

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL
Código convenio: 29100162012012.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa GMP Montajes Eléctricos, Sociedad Anónima, recibido en REGCON con fecha 7 de junio de 2012, código de convenio 29100162012012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2º Proceder al depósito del texto original del convenio de la empresa GMP Montajes Eléctricos, Sociedad Anónima, en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 12 de junio de 2012.

La Delegada Provincial de Empleo, D. 136/10, de 13 de abril, P. S.

El Secretario General, firmado: José A. Fernández de la Rubia.

CONVENIO PARTICULAR DE LA EMPRESA GMP MONTAJES
ELÉCTRICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA PARA PERIODO
DE 2012 HASTA 2014

Artículo 1. Ámbito territorial.



El presente convenio será de aplicación al ámbito territorial de Andalucía.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a la empresa GMP Montajes Eléctricos, Sociedad Anónima (en adelante GMP) y sus trabajadores.

Artículo 3. Ámbito personal.

Las normas que se establecen en el presente convenio afectaran a la totalidad de trabajadores, que trabajen por cuenta ajena en la empresa GMP.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 2012 y expirará su vigencia el 31 de mayo del 2014, debiéndose hacer una revisión en mayo de 2013.

Artículo 5. Prórroga.

El presente convenio se prorrogará por tácita reconducción, por periodos de un año, siempre que no se denuncie por escrito por alguna de las partes, dentro de los tres últimos meses de vigencia y con, al menos, treinta días de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio, y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 6. Vinculación a lo pactado.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica será considerado de derecho preferente globalmente por ingresos anuales o rendimientos mínimos exigibles.

Las condiciones pactadas en este convenio tendrán prevalencia sobre otros convenios del sector, ya sean provinciales, locales o sectoriales.

Artículo 7. Derechos supletorios.

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales, como a las relaciones económicas, se estará por ambas partes a lo regulado por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 8. Garantías.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuera el motivo, la empresa estará obligada a entregar, junto con la fotocopia del parte de baja diligenciado por la Tesorería General de la Seguridad Social, el certificado de empresa, donde





se hagan constar los días cotizados y cuantías de las bases establecidas en los 6 últimos meses o tiempo trabajado.

Todo ello dentro de los diez días laborables siguientes al hecho causante de la baja en la empresa.

Artículo 9. Jornada.

La duración de la jornada de trabajo para la vigencia del presente convenio será de 40 horas efectivas semanales.

Como norma general las horas efectivas de trabajo serán de 8:30 a 14:00 horas y de 15:00 a 18,00 horas, descontando treinta minutos para el bocadillo en horario de mañana.

En el caso de que el trabajador esté desplazado en trabajos alejados y requiera pernoctar en otra localidad, el horario podrá ser: de lunes a jueves de 8:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 18:30 horas, y viernes de 8:00 a 12:30 horas, en ambos casos descontando treinta minutos para bocadillo en horario de mañana.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Se considerarán días no laborables:

Un día en cada una de las semanas en que caigan los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Medio día del miércoles santo.

Un día de feria de Campillos.

Además de las jornadas de fiesta local, autonómica y nacional.

Se establecerá anualmente un periodo de jornada intensiva continua, de 7:00 a 15:00 horas durante los meses de julio y agosto para trabajadores cuyo puesto esté en el exterior o condiciones climáticas muy adversas.

Artículo 10. Guardias.

Los trabajadores de montaje que sean designados por la empresa estarán disponibles para hacer guardias por posibles averías. En ese periodo estarán disponibles con teléfonos conectados y acudirán a reparar las averías que concurren en el periodo.

Los periodos se repartirán de forma equitativa entre los montadores.





Artículo 11. Desplazamientos desde el centro de trabajo.

Cuando el lugar de los trabajos a realizar esté situado a unas horas o más de Campillos, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores un medio de transporte que les llevará al mismo. Dicho medio de transporte saldrá del centro de trabajo de Campillos una hora antes del inicio de la jornada laboral.

Artículo 12. Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho al disfrute anual de 30 días naturales de vacaciones.

Se establecerán dos periodos de disfrute de las vacaciones. Siempre uno de los periodos será durante los meses de junio a septiembre.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa junto con el calendario laboral, antes del 31 de marzo.

