TRABAJO.-

ARTÍCULO 33. - BOLSA DE ESTUDIOS Y AYUDA A DISMINUIDOS.-

ARTÍCULO 34. - SEGURO DE CONVENIO.-

ARTÍCULO 35. - FORMACION CONTINUA.-

ARTÍCULO 36. - CESES.-

ARTÍCULO 37. - DESPIDOS.-

CAPÍTULO V

CLÁUSULAS DE EMPLEO

ARTICULO 38.- PROMOCION.-

ARTÍCULO 39. - CONTRATOS DE TRABAJO.-

ARTÍCULO 40. - CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.-

ARTÍCULO 41. - CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.-

ARTÍCULO 42. - CONTRATO DE FORMACIÓN.-

DISPOSICIONES ADICIONALES VARIAS

PRIMERA.- Desgaste de herramientas.

SEGUNDA- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

TERCERA- GRADOS CONSAGUINIDAD O AFINIDAD.

DISPOSICIÓN UNICA

ANEXO I TABLAS SALARIALES





CAPITULO I

CLAÚSULAS GENERALES

ARTICULO 1º AMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio afectará al conjunto de los trabajadores/as de las empresas Fluid mecánica Sur, S.L. en cualquiera de sus centros de trabajo.

Los preceptos del presente convenio afectan a todas las categorías profesionales de esta empresa.

ARTÍCULO 2º. - VIGENCIA Y DURACIÓN.-

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y su duración será desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Con una antelación de tres meses al fin de la vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar la finalización del Convenio, a cuyo efecto se dirigirá por escrito a la otra parte.

ARTICULO 3º COMISION MIXTA Y PARITARIA

Se establece una Comisión Mixta Paritaria que será integrada por el comité de empresa y la dirección, la cual intervendrá en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio

Esta comisión paritaria se regirá por las siguientes normas:

1. Las fundamentales competencias de la comisión paritaria, serán interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del convenio y velar por el cumplimiento del mismo.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la comisión mixta de interpretación levantará la correspondiente acta. Transcurridos 5 días laborables sin haberse reunido la comisión, quedará libre la parte solicitante de acudir al orden administrativo o judicial competente.

2. Las conclusiones de la comisión requerirán la unanimidad de los miembros de



la misma.

3. Las reuniones de la comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, que lo comunicará a la otra parte, constituyéndose la misma en el plazo máximo de

20 días a partir de la comunicación.

4. Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión cada parte tendrá siempre el mismo número de votos correspondiendo el 50% a cada parte.

5. De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

6. De no alcanzar el acuerdo, ambas parte deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje. Si ambas partes lo estiman oportuno.

En caso contrario habrá de resolverse por el juzgado de lo social.

7. La comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este convenio.

8. La comisión mixta paritaria será la encargada de adecuar el presente convenio a cualquier disposición o normativa que a nivel legislativo pueda afectar a cualquier materia del convenio.

9. La comisión mixta paritaria será la encargada de elaborar las tablas salariales todos los años de vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 4. - RETRIBUCIONES.-

Se considerará Salario Base del Convenio, para 2012, el que figura como tal en la Tabla Salarial Anexa al presente Convenio que se aplica desde el mes de la firma de este convenio, sin carácter retroactivo.

Las retribuciones que se establecen para cada una de las categorías profesionales, tendrán carácter de mínimas. Se podrán pactar acuerdos complementarios relativos a incentivos o primas de productividad, calidad, etc.



La estructura de los conceptos económicos percibidos por los trabajadores será:

A) Conceptos Salariales:

- Salario Base: Fijado en los anexos del Convenio.
- Plus de festivo: Regulado en el artículo 7.
- Pagas extraordinarias: Reguladas en el artículo 8.
- Antigüedad Consolidada: Regulado en la Disposición Adicional Segunda.
- Plus de Jefe de equipo: Regulado en el artículo 16.
- Plus de trabajo penoso, tóxico o peligroso: Regulado en el artículo 17.
- Plus de Trabajo a turnos: Regulado en el artículo 18.
- Plus de Nocturnidad: Regulado en el artículo 19.
- Plus de embarque: regulado en el artículo 20.
- Plus de empleo estable: regulado en el artículo 21.
- Primas, incentivos, gratificaciones, productividad.
- En caso de estar establecida alguna prima, plus o incentivo, estos conceptos tendrán el carácter de concepto salarial.

B) Conceptos Extrasalariales:

- Plus de Transporte: regulado en el artículo 6.
 - Dietas: reguladas en el artículo 11.
 - Manutención: reguladas en el artículo 10
 - Complemento por bajas por enfermedad, accidentes de trabajo: Regulado en el artículo 14.
 - Quebranto de moneda: regulado en el artículo 15.
- 26 de junio de 2012 B.O.P. DE CADIZ NUM. 120 Página 5
- Fondo económico: Regulado en el artículo 22.
 - Bolsa de estudios y ayuda a minusválidos: regulado en el artículo 33.





