



## **ACTA DE COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETARURGICAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA.**

En la ciudad de Sevilla, siendo las 10:00 horas del día veinticuatro de julio de dos mil doce, se reúnen en la Sala de Junta de la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla (FEDEME) los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla, abajo firmantes:

POR FEDEME:

D. Carlos Jacinto Marin

D. Jose A. Vázquez Vera

D<sup>a</sup> Ana Cañavate Cazorla

POR CC.OO.:

D. Ceferino Rodríguez Roales

D. Juan Carlos Benitez Ruiz

D. Francisco Suarez Sayago

D. Antonio Bueno Guisado

D. Salvador Linares Macho

D<sup>a</sup> Encarnación Borrero Albarrán

Asesor:

D. Juan A. Caravaca Caro

Por U.G.T.:

D. Jose A. Miguez Álvarez

D. René González Alcaide

D. Jorge Mira Fernández

D. Ruben Soriano Díaz

D. Francisco Yañez Tena





D. Antonio Lizana Taboada

Asesor:

Manuel Ponce González

Los intervinientes declaran constituida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Sevilla y seguidamente, atendiendo a lo establecido en el artículo 13, punto 1º, del Texto Articulado con vigencia de 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011 y teniendo en cuenta, igualmente, la difícil situación económica que afecta a las empresas del Sector, convienen respecto del incremento salarial pactado en su día para el tercer año de vigencia del citado Convenio Colectivo, fijar los siguientes:

#### ACUERDOS

1) Mantener la Tabla de Salarios diarios para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla, con efecto desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2011, confeccionada con un incremento salarial del 0,6% respecto de los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2010, publicada en el BOP de Sevilla 06/04/11. (Anexo I)

2) Aprobar con carácter excepcional y exclusivamente a efectos de cálculo un Anexo I Bis, comprensivo de las cantidades anuales que resultan de la aplicación del IPC real 2011 (2,4%) sobre la Tabla Salarial 2010.

3) Aprobar que aquellas empresas que durante el año 2011 hubieran abonado a sus trabajadores una retribución anual que no alcanzara la suma de los importes que representa la aplicación del Anexo I y las cuantías previstas en el Anexo I Bis, vendrán obligadas a abonar en concepto de "atrasos" las cantidades no cubiertas, prorrateadas en doce mensualidades desde la fecha de la firma del presente Acuerdo.

4) Registrar electrónicamente la presente Acta y sus Anexos ante la Autoridad Laboral interesando su posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.

No habiendo más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión siendo las 10.30 horas del día mencionado al comienzo redactándose la presente acta que es firmada por los señores asistentes en su respectivas representaciones, en prueba de conformidad.

#### **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA**

LEGITIMACIÓN



Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo que se suscribe, integrada por parte empresarial por representantes de la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla (FEDEME) y por parte de los trabajadores por representantes de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, se reconocen mutuamente como únicos interlocutores con capacidad, personalidad jurídica y legitimación suficiente para negociar en exclusiva el presente Convenio Colectivo Provincial Siderometalúrgico de la Provincia de Sevilla, en consonancia con lo previsto en los artículos 82, 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

## **Artículo 1. Ambito**

### **1.1. Ámbito Territorial y Funcional.**

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas del Sector Siderometalúrgico, siempre que no se rijan por otro convenio por razón legal y regirá las relaciones del trabajo de las mismas en la provincia de Sevilla y las que no carácter temporal, se efectúen fuera de ella por empresas comprendidas dentro de su ámbito.

El ámbito funcional del presente Convenio comprende a todas las empresas y trabajadores de la industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o/transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderúrgica; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas de telecomunicaciones y de la información; y todo tiempo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas, dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire





acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

Asimismo se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisuterías; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y autorización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITVs y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del ámbito del convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el ámbito funcional del Acuerdo Estatal del Sector Metal (AESM) donde se recogen las actividades de la CNAE correspondientes a este sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria. Dicha relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Estarán igualmente afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Se excluyen las empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación una norma o reglamentación específica distinta de la presente, así como aquellas que cuenten con un convenio particular de empresa.





## 1.2 Ámbito Personal

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual sea su grupo profesional, que durante su vigencia, presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas sin más excepciones que las establecidas por la Ley. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, a los trabajadores que trabajen en el ámbito territorial de este Convenio Colectivo se les aplicará como mínimo el presente Convenio.

## 1.3 Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, en el momento de su firma, rigiendo y manteniendo su vigencia desde el 1 de Enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria durante la vigencia de este Convenio se incorporarán al texto del mismo, siempre que se mantenga el texto del artículo interpretado y su contenido permanezca inalterado.

### **Artículo 2. Denuncia y Prorroga**

El presente Convenio, se prorrogará tácitamente, por años sucesivos de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes firmantes, dentro del plazo de los 90 días anteriores a su vencimiento.

Dicha denuncia podrá ser efectuada por cualquiera de las organizaciones firmantes, comunicándolo al resto de las mismas, en un plazo de 10 días.

Una vez efectuada la denuncia, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de 30 días. Las partes firmantes establecerán un plan o calendario de negociación.