Las vacaciones se contarán desde el día siguiente al regreso a su domicilio habitual en caso de encontrarse desplazado.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador en los tres últimos meses trabajados, por los conceptos de salario base, antigüedad, plus de convenio, primas incentivos.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 13. Licencias retribuidas.

Los trabajadores tendrán derecho a licencias retribuidas por el total de los emolumentos salariales que tuvieran derecho, como si trabajaran, en los siguientes supuestos:

Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo.

Tres días por adopción efectiva, si fuese necesario desplazamiento a localidad distinta de la de su residencia habitual, tendrá derecho a un día más.

Dos días naturales, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a otro día más igualmente laborales, si fuera necesario desplazamiento.



Quince días naturales en caso de matrimonio.

Un día laborable por matrimonio de hijo o padres.

Un día natural por matrimonio de familiares de segundo grado.

Dos días naturales por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días

Ocho horas para asuntos propios.

Todos estos supuestos no constituirán derecho si no son justificados documentalmente a petición de la empresa.

Artículo 14. Salario.

Las retribuciones salariales durante la vigencia del convenio serán establecidas en la tabla del anexo I.

Artículo 15. Complementos salariales.

La empresa distribuirá entre los trabajadores el 50% de los beneficios anuales del siguiente modo:

Incluye a todos los trabajadores en plantilla en el momento de la firma del presente convenio.

A partes iguales entre todos.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, en cuantía de 30 días de la retribución total del convenio, más antigüedad, una el día 15 de julio, que se denominará de verano, y otra el 10 de diciembre, denominada de Navidad.

Las aludidas gratificaciones se prorratearán por semestres naturales y devengarán en proporción al tiempo trabajado, en los supuestos de incorporación o cese en el transcurso del año.

Artículo 17. Antigüedad.

El complemento personal por antigüedad se abonará de la siguiente forma:

A partir del 1 de julio de 2000 no se devengará cantidad alguna por este concepto. No obstante, los trabajadores que vengan percibiendo importes por antigüedad al



30 de junio de 2000, consolidarán dichos importes, actualizándose en la misma proporción que el salario base. El cálculo para el pago de la antigüedad consolidada será el descrito en los apartados a y b de este artículo.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Las empresas deberán sustituir las horas extras que no sean por necesidades perentorias o imprevisibles, formalizando nuevos contratos.

La empresa deberá informar previamente al representante de los trabajadores, acerca de la realización de dichas horas extraordinarias.

Las horas que se trabajen excediendo las previstas para la jornada ordinaria, tendrán el carácter de extraordinarias.

Si por circunstancias excepcionales o con autorización expresa de la autoridad laboral, se trabajaran horas extraordinarias que superen 2 al día, 15 al mes o 80 al año, tales horas serán retribuidas conforme a la hora base indicada más antigüedad. Cuando el trabajador tenga que realizar más de 16 horas extraordinarias al mes en sábados, domingos o festivos, el exceso de dichas horas será compensado con el mismo tiempo de descanso, dentro del mes siguiente. Dicho descanso compensatorio será al inicio o final de la semana.

Artículo 19. Centros de trabajo.

El personal fijo de la empresa tendrá su centro de trabajo en la sede de la empresa en calle Gregorio Marañón, s/n, de Campillos. En su caso, la empresa comunicará a los operarios fijos la dirección del lugar que será su centro de trabajo en tanto se ejecuten los trabajos a realizar.

Artículo 20. Salidas, viajes y dietas.

Todos los trabajadores que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones o puntos distintos de los que radique el centro de trabajo disfrutarán, además de su salario, de las siguientes percepciones:

a) En general, desde 20 km se establece una ayuda para comida cuya cuantía máxima será de 9 euros, excepto que los trabajos se ajusten sin dietas por necesidades de cerrar obras.

b) En centros de trabajo alejados más de 150 km de Campillos, la estancia correrá a cargo de la empresa, con un coste máximo de 25 euros + 20 euros de manutención por trabajador.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal locomoción para



desplazarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites de la localidad en la que fueron contratados.

Cuando se utilicen vehículos propios se pagará a 0,22 euros/km.

Las empresas deberán abonar anticipos a cuenta de las dietas y gastos de locomoción, en proporción al tiempo que dure el desplazamiento.