- Seguro de convenio: regulado en el artículo 34.

ARTÍCULO 4 bis. REVISIÓN.-

Para el año 2013 se realizará una subida del 0,5% en todos los conceptos salariales y extrasalariales estipulados en este convenio, exceptuando el Seguro de convenio, regulado en el artículo 34.

ARTÍCULO 5. - SALARIO MÍNIMO CONVENIO.-

Todo trabajador contratado por la empresa, en virtud de un contrato de carácter especial, y no se ajuste en la práctica a lo contratado, tendrá garantizado como mínimo un salario igual al de ayudante, que figura en las retribuciones de este

Convenio.

Para los contratos en prácticas y de formación, se estará a su propia regulación.

ARTÍCULO 6. - PLUS DE TRANSPORTE.-

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores consistente en una cantidad por día trabajado de lunes a viernes y cuya cuantía se establece en

4,26€ para este año 2012.

Para el personal sometido a régimen de trabajo a turnos, se cobrará el plus por día de trabajo, con un máximo de 225 días al año.

ARTÍCULO 7. - PLUS DE FESTIVO.-

Se percibirá la cantidad de 55,29 € por cada día trabajado en cualquiera de los 14 festivos establecidos en el calendario laboral, para trabajadores sujetos a cuadrante de rotación de cualquier tipo.



ARTICULO 8. - PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen cuatro pagas extraordinarias en los meses de Julio, Diciembre,

Abril y Octubre, las cuales se harán efectivas tal y como se indica a continuación:

Las pagas de Julio y Diciembre se devengarán por semestres naturales del año, y las mismas serán calculadas a razón de un mes de salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

Dichas pagas se percibirán los días 15 de Julio y 15 de Diciembre, o los inmediatamente anteriores si estos fueran festivos.

Las pagas de Abril y Octubre se devengarán por semestres, siendo el periodo del devengo de la primera del 1 de Octubre al 31 de Marzo y el de la segunda del 1 de Abril al 30 de Septiembre, calculadas a razón de un mes de salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.

Los pagos se efectuarán los días 10 de Abril y el 10 de Octubre respectivamente.

Los trabajadores que hayan estado de baja por IT o accidente de trabajo durante los semestres naturales que correspondan a las pagas extraordinarias de julio y diciembre, percibirán integro el importe de la paga que corresponda con cargo a la empresa. Se considera absentismo a estos efectos las bajas por enfermedad y accidente y las faltas injustificadas al trabajo.

ARTÍCULO 9. - ANTICIPOS.-

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 60% del importe de su salario. El abono de dichos anticipos por la empresa se realizará en el plazo máximo de los 4 días hábiles siguientes al de la solicitud.

ARTÍCULO 10. - MANUTENCION.-

El personal sujeto a horario de jornada continua y que por razones de trabajo tuviese que continuar la jornada en su centro de trabajo habitual, la empresa abonará lo siguiente:



Por día que continúe la jornada entre las 15:00 y las 22:00:

10,70.-€.

En cualquier caso, excepto trabajadores con turnos de trabajo establecidos en su jornada, al trabajador que continúe la jornada a partir de las 22:00 en su centro de trabajo habitual la empresa abonará lo siguiente:

Por día que continúe la jornada entre las 22:00 y las 07:00: 10,70.-€.

Para el año 2012 tendrá vigencia el acuerdo alcanzado entre la empresa y comité y reflejado en el acta de reunión nº 01/12 del 24/01/2012.

ARTÍCULO 11. - TRANSPORTE Y DIETAS.-

El personal que por razones de trabajo tuviese que desplazarse fuera de la localidad y efectuase su jornada en un centro de trabajo no habitual de la empresa

, y supere los 80 kilómetros de distancia desde el domicilio fiscal de FMS, tendrá derecho a que ésta cubra los gastos de desplazamiento, alojamiento y comidas en base al siguiente criterio

(a)	Un
Almuerzo.....	16,31.-€
(b)	Una
Cena.....	16,31.-€.
(c)	
Alojamiento.....	29,08.-€.
Kilometraje.....	0,22.-€/Km.
recorrido	

(Siempre que se realice en vehículo propio).

En caso de desplazamientos al extranjero o fuera de la Península, se abonará el alojamiento (c) y el doble de las dietas (a) y (b). Si dicho desplazamiento se produjera a un país al cual el Ministerio de Exteriores desaconseje visitar, se abonará el alojamiento (c) y el triple de las dietas (a) y (b).

En cualquier caso siempre que un trabajador tenga que desplazarse y pernoctar a más de 80 Km. de su centro de trabajo habitual se le abonará la dieta de desplazamiento completa (a), (b) y (c), aunque los trabajos se realicen dentro





de unos de los centros de trabajo de la empresa.

Durante el 1er mes del desplazamiento, el trabajador podrá optar a que la empresa abone el alojamiento directamente y no percibir la dieta (c).