### **Artículo 3. Obligatoriedad**

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tiene reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder en el supuesto de incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.

### **Artículo 4. Unidad del Convenio**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible en el conjunto de su texto.



Serán consideradas global o individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo profesional.

### **Artículo 5. Compensación y Absorción de Mejoras**

5.1 Las condiciones que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen su existencia.

5.2 Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos globalmente.

### **Artículo 6. Garantía Personal**

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

### **Artículo 7. Organización, Sistemas y Métodos de Trabajo**

#### **7.1. NORMAS GENERALES**

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, son facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, salvo lo establecido en el título segundo del vigente Estatuto de los Trabajadores.

La delegación de facultades directivas, se hará de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por si mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua corresponsabilidad de las partes integrantes de la empresa, dirección, órganos de representación y trabajadores.





La representación legal de los trabajadores velará e incentivará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus actividades, total o parcialmente, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, abonarán al personal afectado en la forma que se establece en el artículo 13.4., un plus de estímulo a la productividad que es el que figura en la columna C del Anexo 1.

Las empresas que tengan establecidos sistemas de racionalización del trabajo, lo harán de forma que con el sistema correspondiente se obtengan por el productor al menos la columna C del Anexo número 1.

## 7.2. SISTEMAS DE ORGANIZACION DEL TRABAJO

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección de la Empresa que tendrá, en todo caso, la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto a la representación legal de los trabajadores.

A los efectos de lo dispuesto en este Convenio, se tendrán en cuenta que cuando se habla de actividad mínima, se entenderá como tal, las de 60 puntos Bedeaux, 100 Centesimal o 75 Crea horas, o sus equivalentes en otros sistemas de rendimientos considerados mínimos en empresas con trabajos racionalizados.

No obstante lo indicado en el párrafo segundo de este apartado, se considerará rendimiento óptimo el 140 del Servicio Nacional de Productividad, 133 Centesimal, 80 Bedeaux, o sus equivalentes en cualquiera de los otros sistemas.

Se considera rendimiento correcto o normal exigible, el que habitualmente y de ordinario se viene obteniendo individual o colectivamente, según la modalidad de asignación del trabajo, en el período de seis meses naturales anteriores en idénticas condiciones de trabajo.

Las partes firmantes, valorando positivamente la implantación por las empresas de sistemas objetivos de organización y racionalización del trabajo, recomiendan a empresas y trabajadores profundicen en la introducción de sistemas objetivos de medición del trabajo, junto a la adopción de sus correspondientes formas de retribución.

A tal efecto:

7.2.1. Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y



racional del trabajo, procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional.

7.2.2. En caso contrario, esto es, cuando no sea conveniente o posible por razones técnicas, la adopción de sistemas convencionales de organización científica del trabajo, y citados en el párrafo anterior, en razón al pequeño número de la plantilla o a la naturaleza de la actividad, las empresas de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá instar de la Comisión Paritaria la homologación del sistema adoptado.

Para su implantación, o bien homologación de las que en la actualidad vinieran funcionando en la empresa, habrán de tenerse en cuenta los criterios que, con carácter general, permitan su objetiva identificación y, entre otros, los índices de: racionalización de las tareas, anáfnis, valoración y clasificación de los trabajos; adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes; instalaciones, herramientas, etc.; determinación correcta del método d trabajo, y en general la mejora de las condiciones que conduzcan al fin propuesto.

Para la homologación de estos sistemas las empresas remitirán a la Comisión Paritaria del convenio Memoria explicativa del sistema que deberá corresponder a criterios de objetividad, verificabilidad y racionalización del trabajo todo ello acompañado del correspondiente cuadro de retribuciones.

Recibida tal solicitud y tras recabar los informes o asesoramientos que se consideren oportunos, la Comisión resolverá sobre la homologación de dicho sistema, expidiendo a empresas y trabajadores, certificación acreditativa del mismo.

En el supuesto de no conseguir acuerdo por la Comisión, se ofrecerá a las partes solicitantes, el sometimiento al arbitraje en los mismos términos previstos en el art. 22 sobre "Inaplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo".

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

### 7.3. REVISION DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS.

La revisión de tiempos y rendimientos para cualquiera de los sistemas a que se hace referencia en este convenio, se efectuará, por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de



cálculo o medición.

e) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.

d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación, de duración no superior al mes por cada 10 por 100 de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

#### 7.4. FACULTADES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

b) La exigencia de los rendimientos mínimos o de los habituales.

e) La determinación del sistema encaminado a obtener y a asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa, o de las específicas de determinado puesto o puestos de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.

d) La adjudicación del número de máquinas de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.

e) La fijación de índice de desperdicio y calidad admisible a lo largo del proceso industrial o económico.

n La exigencia de una vigilancia, atención o diligencia en el cuidado de la maquinaria y útiles encomendados al trabajador.

g) La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de organización de la producción.

h) La realización, durante cualquier período de organización del trabajo, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio, funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, sistemas, utillaje,



etc.

i) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de los métodos operativos, industriales o económicos, procesos de fabricación o manipulación, cambio de material, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los productores expresada a través de los Comités de empresa o Delegados de Personal en las empresas en que los hubiere, en espera de la resolución de los organismos competentes.

k) El establecimiento de la fórmula para los cálculos de salario.

l) Cualesquiera otras funciones análogas por su finalidad o por su importancia a las anteriormente consignadas o que les vengan asignadas por la Legislación vigente.