Artículo 21. Reconocimientos médicos, seguro y salud laboral.

a) La empresa facilitará una vez al año el tiempo necesario a cada trabajador, para que estos puedan someterse a examen o reconocimiento médico en el centro Provincial de la Seguridad y Salud en el Trabajo o, en su lugar, en la Mutua Patronal.

b) La empresa gestionará con cargo exclusivo a ellas un seguro de accidente para sus trabajadores, con una cuantía mínima de 28.000 en los supuestos de invalidez permanente total, invalidez absoluta, gran invalidez o muerte.

La empresa entregará, a petición de la representación legal de los trabajadores, copia de la póliza.

c) El seguro comprenderá la jornada laboral más el desplazamiento de ida y vuelta.

d) La empresa elaborará un plan de prevención de Riesgos Laborales en colaboración con el/los delegados de prevención, Mutua patronal, y el Centro Provincial de Seguridad y Salud en el Trabajo, del cual se dará conocimiento a todos los trabajadores.

En lo no regulado o recogido en este convenio en materia de salud y seguridad en el trabajo, se estará en todo momento a lo establecido en la Ley de Salud Laboral.

Artículo 22. Ropa de trabajo.

Las empresas dotarán a su personal, a excepción de técnicos, titulados y administrativos, de ropa de trabajo adecuada a la labor que realiza, con obligación de su utilización por parte de los trabajadores.

La ropa de trabajo consistirá en dos buzos (monos), bata y calzado adecuado, al año, sin perjuicio de las que por naturaleza específica del trabajo encomendado se exige en las disposiciones legales sobre Seguridad y Salud laboral.

La ropa de trabajo será entregada dos veces al año. La primera muda se entregará en el primer trimestre del año o en el momento de la contratación, la segunda muda se entregará antes de finalizar el tercer trimestre del año.





Si por la naturaleza del trabajo o actividad a realizar, fuese necesario ropa de abrigo, el empresario dotara a los trabajadores de la misma. En este caso dicha dotación será cada dos años.

En el caso de encontrarse el trabajador expuesto a agentes biológicos durante el trabajo, de conformidad con el R. D. 664/97, el empresario se responsabilizará del lavado de la ropa de trabajo.

Artículo 23. Enfermedad común y accidente de trabajo.

La empresa mantendrá la retribución salarial según la legislación vigente. Se creará un fondo salarial para complementar bajas de trabajadores con una aportación de 150 euros/mes por parte de la empresa que será acumulable hasta una cantidad máxima de 1.800 euros y servirá para complementar los ingresos de trabajadores en baja laboral hasta un 90% de su salario.

Artículo 24. Desplazamientos y traslados.

En los supuestos de desplazamientos previstos en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, y cuando se prevea que dichos desplazamientos sean por tiempo superior a tres meses, la empresa avisará al trabajador con cinco días laborales, al menos, de antelación.

Cuando sea superior a una semana, se avisará, como mínimo, con un día laborable de antelación.

Las empresas cuya principal actividad sea la de tendido de líneas eléctricas, telefónica, montajes, etc. podrán trasladar a sus trabajadores a otros centros distintos del que fueron contratados, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

Comunicación por escrito al trabajador y al delegado de personal con un mes de antelación a la incorporación al nuevo centro de trabajo.

Tanto los gastos propios como los de sus familiares y enseres, ocasionados por el traslado, serán a cargo de la empresa, además de una indemnización equivalente a tres mensualidades

Asimismo, se compensará por parte de la empresa el alquiler, de la nueva vivienda, no siendo inferior a 180,00 mensuales.

Estos traslados se realizan respetando a los trabajadores de más antigüedad en la empresa.

Las condiciones económicas en el nuevo centro de trabajo no serán inferiores de las que disfrutaban anteriormente.





El trabajador podrá optar, entre ser trasladado o extinguir su contrato, mediante una indemnización, equivalente como mínimo a 30 días de salario por año de servicio en la empresa.

El trabajador trasladado tendrá la opción de volver al centro de trabajo de procedencia, en el supuesto de ampliación de plantilla de la misma.