Si el desplazamiento de un trabajador conlleva gastos que tenga que abonar el mismo, se adelantará una cantidad según la cuantía que se estime. El trabajador estará obligado a justificar los gastos a la vuelta del viaje.

La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público.

Si un trabajador es desplazado o trasladado fuera de la provincia de su centro de trabajo habitual por un tiempo superior a 30 días consecutivos, el trabajador dispondrá de dos días naturales, elegidos por él, para asuntos relacionados con el desplazamiento o traslado.

Por cada 15 días consecutivos que el trabajador permanezca en régimen de desplazamiento, disfrutará de un día laborable de vacaciones, independientemente de las vacaciones reglamentarias, que podrán acumularse.

Se consideran centros de trabajo de la empresa los siguientes:

- Base Naval de Rota
- Arsenal de la Carraca
- Navantia factorías de Cádiz, Puerto Real, San Fernando, Ferrol y Cartagena
- Domicilio Fiscal Fluidmecanica Sur S.L.
- Arsenal de Ferrol e instalaciones de FMS en Ferrol.
- Arsenal de Cartagena e instalaciones de FMS en Cartagena.

La empresa podrá proponer al Comité de empresa nuevos centros de trabajo siempre que estos tengan la entidad suficiente.

ARTÍCULO 12. - MOVILIDAD.-

La movilidad entre los distintos centros de trabajo será obligatoria para todo el personal, aplicando todo lo recogido en el artículo 11 del presente convenio.



ARTÍCULO 13. - PERSONAL FEMENINO.-

El personal femenino afectado por este convenio percibirá jornal o sueldo igual al personal masculino, y sus derechos serán exactamente los mismos en todos los sentidos, sin ningún tipo de distinción.

ARTICULO 14. - BAJAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO.-

En los supuestos de baja laboral por cualquier tipo de enfermedad o accidente de trabajo, la empresa abonará junto a la prestación económica por incapacidad temporal de Seguridad social una cantidad tal que, sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores perciban una cantidad equivalente al 80% del total de la cantidad percibida como retribución por todos los conceptos salariales a los que se refiere el listado de la letra A del artículo 4 del presente convenio, computada dicha cantidad respecto al promedio de la retribución del trabajador a lo largo de los tres meses precedentes. En ningún caso dicha cantidad global, incluyendo la cuantía de la prestación de la Seguridad Social podrá ser inferior al 100% del salario base de convenio y del complemento de antigüedad que venga percibiendo el trabajador a lo largo del mes precedente. Tampoco dicha cantidad global podrá ser superior en ningún caso al 100% del conjunto de los conceptos salariales percibidos por el trabajador el mes anterior a la baja. Dicho abono se efectuara a partir del primer día de la baja.

En los casos de asistencia a consulta médica del Seguro Obligatorio de Enfermedad, cuando la misma haya de realizarse dentro de la jornada laboral, dará al trabajador derecho al percibo del 50% de su salario durante su ausencia, sin que tal beneficio pueda exceder de 30 horas cada año, y previo aviso y posterior justificación al empresario.

ARTÍCULO 15. - QUEBRANTO DE MONEDA.-

Los cajeros o pagadores que habitualmente realicen pagos o cobros,

percibirán por el quebranto de moneda la cantidad de 35,88€ mensuales, que cobrarán un máximo de dos personas por cada sede de la empresa.

ARTÍCULO 16. - PLUS DE JEFE DE EQUIPO.-

El jefe de equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en un número no inferior a tres ni superior a ocho incluidos estes.

Los profesionales de oficio que temporalmente asumieran el puesto de jefe de equipo percibirán un plus equivalente a 253,34 € mensuales que cobraran proporcionalmente al tiempo que estuviesen asumiendo dicho puesto, no siendo este consolidable en el tiempo.

ARTICULO 17. - PLUSES DE TRABAJOS PENOSOS, TOXICOS Y PELIGROSOS.

Al personal que realice trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos, se le abonarán en concepto de plus las siguientes cantidades:

- Una circunstancia60€
- Dos circunstancias9,48€
- Tres circunstancias10,31€

La bonificación se verá reducida a la mitad si se realiza el trabajo tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos e inferior a media jornada. La calificación de los puestos de trabajo se resolverá entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En caso de desacuerdo respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por el Juzgado de lo Social.

Asimismo, si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez confirmada la desaparición de las mismas, se dejarán de abonar las citadas bonificaciones.

En caso de desacuerdo se procederá de forma similar a la anterior.

Para las categorías de trabajadores que a continuación se detallan y que no cobren en la actualidad este plus, en cualquier caso, se procederá al abono de una

Tiempo trabajado durante el mes:

- Personal obrero (peón, especialista y mozo de almacén).
- Profesionales de oficio (oficial 1º, oficial 2º y oficial 3º)
- Del personal subalterno las siguientes categorías: almacenero, chofer turismo, chofer de camión y grúas automáticas, conductor de grúas y maquinas automáticas y vigilantes.
- Buzos y hombres ranas.