#### 7.5.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.

a) Informar al Comité de Empresa, o en su caso, a los Delegados del

Personal acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.

b) Limitar, por un período razonable, la experimentación de los nuevos sistemas de organización.

c) Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como, las tarifas vigentes.

d) Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla para que pueda ser comprendido normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.

e) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador encaminado a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

### **Artículo 8. Movimiento de Personal**

8.1. Las admisiones a ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos de régimen interior de la empresa, tanto para el personal fijo como para el eventual, si existiese, contratado por tiempo o por obra determinada, irán precedidos de un período de prueba cuya duración será la establecida en la normativa legal vigente.

Durante este período la resolución del contrato es libre por ambas partes, sin que haya lugar a reclamación derivada de la resolución.





8.2. Se establece como procedimiento único de ascenso a puestos de superior grupo profesional el concurso de oposición por méritos y aptitudes demostrado en las pruebas que se establezcan, sustituyéndose así los sistemas de libre designación o de antigüedad.

8.3. Todo personal que desee cesar en la prestación de sus servicios, deberá comunicar su decisión a la empresa con los siguientes plazos de preaviso: Personal Directivo Técnico:

Un mes; Personal Administrativo: Un mes, resto del personal: Ocho días.

La falta de cumplimiento de los plazos de preaviso supondrá una sanción económica equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la empresa deba abonar al~~ductor en concepto de finiquito.

Asimismo, no se le abonará la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias de Julio o Navidad.

8.4. En los casos de desplazamientos de trabajadores, la Empresa vendrá obligada a preavisar al trabajador afectado al menos con 72 horas de antelación al desplazamiento, siempre y cuando tuviera conocimiento del mismo, o la urgencia o necesidad de la realización de los trabajos que ocasionare, lo permitieren o las circunstancias lo exigieren.

### **Artículo 9. Sistema de Clasificación Profesional**

Habiéndose alcanzado un acuerdo a nivel nacional sobre el sistema de clasificación profesional por parte de la representación nacional de las organizaciones firmantes del presente Convenio, (CONFEMETAL, UGT Y CCOO}, se incorpora al presente Convenio Colectivo el Capítulo denominado "Clasificación Profesional" del Acuerdo Estatal del Sector Metal, suscrito el 19 de julio de 2011, como Anexo número 4.

De conformidad con lo previsto en el AESM y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia, para su aplicación en el ámbito de la provincia de Sevilla, las partes firmantes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Clasificación Profesional que se ocupará en el plazo de 6 meses desde la firma del presente Convenio a la realización de los trabajos necesarios para la adaptación definitiva del Sistema actualmente vigente a un Sistema de Clasificación profesional basado en Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, con la simplificación de los salarios en los Grupos Profesionales. A tal efecto y como punto de partida de estos trabajos, los firmantes acuerdan incorporar al presente un nuevo Anexo V que distribuye las actuales categorías profesionales vigentes en el Convenio Colectivo de Sevilla en 8 Grupos Profesionales. en función de los criterios generales del Acuerdo de Clasificación Profesional para la Industria del Metal.

Hasta que no se produzca el referido acuerdo entre las partes firmantes del Convenio Provincial, subsistirán en toda su vigencia, los salarios de las Clasificación Profesional actualmente vigente.

### **Artículo 10. Trabajos de Montajes**

Los trabajos que se realicen fuera de los centros habituales de trabajo de las empresas o en los domicilios o instalaciones de los clientes, así como los que estén en estrecha relación de dependencia con aquellos, se regirán, en primer lugar, por las normas específicas de montajes (Ordenes Ministeriales de fecha 18-5-73, BOE 30-5-73 sobre tendido de líneas eléctricas y Orden de 22-4-76, BOE 28-4-76, sobre empresas de montaje y auxiliares), las cuales se encuentran plenamente vigentes, sustituyendo las cuantías de los suplidos que se establecen como compensación por los desplazamientos en aquellas, por las que se citan a continuación:

1. En los casos en que el desplazamiento tan sólo obligue a realizar la comida principal fuera del domicilio habitual del trabajador 8. 73 euros para el año 2012.
2. En los casos en que el desplazamiento obligue al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, 40,18 euros para el año 2012.

A estos efectos, las partes acuerdan que para 2013 y 2014 dichas cuantías se incrementen en el porcentaje fijado para los salarios.

Los importes señalados en los apartados 1 y 2 anteriores, se abonarán a partir del día 24 de julio de 2012 inclusive, por lo que no devengarán atrasos anteriores a esa fecha.

Estas cuantías sustituyen, tanto a las citadas en las referidas Ordenes Ministeriales como, en cualquier caso, a las fijadas en el Artículo 14 del presente Convenio.

Con independencia de lo previsto en el artículo 22 del presente Convenio la empresa y la representación sindical de los trabajadores podrán acordar cantidades diferentes a las anteriormente señaladas.