Artículo 25. Productividad y absentismo.

a) Se propondrá a los trabajadores acometer trabajos ajustados en la cantidad de mano de obra a emplear. Se procurará que los trabajadores puedan rotar en estas obras.

b) Teniendo en cuenta el bajo absentismo laboral en la empresa, en el caso que se produjera, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral vigente.

Artículo 26. Derechos sindicales.

Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, las empresas se comprometen a:

- 1) Abstenerse de introducir prácticas anti-sindicales.
- 2) Permitir que los trabajadores después de la jornada de trabajo sean informados por el delegado de personal en las instalaciones de la empresa.
- 3) Los trabajadores podrán disponer del tablón de anuncios para insertar comunicaciones, previo envío de las mismas a la dirección o titular del centro.

Artículo 27. Contratos.

Los contratos serán realizados según la legislación vigente.

Artículo 28. Formación continua.

Las partes firmantes del convenio valorarán la importancia de la formación profesional de los trabajadores, para mejorar la competitividad.

Por lo que se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Los trabajadores se comprometen, junto con la empresa, a realizar un itinerario formativo para cada uno de ellos, con al menos:

Un curso o jornada al año de mejora de conocimientos técnicos de su puesto.

Un curso o jornada al año de ampliación de conocimientos técnicos.





Jornadas legales sobre prevención de riesgos laborales.

Estas jornadas se podrán producir tanto durante la jornada laboral, fuera de la jornada laboral, presencial, semi-presencial o mediante internet (on line).

Artículo 29. Partes que concertan el convenio.

De acuerdo con lo que establece el artículo 85. 2 a) del ET, se hace constar que el presente convenio ha sido concertado entre la empresa GMP Montajes Eléctricos, Sociedad Anónima y sus empleados.

Artículo 30. Comisión mixta.

Se creará la comisión mixta de vigilancia e interpretación del presente convenio, compuesta por un número igual de representantes de la empresa y de la representación de los trabajadores. Esta comisión podrá utilizar asesores en cuantas materias crea oportuno.

Artículo 31. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la comisión mixta, tendrán carácter de ordinarios o extraordinarios, según calificación de las partes firmantes.

Podrá convocar a la comisión cualquiera de las partes firmantes mediante preaviso mínimo de 10 días y deberán resolver las consultas en un plazo de 10 días a partir de la fecha de la primera reunión.

Artículo 32. Funciones.

Son funciones de la comisión mixta:

1. Interpretación del convenio colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
3. A petición de ambas partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse en la aplicación del convenio colectivo.
4. Solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Concurrencia legislativa y derecho supletorio.

Las normas del presente convenio de empresa vienen a sustituir cuantas





disposiciones se hallen vigentes en la fecha de su entrada en vigor, sean o no concurrentes con las pactadas.

En todo lo no previsto en el articulado del este convenio, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 34. Sistema extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Ambas partes se someten al Reglamento del SERCLA, como vía de resolución extrajudicial de sus conflictos, con carácter previo a la vía judicial u otras de medidas de conflicto.

Anexo I

Tabla salarial

La actual, con un decremento del 9% en todos los conceptos.

Grupo profesional I de Directivos: Gerente y jefe de personal.

Grupo profesional II de Técnicos e ingenieros: Ingenieros e ingenieros técnicos.

Grupo profesional III de Administrativos: Administrativos y auxiliares administrativos.

Grupo profesional IV de Comerciales: Comerciales, jefe de almacén, almacenistas y dependientes.

Grupo profesional V de Instaladores electricistas y fontaneros:

Instaladores y operarios de instalaciones eléctricas, solares, energías alternativas y fontanería.

Salario Salario

Grupo base base Plus Plus profesional Puesto mensual diario convenio transporte

I. Directivos

Cuantía máxima 2.500,00

Cuantía mínima 1.800,00

II. Técnicos

Cuantía máxima 1.587,13 51,05 e ingenieros

Cuantía mínima 974,43 51,05





III. Administrativos

Cuantía máxima 1.094,53 51,05

Cuantía mínima 641,41 25,53

IV. Comerciales

Cuantía máxima 974,43 51,05

Cuantía mínima 641,41 25,53

V. Instaladores

Cuantía máxima 1.058,70 35,29 42,72 51,05

Cuantía mínima 669,14 22,30 25,53

8551/12