ARTÍCULO 18. - TRABAJO A TURNOS.-

Los turnos podrán organizarse de forma que se cubran las 24 horas del día para procesos productivos continuos.

Para trabajos que por su naturaleza, extiendan el régimen de trabajo a turnos incluyendo sábados y domingos, podrán efectuarlo completando los equipos para cubrir los turnos necesarios. Esta modalidad es la denominada 4º turno.

Para los trabajos a turnos se publicará, con cinco días de antelación, un cuadrante de rotación de turnos con todos los trabajadores de un mismo equipo, guardando períodos de cadencia igual para todos los trabajadores, no pudiendo permanecer ningún trabajador más de dos semanas consecutivas en el turno de noche salvo adscripción voluntaria.

Los trabajadores afectados por régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes, percibirán una compensación económica del 7% del salario base por día trabajado, en concepto de Plus de Turnos. Dicha compensación será como mínimo del 13% para los trabajadores con régimen de trabajo a turnos de lunes a domingos.

La percepción de esta compensación económica, será compatible con el

Plus de Nocturnidad.

En todo caso, la jornada realizada en cualquiera de las modalidades de



trabajo a turno, no superará la pactada en convenio compensándose el exceso en descanso sustitutorio.

Las modificaciones sustanciales colectivas que se produzcan en el sistema de trabajo a turnos, deberá ir precedida de un período de consultas de quince días con los representantes de los trabajadores para llegar a acuerdos en su implantación.

En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado del mismo a la Comisión Mixta paritaria, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran 30 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación.

La decisión empresarial será ejecutiva para el caso de que no se llegase a acuerdo en la comisión o no se reuniese en el plazo de 30 días referidos.

Únicamente si la comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de los 30 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la comisión.

Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en Derecho procedan.

A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, las definidas como tales en el artículo 41 del ET y en las empresas de 10 o más trabajadores, las que afecten a más del 40% de la plantilla.

ARTÍCULO 19. - NOCTURNIDAD.-

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

La bonificación por trabajo nocturno será del 25% sobre el salario base según convenio y se regirá según las siguientes normas.

- a) Trabajando en dicho periodo Nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá, exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro se cobrarán con la bonificación a correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo

ARTICULO 20. - PLUS DE EMBARQUE.-



Se establece un plus de embarque por valor de 41,03€ que se abonará a aquellos trabajadores que realicen su trabajo a bordo de un buque y no puedan desembarcar durante 24 horas consecutivas.

El plus solo se abonará en el caso de que el trabajador deba permanecer el día completo embarcado sin poder regresar a su domicilio por causa de prueba de mar o similares.

ARTICULO 21. - PLUS DE EMPLEO ESTABLE.-

Se establece un plus anual para los contratos temporales (salvo interinaje, formación y prácticas) equivalente a 582,18.-€. El plus retribuye la jornada anual pactada en convenio y se cobrará mensualmente en doce pagos iguales.

ARTÍCULO 22. - FONDO ECONÓMICO.-

Se establece un Fondo Económico en la cuantía de 119,74 € por cada trabajador de la empresa. Dicho fondo se regirá por la normativa siguiente:

- a) El trabajador lo solicitará previo informe de sus necesidades, a la representación de los trabajadores, quien a su vez, analizado y adjudicado, lo elevará a la dirección de la empresa para su conocimiento.
- b) La cuantía del préstamo no podrá exceder del 10% de la totalidad.
- c) Las peticiones se harán conjuntas una vez al mes, salvo caso excepcional debidamente justificado.
- d) Estos préstamos se facilitarán los días 15 de cada mes.
- e) Será condición indispensable para su solicitud:
 1. Tener una antigüedad mínima de un año.
 2. No haber superado el 2,5% absentismo del trimestre anterior a la solicitud, salvo caso analizado conjuntamente (enfermedad grave, etc.).
 3. El reintegro o descuento de estos préstamos se efectuará en el plazo de doce meses.
 4. Una vez reintegrado dicho fondo en su totalidad o parte, se dispondrá nuevamente para el fin para el que haya sido constituido.



f) En el caso en que el trabajador cause baja en la empresa, la cantidad pendiente de reintegrar será absorbida totalmente por la liquidación de cese o finiquito.

g) Será condición preferente para obtener el préstamo la necesidad de las causas que motiven la petición y, en igualdad de condiciones primará el orden de llegada de la solicitud y el número de hijos.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 23. - JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio será la siguiente:

- 2012: 1.736 horas anuales.

El cómputo de las horas se aplicará teniéndose en cuenta que el cuarto de hora de bocadillo se considerará como trabajo efectivo. No obstante, entre empresa y trabajadores podrá optarse porque esta jornada sea en su totalidad de trabajo efectivo, compensando el cuarto de hora de bocadillo con 1,03 € por día trabajado. Esta opción no adquirirá para las partes interesadas carácter definitivo ni consolidado, pudiendo renegociar su modificación a instancia de empresa o trabajador.