### **Artículo 11. Personal Eventual**

Los firmantes de este Texto Articulado recomiendan a las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo favorecer el empleo estable y promover la utilización más adecuada de la contratación laboral temporal. A estos efectos la Comisión de Paritaria realizará el seguimiento de la aplicación de esta recomendación.

- 11.1. El personal eventual de cualquier grupo profesional, ya esté contratado por

tiempo cierto o por obra determinada, percibirá además de las retribuciones del personal de plantilla las siguientes:

a) Un 20% sobre el salario mínimo del Convenio para aquel personal cuya permanencia en la empresa no exceda de 30 días, salvo si su cese se produce durante el período de prueba o por voluntad propia.

b) Para aquellos cuya permanencia excediera del plazo citado de 30 días, una indemnización de 7 días de las columnas A), B) y C) del anexo 1 del presente Convenio, a la terminación de sus relaciones laborales con la empresa por extinción del contrato eventual vigente, siempre que la cuantía de esta indemnización no resulte inferior a la prevista en el artículo 49, punto primero, letra e), así como en la Disposición Transitoria Decimotercera 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, en cuyo caso resultaría aplicable esta última.

11.2. Las partes firmantes de este Texto Articulado aconsejan a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo estudiar fórmulas que faciliten la progresiva integración de trabajadores vinculados por la modalidad contractual regulada en el artículo 15.1. b) del Estatuto de los Trabajadores en el conjunto de trabajadores fijos de la empresa.

En ningún caso en las empresas de más de 175 trabajadores fijos, el personal eventual por tiempo cierto al que se refiere el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser superior al 20% del personal fijo de plantilla, con excepción de las empresas dedicadas a trabajos de montajes, tendido de líneas e instalaciones en general.

La Comisión Paritaria hará un seguimiento del cumplimiento de este artículo.

### 11.3. CONTRATO DE DURACION DETERMINADA.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, procederá la contratación por obra o servicio determinado cuando el objeto del contrato a establecer sea la realización de labores o tareas de mantenimiento o instalación, u otras identificables que hayan de desarrollarse a lo largo de una duración temporal cierta, en virtud de contrato mercantil para un tercero. Estos contratos no podrán tener una duración superior a cuatro años.

En los supuestos contemplados en el artículo 15.1.b) de la misma disposición, el contrato podrá tener una duración máxima 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Las empresas metalúrgicas con convenio propio, que deseen acogerse a lo establecido en este apartado, deberán hacer una remisión expresa al mismo, dentro de su Convenio, o a través de su Comisión Paritaria y posterior publicación



en el BOP.

#### 11.4. CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE.

Se regulará por las disposiciones vigentes en cada momento. La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará estableciéndose como referencia el 60% del salario señalado para la categoría de oficial de tercera obrero durante el primer año de vigencia del contrato, el 63% de la retribución prevista para la citada categoría profesional durante el segundo y el 65% para el tercer año de vigencia del mismo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

#### 11.5. CONTRATO EN PRÁCTICAS

La retribución de los trabajadores contratados a virtud de un contrato en prácticas regulado por el artículo núm. 11 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan, será del 70% durante el primer año y del 85% durante el segundo año, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

11.6. 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 tercero de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA num. 146, de 28 de julio), que desarrolla lo establecido en el capítulo 4º del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA núm. 122, de 24 de junio).

### Artículo 12. Jornada Laboral

La jornada laboral de trabajo será la siguiente:

- Año 2012:	1759 horas de trabajo efectivo en cómputo anual
- Año 2013:	1759 horas de trabajo efectivo en cómputo anual
- Año 2014:	1759 horas de trabajo efectivo en cómputo anual

En las empresas que actualmente esté implantada la jornada laboral continuada, el tiempo denominado de descanso para bocadillo no se considerará como trabajo efectivo. En cambio se abonará a los trabajadores de las mismas, la cantidad de 1,



68 euros por día efectivo de trabajo para el año 2012.

No obstante lo establecido en este artículo, la empresa previa información al Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá optar entre el abono de las cantidades que para cada año se fije para el Plus de bocadillo, por día de trabajo y jornada efectiva anual de 1759 horas, según lo estipulado en el párrafo primero de este artículo para cada uno de los años de vigencia del Convenio, o computar el período de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo sin abono de cantidad alguna.

Las que opten por la compensación económica, lo harán constar expresamente en la hoja de salario como "Plus de bocadillo".

Las empresas, siempre que las circunstancias lo permitan y los trabajadores así lo soliciten, posibilitarán el establecimiento de la jornada continuada durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

Con el fin de preservar el empleo, las empresas dispondrán de 176 horas al año de trabajo efectivo por trabajador-año dentro de la jornada anual pactada, de libre disposición y distribución irregular a criterio de la Empresa, ajustándose ésta, en todo caso, a las siguientes reglas:

La empresa preavisará al trabajador con 5 días hábiles.

El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural y por días completos o con reducciones de jornadas, coincidiendo en este último caso a la finalización de la misma, sin que en ningún caso ello pueda afectar al proceso productivo. En caso de desacuerdo el descanso compensatorio se producirá dentro de los tres meses siguientes a su utilización.

La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio de descanso, tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos de mayor carga de trabajo.

La jornada diaria no podrá ser superior a 10 horas.

Se procurará, en su caso, de acuerdo con el trabajador, que durante las jornadas continuadas estivales el horario ampliatorio se produzca preferentemente al comienzo de la jornada laboral, y no al final de la misma, sin que ello pueda afectar al proceso productivo.

Se informará periódicamente a los representantes de los trabajadores de la utilización de la distribución irregular de la jornada en la empresa.



No se utilizará la jornada irregular en días inhábiles.

Anualmente se pactará entre la empresa y los delegados de personal el calendario laboral. En caso de desacuerdo se someterá a la comisión paritaria del presente Convenio y de no obtenerse acuerdo en dicho organo, éste lo elevará al SERCLA a los efectos oportunos.

### **Artículo 13. Retribuciones**

13.1. Salarios.- Se pacta el siguiente incremento salarial:

A) Primer Año {01/01/2012 a 31/12/2012): 1%.

El 1 de enero de 2012 las tablas vigentes a 31.12.2011 se incrementarán en el 1%.

Cláusula de actualización. Aplicable al final del ejercicio 2012 concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

8) Segundo Año (01/01/2013 a 31/12/2013): 1%.

El 1 de enero de 2013 las tablas vigentes a 31.12.2012 se incrementarán en el 1%,

Cláusula de actualización. En los mismos términos que para 2,012.

C) Tercer Año (01/01/2014 a 31/12/14): 1%.

El 1 de enero de 2014 las tablas vigentes a 31.12.2013 se incrementarán en el 1 %.

Cláusula de actualización. En los mismos términos que para 2012.

La prima de producción que, en su caso, sustituya a la columna C en aquellas empresas con trabajo racionalizado, se incrementará en los mismos porcentajes antes indicados.

Se considerará salario mínimo de Convenio el que figura en la columna A del anexo 1 denominado SALARIO BASE, que se establece para los distintos grupos profesionales.



Este salario mínimo se devengará todos los días naturales del año de vigencia, más los correspondientes a pagas extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre.

Para los años 2013 y 2014, se fijará la cifra a que asciendan los salarios y pluses para cada año de vigencia del Convenio, a tenor de lo pactado anteriormente.

Las empresas que, en virtud de los pactos económicos iniciales del último Convenio Colectivo (2009/2011), hubieran incrementado los salarios de sus trabajadores con anterioridad a la firma de este Texto Articulado en una cuantía igual al IPC del año 2011 (2,4%), aplicarán durante la vigencia del presente Convenio los incrementos salariales siguientes; 0,2% en el año 2012, 0,2% en el año 2013, y 0,2% en el año 2014. Dichos incrementos salariales se aplicarán con las condiciones de actualización previstas en el presente artículo para cada anualidad.

### **13.2. Plus de Asistencia y puntualidad**

Se establece una retribución complementaria, denominada "plus de asistencia y puntualidad", cuyo importe se consigna, para cada categoría, en la columna B del anexo núm. 1 y se devengará todos los días, excepto domingos y festivos, llegando con puntualidad a su puesto de trabajo, en cada incorporación que haya durante dicha jornada.

No obstante lo señalado en este apartado, las empresas incluirán también esta retribución en cada liquidación mensual de haberes, por aquellos días que habiendo sido declarados inhábiles por las partes en su calendario laboral, no coincidan con los considerados de una forma obligada y general como festivos estatales, autónomos y locales. Asimismo, se devengará los sábados aunque en la empresa sean inhábiles a efectos del correspondiente calendario laboral.

### **13.3 Plus de Carencia de Incentivos.**

Al personal no sujeto a incentivo, tarea, primas, etc., se le aplicará sobre el salario base de convenio, por cada jornada prestada en trabajos no medidos, el valor de la columna "C" del anexo núm. 1, que tiene el carácter, de estímulo a la productividad, siempre que el mismo desarrolle sus funciones con la diligencia y celos necesarios.

A este personal le será de aplicación, en lo referente al número de días que devengará el valor correspondiente de esta columna en cada liquidación mensual de haberes, el criterio expresado en el apartado 13.2 con relación a la columna "B".

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, la retribución indicada en la columna "C" comprende y compensa de manera especial el 25% de la

columna A del presente Convenio, que se considera como mínimo garantizado, entendiéndose esta columna "C" para aquellas empresas que no tengan racionalizado el trabajo.

13.4. Gratificaciones extraordinarias. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en la segunda decena del mes de Julio y dos días antes de la fiesta de Navidad.

El cálculo de estas pagas extraordinarias se realizará multiplicando por treinta el importe de las columnas A, B y C del anexo núm. 1 de este Convenio, a cuyo resultado se sumará la antigüedad en su caso.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgue.

13.5. Aumentos periódicos por años de servicio. El personal comprendido en este Convenio, percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistente en el 5% de la columna A del Anexo núm. VI por cada quinquenio, siendo el tope máximo de este premio de antigüedad el de dos quinquenios.

El importe resultante de aplicar dicho porcentaje es el que se refleja en la columna B del citado Anexo núm. VI.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 1994 tengan un número de quinquenio superior al tope pactado en este artículo, lo mantendrán en sus propios términos.