La empresa y los representantes de los trabajadores negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tablones de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas, y semanal, los días festivos e inhábiles, así como el régimen de rotación cuando existan trabajos a turnos.

El cuadro - horario se fijará dentro de los 30 días siguientes a la firma del Convenio, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores. No obstante lo anterior la jornada de trabajo de personal desplazado a otros centros de trabajo se adecuará la jornada a dicho centro de trabajo.

Las modificaciones sustanciales colectivas, que afecten a los horarios o distribución de la jornada, así como al régimen habitual de descanso semanal, deberán ir precedidos de un período de consultas de 15 días con los representantes de los trabajadores para llegar a acuerdos en su implantación.





En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado del mismo a la comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran 30 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación.

La decisión empresarial será ejecutiva, para el caso de que no se llegase a un acuerdo en la Comisión, o no se reuniese en el plazo de 30 días referidos.

Únicamente si la Comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de 30 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la Comisión.

A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán de carácter colectivo las modificaciones de jornada y horarios que afecten, en un período de 90 días a un número de trabajadores inferior a 10 trabajadores.

La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación de al menos 30 días de la fecha de su efectividad.

Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en derecho procedan.

Se respetarán los acuerdos y pactos anteriores existentes en las empresas, aunque de alguna manera marquen condiciones más beneficiosas.

Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajará. Asimismo, existirá una jornada especial, consistente en 35 horas semanales durante los meses de Julio y Agosto y de 7 horas diarias los días necesarios para ajustar la jornada a las horas de trabajo efectivo durante los meses de Junio y Septiembre que se calcularan cada año a la hora de realizar el calendario laboral.

ARTÍCULO 24. - HORAS EXTRAORDINARIAS.-

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.4 del Estatuto de los trabajadores, las horas extraordinarias de fuerza mayor, así como las necesarias para atender períodos punta de actividad, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos de mantenimiento, las derivadas de la naturaleza específica de los





servicios prestados por FMS a sus empresas clientes y, en particular, las que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada no puedan ser sustituidas por la utilización de modalidades de contratación legalmente previstas, serán obligatorias para los trabajadores designados al efecto.

Las horas extraordinarias se computarán mensualmente de forma individual, abonándose en la nómina del mes siguiente al vencimiento del mes computado, o compensándose con descanso en ese mismo período, previo acuerdo entre las partes.

El disfrute de este descanso se realizará en jornadas completas de 8 horas, cuando el trabajador haya acumulado el mínimo de horas necesario. Estas jornadas de descanso computarán como trabajo efectivo, aplicándose por lo tanto los pluses correspondientes según la categoría profesional del trabajador. El número de horas extraordinarias que pueden compensarse no excederán el 20% de las horas realizadas en el plazo de dos meses. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a retribuir o compensar en los términos establecidos, aquellas horas que se hayan realizado una vez terminada la jornada de trabajo habitual.

La retribución de las horas extraordinarias se regirá por los siguientes importes:

- Para el año 2012 las reflejadas en la Tabla Salarial anexa.
- Las horas extraordinarias realizadas durante domingos o festivos serán incrementadas

en un 70% del valor previsto en la Tabla Salarial anexa, salvo que trabajaran esos días por así establecerlo el turno del trabajador y su descanso se produjera otros días de la semana.

- Si, excepcionalmente se realizaran horas extraordinarias dentro del horario de nocturnidad, estas se incrementarían en un 25% del valor previsto en la Tabla Salarial anexa.
- Las horas extraordinarias que se pudieran derivar dentro de la navegación, estas se incrementarían en un 25% del valor previsto en la Tabla Salarial anexa.

El precio de las horas de las categorías no previstas en la tabla anexa, se acordarán por la empresa y el trabajador afectado.

ARTÍCULO 25. - VACACIONES ANUALES.-





Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables para todo el personal afectado por el presente convenio.

Los trabajadores propondrán a su jefe de obra o encargado los días de disfrute de su periodo, siendo once de ellos a elección del trabajador y los otros once a elección de la empresa, siempre que el equipo de trabajo al que pertenezca tenga un mínimo del 50% de su personal trabajando.

Al menos once días de vacaciones serán preferentemente disfrutados en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre.

ARTÍCULO 26. - DISMINUCIÓN DE RENDIMIENTO.-

Los trabajadores cuyo rendimiento pueda verse disminuido debido a la edad o disminución de su condición física, previa notificación de los servicios de prevención y vigilancia de la salud u órganos competentes en esta materia, la empresa previo acuerdo con el comité, procurará destinarlos a efectuar otros trabajos adecuados

a sus condiciones, manteniéndose su salario.

ARTÍCULO 27. - HERRAMIENTAS.-

La empresa pondrá a disposición del trabajador las herramientas necesarias para la realización de su cometido. Cualquier herramienta que debido a rotura o deterioro quedara inservible, deberá ser entregada a la empresa para su reposición por otra. En caso de que el trabajador no entregara la herramienta rota o deteriorada, tendrá que responder económicamente por ella, descontándosele del salario.

ARTICULO 28. - CLASIFICACION PROFESIONAL.-

La clasificación del personal por grupos profesionales se establece y acuerda en el Anexo I de este Convenio, no estando la empresa obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

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

Durante la vigencia del Convenio las partes, reunidas en Comisión Paritaria,



podrán adecuar la tabla profesional a las categorías realmente existentes en la actualidad, así como los niveles salariales de los grupos, sin que ello pueda suponer pérdida para las expectativas salariales de los trabajadores ni coste adicional para la empresa.

CAPÍTULO IV

CLÁUSULAS TEMAS SOCIALES

ARTICULO 29. - SEGURIDAD LABORAL.-

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la Seguridad y Salud de los trabajadores, establecido como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará en el ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstas.

A estos efectos, la gestión preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

a) Vigilancia de la salud:

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas. Así mismo será obligatorio para aquellos trabajadores que para la realización de su trabajo fuera necesario hacerlo en un centro de trabajo del cliente y este así lo solicitase como condición indispensable para su entrada en dicho centro.



En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad;

la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

b. Protección a la maternidad:

De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, si así lo solicitara.

c. Coordinación de actividades empresariales:

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la ley de prevención de riesgos laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, la empresa deberá recabar del centro al que desplace a su trabajador, los informes y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

ARTÍCULO 30. - LICENCIAS ESPECIALES.-

Todo personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a solicitar licencias con salario real por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación. Transcurridos 15 días del disfrute de dichas licencias y en caso de que no presentara la justificación oportuna, estos días de disfrute pasaran a ser descontado de sus vacaciones anuales.

1. Por matrimonio: 17 días naturales. Los días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio.

2. Por nacimiento de hijo o adopción: 3 días laborables. En los supuestos de parto





con cesárea, se acumularán las licencias de natalidad y enfermedad grave.

3. Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

3 días naturales.

Si el fallecimiento se produce fuera de los límites de la provincia, previa justificación de la distancia y asistencia, 3 días naturales más.

4. Por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. Cuando en este supuesto el trabajador necesite efectuar desplazamientos al efecto, serán 4 días naturales. En cualquier caso, se considerará el ingreso en Instituciones Sanitarias como enfermedad grave. Y se procederá de la siguiente manera:

- Si se produce el alta médica del hospitalizado antes de consumirse todos los días del permiso, el trabajador no tienen derecho a seguir disfrutando la licencia y debe volver al trabajo.
- Por el contrario, si se produce el alta hospitalaria pero el enfermo debe continuar recuperándose en casa del trabajador, entonces el trabajador sí puede agotar el tiempo de su permiso.

5. Por primera comunión de hijos, hermanos, siempre que éstos vivan con el trabajador;

y que se celebre en día laborable: 1 día.

6. Por exámenes, previa justificación: las horas necesarias.

7. Por matrimonio de hijos y hermanos: 1 día natural.

8. Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

9. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (Estatuto de los trabajadores, Art. 37.3 d.).

10. Para acompañamiento de cónyuge o hijo a centros de diagnóstico a instancias del

SAS o a centro del SAS o concertado, un máximo de: 20 horas Anuales.

Los grados de consanguinidad aparecen reflejados en la Disposición Final

Varia TERCERA, del presente convenio.





ARTÍCULO 31. - EXCEDENCIAS.-

El trabajador con una antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho obligatoriamente a la excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que ostenten cargo sindical de carácter provincial o de mayor ámbito territorial, tendrán derecho, si lo solicitan, a situarse en situación de excedencia forzosa en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 32. - PRENDAS DE TRABAJO.-

Se dotarán al personal fijo y eventual sin distinción de edad ni sexo, de una prenda de trabajo por cada cuatro meses, adecuada a las misiones que tengan asignadas, estas prendas serán mono de trabajo (buzo) ó pantalón, camisa y chaquetilla a elección del trabajador. Asimismo se facilitará, en los casos de prestar servicios de exterior las prendas de abrigo necesarias, siendo esta misma prenda de abrigo impermeable en los casos que por el clima o por la naturaleza del trabajo así se requiera.

En ningún caso se admitirá la sustitución por cantidades en metálico.

No obstante, en los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, tales como los que se realicen en tanques, montura, flote o sucios, las empresas concederán cuantas prendas de trabajo sean necesarias, previa devolución de las otras.

Así mismo, la empresa proporcionará el calzado oportuno una vez al año

ARTÍCULO 33. - BOLSA DE ESTUDIOS Y AYUDA A DISMINUIDOS.-

A) Bolsa de estudios:

Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a los mismos la cantidad de

12,58€ por cada hijo mayor de 4 años de edad, previa justificación de asistencia al centro de enseñanza, durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto,





y mientras sea obligatoria la enseñanza.