A efectos de despido se computará la fecha de ingreso del trabajador en la empresa hasta la del cese en la misma.

Las cantidades que aparecen en la columna A es el resultado de sumar al Salario Mínimo Interprofesional las cantidades que para cada categoría profesional se reflejan en el Anexo núm. 111.

Para la revisión del premio de antigüedad la columna del anexo núm. 111 permanecerá inalterable, incrementándose sólo el importe del salario mínimo interprofesional, cuando este se produzca por disposición legal, a los efectos de hallar el nuevo valor del quinquenio.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluido el tiempo de vinculación mediante contrato de formación y aprendizaje, así como mediante contrato en prácticas.

b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá



en cuenta el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o e"l baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento de un cargo público o sindical, así como el de prestación de servicio militar. Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

e) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encuentre encuadrado.

También se estiman los servicios prestados dentro de las empresas en período de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los trabajadores que asciendan o cambien de Grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a las que se incorporen, los quinquenios que les correspondan, con la limitación prevista en el apartado 1 de este artículo, desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculado en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes en que se cumpla el quinquenio.

f) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos antigüedad anteriormente adquiridos.

13.6. Horas extraordinarias. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Las habituales serán suprimidas.

b) Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, serán realizadas.

e) Las necesarias por pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural



derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, sin perjuicio de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, serán mantenidas.

La Dirección de cada empresa o centro de trabajo informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal, y a los Delegados Sindicales si los hubiere, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba señalados la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

La implantación, realización y abono de horas extraordinarias se efectuarán según la legislación vigente.

d) De común acuerdo entre empresa y trabajador, las horas extraordinarias podrán compensarse total o parcialmente por descanso, valorándose a estos efectos, la referida compensación de una hora extraordinaria en una hora y treinta minutos de tiempo libre. En caso de su compensación la determinación de la fecha de descanso, se hará de mutuo acuerdo y, en caso contrario, el disfrute se realizará dentro del trimestre natural siguiente.

Fórmula para el cálculo de la hora extraordinaria. En el caso de su abono en metálico, la fórmula de la hora extraordinaria será la siguiente:

$$\frac{(((SB+A+CP) \times 365) + ((SB+A+PA+PP) \times 60)) \times 1,5 + ((PA+PP) \times \text{Día efectivo trabajo/año})}{\text{Jornada Laboral Anual}}$$

Jornada Laboral Anual

Se incluirá, en su caso, la antigüedad y complementos personales que cada trabajador en concreto pueda percibir.

S. B. = Salario Base (Columna A).

P.A. = Plus de Asistencia (Columna B).

P.P. = Plus de Productividad (Columna C).

A= Antigüedad diaria, en el caso de que el trabajador devengara este concepto.

CP= Complemento Personal diario, en el caso de que el trabajador devengara dicho concepto.

Días efectivos de trabajo: 365 días naturales -Los Domingos del año- 14 fiestas -25 laborables de vacaciones.

13.7. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos. La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la "fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación del 20% sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por la Jurisdicción competente.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez verificada la desaparición de estas causas por los organismos competentes, dejará de abonarse la citada bonificación.

13.8. Plus de Jefe de Equipo. Es Jefe de Equipo el productor procedente del Grupo de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20% sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

13.9. Plus de Festivos y Domingos. Se establece un plus de domingos y festivos, por importe de 18,30 euros para el año 2012, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados

13.1. B) y 13.1.C) del presente artículo. Este plus lo devengarán los trabajadores que por necesidades de la producción deban trabajar en dichas fechas, excepto

aquellos trabajadores que hayan sido contratados a tal fin.

13.10. Plus Minusválidos. Las empresas, en aquellos supuestos reconocidos por el Organismo de la Administración competente, abonarán a sus trabajadores, la cantidad de 17,71 euros por pariente hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad con el que conviva dependiendo económicamente del trabajador y se encuentre en situación de minusvalía física o psíquica, previa justificación de las condiciones señaladas.

13.11. Turnicidad. Las empresas abonarán a aquellos trabajadores directamente sometidos a triple turno la cantidad de 2,33 euros por día efectivamente trabajado para el año 2012, sin perjuicio de lo previsto en los apartados 13.1. B) y 13.1. C) del presente artículo. Dicha cantidad se abonará con independencia del turno que estén realizando en cada período; mañana, tarde o noche.

Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad que desarrollan trabajen de manera efectiva en turnos de mañana y tarde, de tarde y noche o de mañana y noche, percibirán, mientras se mantenga esta situación, en concepto de plus de doble turno la cantidad de 1,68 euros por día efectivo de prestación de sus servicios en alguno de los regímenes de doble turno indicados.

13.12. Trabajo Nocturno. Se regulará por lo dispuesto en el artículo 36.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores. A tenor de lo dispuesto en el párrafo segundo del art. 36 del E. T., la retribución específica por dicho trabajo nocturno se denomina plus de nocturnidad, y su importe será el 25% del salario base (Columna A) Anexo 1. No devengarán derecho al plus cuando el salario se halla establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

13.13. Plus de Hospitales.- Se establece un complemento salarial denominado "Plus de Hospital~~ que devengarán aquellos trabajadores incluidos dentro del ámbito Personal del Convenio, que realicen toda su jornada laboral en un centro hospitalario. El importe de dicho plus será de 2,17 euros por día efectivamente trabajado en el centro hospitalario.