B) Ayuda a minusválidos:

Asimismo, la empresa ayudará a todos los trabajadores que tuvieran hijos que padezcan una minusvalía física, psíquica o sensorial, o padecer una enfermedad incapacitante o crónica grave con grado igual o superior al 33%, con la cantidad de 114,05€ mensuales por el cónyuge y cada hijo en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial y con el único límite en el tiempo de las revisiones que el grado de minusvalía por agravación, mejora o error de diagnóstico, pudieran dar con una pérdida o reducción del grado de minusvalía, quedando este inferior a 33%. En caso de soltero, cabeza de familia, que tenga hermanos minusválidos o en período de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos en él indicados.

ARTÍCULO 34. - SEGURO DE CONVENIO.-

Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, disfrutarán de una Póliza de cobertura por accidentes, fijada en la cuantía de dieciocho mil euros (18.000 €) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez e

Incapacidad Permanente Total y de diez mil euros (10.000 €) en caso de muerte natural.

La contingencia de Incapacidad Permanente Total prevista en el seguro del párrafo anterior será también por contingencias comunes, pero sólo surtirá efecto para el caso de que el trabajador no pueda acoplarse porque no exista vacante adecuada a sus limitaciones, conocimientos y/o aptitudes. Esto es, no existe el derecho a cobrar el seguro, si el trabajador se reincorpora conforme a lo previsto en el artículo 34 del vigente convenio.

Entrará en vigor a los treinta días a partir de la publicación del Convenio, durando los años de vigencia del Convenio y hasta tanto sea sustituido por el siguiente, estando mientras tanto en vigor el del Convenio anterior.

ARTÍCULO 35. - FORMACION CONTINUA.-

Ambas partes adquieren el compromiso de potenciar la formación continua de los trabajadores en el seno de la empresa.



Queda facultada la comisión paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de este acuerdo

ARTÍCULO 36. - CESES.-

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

- A) Técnicos titulados, técnicos no titulados y jefes o titulados administrativos. 30 días
- B) Administrativos, subalternos y obreros: 12 días.

El incumplimiento del plazo de preaviso, dará lugar a una reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones. Esta reducción se calculará sobre las percepciones del anexo salarial.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar y al finalizar dicho período los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aquejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

La empresa vendrá obligada a preavisar, con los mismos plazos que el trabajador, en caso de terminación del contrato. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario por cada día de retraso en el preaviso.

ARTÍCULO 37. - DESPIDOS.-

Cuando se originen detenciones o prisiones preventivas por delitos comunes, se considerarán como suspensión temporal de la relación laboral, hasta que el organismo competente dicte sentencia o se verifique el sobreseimiento del expediente. En el caso de que la sentencia sea absolutoria, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo en el plazo no superior a diez días laborables.

Igualmente no será motivo de despido la falta de trabajo por detención del trabajador cuando dicha detención sea motivada por conflictos laborales o



político- sociales ajenos a la empresa y que no tengan repercusión en la misma, entendiéndose que dicho tiempo de detención o prisión se considerará como suspensión temporal de la relación laboral, siendo la readmisión ajena a la sentencia que, en su día, dictasen los organismos competentes, o al sobreseimiento del expediente, siempre que el trabajador se reintegre a su puesto de trabajo en el plazo de diez días laborales desde su puesta en libertad. Esta condición sólo tendrá efectividad en los supuestos de detenciones o prisiones preventivas por dos veces, y en los de condena privativa de libertad por una sola vez.

CAPÍTULO V

CLÁUSULAS DE EMPLEO

ARTICULO 38.- PROMOCION.-

La empresa podrá promover ascensos cuando lo requiera el normal desenvolvimiento empresarial.

Los exámenes serán elaborados por la empresa, realizando uno por cada categoría y profesión de las vacantes requeridas por la empresa. La corrección de los mismos y elaboración de listas de ascensos la realizará la comisión mixta y paritaria, actuando siempre el voto de calidad de la dirección.

ARTÍCULO 39. - CONTRATOS DE TRABAJO.-

La empresa se compromete a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido.

No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinadas en los supuestos que marca la Ley.

Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o cuando el trabajador sea dado de alta en la Seguridad Social en los plazos no reglamentarios, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

A la finalización de cualquier modalidad de contrato, salvo de carácter indefinido el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario por mes trabajado.





Los contratos temporales o de duración determinada, que se transformen en indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la orden 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de

28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del decreto 149/2005, de

14 junio (BOJA nº 122 de 24 de junio)

ARTÍCULO 40. - CONTRATO POR OBRA O SERVICIO

DETERMINADO.-

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, considerándose como tal la prestación de un servicio enmarcado al amparo de un contrato con otra empresa.