13.14 Redondeo. Los decimales que resulten al operar con los valores consignados en las columnas A, 8 y C del anexo 1, al objeto de obtener sus productos correspondientes en las liquidaciones mensuales de haberes, se respetarán en número y cantidad hasta su resultado final, momento en el cual se tomarán sólo dos decimales de forma que si el tercer decimal fuese igual o superior a cinco incrementará la centésima inmediatamente superior y , por el contrario, si fuese inferior a cinco, no alterará la centésima del resultado final.

13.15 Plus de Transporte

Con carácter extrasalarial y respondiendo a la finalidad de compensar al

trabajador por los gastos que le ocasione acudir desde su domicilio al lugar de trabajo, los trabajadores percibirán, cualquiera que sea su categoría y desde la fecha de la firma del presente Convenio, en concepto de plus de transporte, la cantidad de 2,95 euros por día efectivo de trabajo en el año 2012. Para el segundo año de vigencia se fija la cantidad de 3,14 euros por día efectivo de trabajo en el año 2013. Para el tercer año de vigencia del Convenio se fija la cantidad de 3,41 euros por día efectivo de trabajo en el año 2014. El incremento pactado será efectivo desde el 24 de julio de 2012, inclusive.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5 y 6 del presente convenio, este plus será compensado al alza para aquellos trabajadores que ya tuviesen pactado un plus de idéntica naturaleza y fuera éste menor.

Quedan fuera del concepto de día efectivo de trabajo, los de ausencia total al mismo por cualquier causa -vacaciones, sábados y festivos no trabajados, enfermedad, permisos, entre otras-.

#### **Artículo 14. Dietas**

14.1. Todos los productores que por necesidades de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique la empresa o taller percibirán, sobre su sueldo o jornal la cantidad de 42,47 euros/día para el año 2012 en concepto de dieta, cuando realicen las dos comidas principales en el lugar de desplazamiento o durante el viaje o tenga que pernoctar como consecuencia de ello.

Si debido a las circunstancias de zona y temporada así como cualquier otra circunstancia de carácter excepcional en que se produzca el desplazamiento la cantidad señalada en el párrafo anterior no resultara suficiente para atender las necesidades de alojamiento del trabajador, la empresa completará los gastos ocasionados en concepto de pernocta, previa justificación del mismo y de la concurrencia de tales circunstancias, con aportación previa de facturas que acrediten la realidad del desembolso efectuado, siempre que se realicen dichas pernoctas en hoteles con categoría de dos estrellas o alojamiento similar.

14.2. Cuando el productor solo realice una de las comidas principales como consecuencia del viaje o desplazamiento, percibirá la cantidad de 10,54 euros/día para el año 2012, en concepto de media dieta. Excepto aquellos trabajadores que con derecho a media dieta y con jornada continuada tengan que efectuar desplazamiento por razón de su trabajo hasta una distancia de 15 Km., contando desde el centro de trabajo, siempre que el coste de desplazamiento supere los 0,78 euros/día, se abonará por la empresa, en concepto de Plus Canasto, la cantidad de 6,94 euros/día para 2012, en vez de media dieta.

El importe de la dieta completa, media dieta y desplazamiento se abonarán a partir del día 24 de julio de 2012, inclusive, por lo que no devengarán atrasos

anteriores a esta fecha.

El incremento de las cuantías de la media dieta, dieta completa y canasto para los dos años restantes del Convenio, 2013 y 2014, se incrementarán en el porcentaje pactado para los salarios y no devengarán atrasos. En ningún caso, las empresas abonarán atrasos por estos conceptos.

14.3. Se respetarán aquellas cantidades superiores que se viniesen abonando por los conceptos contemplados en este artículo.

14.4. No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres Km. de la localidad donde está enclavada la industria.

Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasionen perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción siendo en este caso la cuantía del kilometraje la que en cada momento fije la normativa fiscal reguladora del importe de los gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas -actualmente de 0,19 euros/kilómetro, según el artículo num. 9.A.2, letra b) del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, BOE del día 31), más gastos de peaje y aparcamiento justificados o bien, proporcionar los medios adecuados de desplazamientos, en cuyo caso el trabajador no devengará cantidad alguna 14.5. Cuando se proceda al desplazamiento de un trabajador que suponga el cambio de lugar de pernocte, se aplicarán las siguientes normas:

a) Si el cambio no supone salir de la provincia, se considerará como de trabajo efectivo durante el día de desplazamiento, el tiempo que supondría utilizar un vehículo de servicio público, más dos horas estimadas para búsqueda de alojamiento.

b) Si el cambio supone salir a provincia distinta y siempre que la distancia exceda de 180 Km., dispondrá de una jornada completa para el viaje y búsqueda de alojamiento, salvo que el uso normal de los medios de locomoción exija tiempo superior.

Los desplazamientos en estos casos habrán de avisarse al trabajador con 72 horas de antelación excepto en los casos en que la urgencia excepcional de los trabajos no lo permita.