La duración máxima de este tipo de contrato es la que marca la nueva Ley de contratación de fecha 29 de junio de 2010, añadiéndole 1 año más en los mismos términos que promueve dicha ley.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a. Cuando se finalice la obra o el servicio.
- b. Cuando el cliente resuelva el contrato de servicios, cualquiera que sea la causa.
- c. Cuando el contrato de servicios se resuelva parcialmente por el cliente podrá producirse automáticamente una extinción parcial equivalente del total de contratos de trabajo adscritos al servicio.
- d. Cuando la especialidad del trabajador contratado ya no sea de utilidad para el servicio que se realice

ARTÍCULO 41. - CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA

PRODUCCIÓN.-

El contrato realizado para entender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, tendrá una duración máxima de 12 meses de un período de 18, en base al carácter dispositivo que otorga a los



convenios de sector del Art. 15.1b) del ET.

ARTÍCULO 42. - CONTRATO DE FORMACIÓN.-

Los contratos de formación podrán celebrarse con trabajadores con edades comprendidas entre los 16 años cumplidos y 21 años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.

Igualmente, se aplicará este artículo en los trabajadores minusválidos, a excepción de la limitación de la edad. La retribución de los trabajadores a este contrato, será la que establece la Legislación Vigente.

Los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional o faena donde los trabajadores estén formándose.

El tiempo dedicado a la formación fuera del puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio

Colectivo y la falta de la misma, en ningún caso, podrá ser indemnizada, sino que se considerará fraude de Ley.

Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Legislación Vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES VARIAS

PRIMERA.- Desgaste de herramientas.

La empresa facilitará, obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar sus labores.

En caso de que aquellos empleen herramientas de su propiedad con autorización de la empresa, ésta abonará el desgaste de las mismas.

SEGUNDA- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

Todos los trabajadores afectados por el convenio que percibían la antigüedad consolidada, lo seguirán haciendo manteniendo su montante a fecha de Enero 2012, como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y a partir de la firma de este convenio el incremento de dicha

cantidad, será la pactada en convenio.

TERCERA- GRADOS CONSAGUINIDAD O AFINIDAD.

Para evitar discrepancias a la hora de valorar los familiares que pertenecen a cada grado de consanguinidad para las licencias especiales, se refleja en esta disposición quedando como sigue, según el vigente Código Civil:

Primer grado de consanguinidad Primer grado de afinidad

Padres..... de
cónyuge

Cónyuge.....Hijos del
cónyuge

Hijos.....
....

Segundo grado de consanguinidad Segundo grado de afinidad

Abuelos..... Abuelos del
cónyuge

Hermanos.....Hermanos del
cónyuge

Nietos

Tercer grado de consanguinidad Tercer grado de afinidad

Tíos..... Tíos del
cónyuge

Sobrinos..... Sobrinos del
cónyuge

Cuarto grado de consanguinidad Cuarto grado de afinidad

Primos..... Primos del
cónyuge

DISPOSICIÓN UNICA

En lo no previsto en este convenio colectivo se estará única y exclusivamente a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los trabajadores y normas que a esta ley complementan; de forma que no se complementará con otros convenios colectivos.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO €

Peón.....1.183,58

Especialista.....1.190,48

Almacenero.....1.184,94

Mozo
Almacén.....1.190,48

Chofer.....1.216,33

PERSONAL DE OFICIO.....

Oficial
tercera.....1.197,07 de

Oficial
segunda.....1.206,79 de

Oficial
primera.....1.220,91 de

Oficial de primera especial

MANDOS INTERMEDIOS (TECNICOS)

Jefe
equipo.....1.290,39 de

Jefe de obra, grupo, área o
sección.....1.332,59

PERSONAL ADMINISTRATIVO.....

Auxiliar administrativo..... 1.186,08

Oficial
segunda.....1.237,25 de

Oficial
primera.....1.266,68 de

Oficial de primera especial.....

TECNICOS TITULADOS Y PERSONAL ADJUNTO A DIRECCION.....

Titulados
medios.....1.475,51

Titulados
superiores.....1.512,24

Adjunto a dirección..... 963,83

PLUSES Y COMPLENETOS

Plus de transporte (para todas las categorías por día trabajado) .4, 26

Plus de jefe de equipo (temporal -
mensual).....253,34

Dietas.....

.....Manutención.....10,
70

.....1
Comida/Cena.....16,31

.....Alojamiento.....29,
08

Dieta
Completa.....61,71

Quebranto
moneda.....35,88 de

Bolsa de



estudios.....	12,58	
Ayuda discapitados.....	114,05	a
Plus (año).....	582,18	empleo estable
Plus Festivo.....	55,29	de
Plus Embarque.....	41,03	de
Desplazamientos (Km).....	0,22	en vehículo particular
Plus de Tóxico, Circunstancia.....	8,60	penoso y peligroso.....1
.....		2
Circunstancias.....	9,48	
.....		3
Circunstancias.....	10,31	
HORAS EXTRAORDINARIAS		
Peón.....	10,55	
Especialista.....	10,75	
Almacenero.....	10,75	
Chofer.....	11,16	
Oficial tercera.....	11,36	de
Oficial segunda.....	11,56	de
Oficial		de





Andalucía

Fluidmecánica Sur, S.L.
BOP 120, 26 de junio del 2012
Página 33 de 33

primera.....12,06