## **Artículo 15. Vacaciones**

15.1. Se fijan las vacaciones anuales reglamentarias, que no podrán comenzar en festivo o domingo, en 30 días naturales, de los que 25 serán laborables, para cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin distinción de grupo profesional.

15.2. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, entre la Dirección de la misma y los representantes de los trabajadores. Cada trabajador conocerá el período de su disfrute dos meses antes, al menos del comienzo del mismo.

En el caso de que la Dirección de la empresa modificara durante los dos meses inmediatamente anteriores a la fecha fijada para el inicio de las vacaciones el calendario comunicado previamente al trabajador, la empresa y el trabajador negociarán la fecha de disfrute del 50% del periodo vacacional anteriormente pactado, teniendo que prestar el trabajador sus servicios a la Empresa el 50% del periodo restante en la fecha señalada por la Dirección de ésta.

15.3. La retribución durante el disfrute de las vacaciones se calculará tomando como base la media de los conceptos salariales de carácter regular de los 90 días naturales anteriores a la fecha de su disfrute, quedando excluidos de dicho cálculo aquellos conceptos salariales que tengan carácter no usual o que sean abonados para compensar actividades extraordinarias, así como los de naturaleza extrasalarial. En ningún caso se tendrá en cuenta para el citado cálculo dietas, plus de transporte, pluses de cambio de turno, horas extraordinarias.

15.4. Siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan las vacaciones serán disfrutadas preferentemente entre los meses de Junio y Septiembre, ambos inclusive, y así mismo cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

El cómputo de días de vacaciones que cada empresa realice, en ningún caso, podrá suponer la ampliación del número de horas anuales efectivas de trabajo fijado en el artículo 12 de este Convenio.

Los procesos de baja por Incapacidad Temporal derivados de accidente de trabajo interrumpirán el cómputo de las vacaciones a todos los efectos.

## **Artículo 16. Descanso Semanal, Fiestas y Permisos**

16.1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de los descansos semanales y fiestas que resulten de aplicar el calendario laboral que se acuerde en cada empresa o centro de trabajo, como consecuencia del tipo de jornada adoptado y su cómputo correspondiente, según se señala en el artículo 12.

16.2. Sin perjuicio de lo previsto en la normativa legal vigente se concederá permiso retribuido previo aviso y justificación por parte del trabajador por las siguientes causas:

a) Por nacimiento de hijo o enfermedad grave de cónyuge o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. Por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, tres días naturales.

Cuando el fallecimiento afecte a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no incluidos en el caso anterior, dos días naturales.

Cuando por los motivos antes señalados, el trabajador deba hacer un desplazamiento, el permiso se ampliará a cuatro días.

En cualquier caso, en el supuesto de alumbramiento anormal, cuatro días naturales.

(Parientes hasta 2º grado: Hijos, Nietos, Padre, Madre, Abuelo, Abuela, Hermanos, tanto por afinidad como consanguinidad).

b) Por hospitalización de cónyuge 4 días naturales. Por hospitalización de hijos, 2 días naturales. En el caso de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) En caso de matrimonio del solicitante, quince días naturales.

d) Por traslado de domicilio habitual, un día natural.

e) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos, un día natural.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal con la misma finalidad.

h) Hasta ocho horas para el cumplimiento de un deber, de carácter privado y personal, que deberán ser preavisadas a la Dirección de la Empresa con, al menos,

72 horas de antelación. Estas horas no se contabilizarán a efectos del plus de absentismo del art. 17 siguiente.

i) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del ET, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario

Las retribuciones de los permisos anteriormente expuestos será la misma que percibirán los trabajadores realizando su trabajo habitual. Las horas consumidas por el disfrute de estos permisos no tienen la consideración de recuperables y forman parte del cómputo anual de horas efectivas.

Se reconoce a las parejas de hecho debidamente inscritas en el correspondiente Registro Oficial y que acrediten suficiente notoriedad en su relación, los derechos comprendidos en los apartados a) y b) del artículo 16.

## **Artículo 17. Absentismo**

17.1 Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establecen premios mensuales en metálico por valor de 22,96 euros para el año 2012; se devengarán por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá por una sola vez cada mes, siempre y cuando durante el mes el trabajador no tenga más de una ausencia justificada parcial o total en jornada laboral alguna, con exclusión del periodo vacacional.

El incremento para los dos años restantes del Convenio 2013 y 2014, se regulará según lo previsto para los salarios en el artículo 13, punto uno, letras B) y C) de este texto articulado.

Las únicas ausencias que, a estos efectos, no se considerarán excluidas de este derecho, se refieren a las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los Delegados y miembros del Comité de Empresa, accidentes de trabajo y permisos no retribuidos recuperados por el trabajador afectado dentro del período correspondiente. Tendrán también la consideración de causa no excluida para la percepción del plus de absentismo en el mes correspondiente, las ausencias al trabajo provocadas por hospitalización, con motivo de intervención quirúrgica y mientras dure la hospitalización.



Todos los trabajadores que durante el mes no tengan más de una ausencia o falta, excepto las recogidas en el párrafo tercero de este artículo, tienen derecho a dicho plus en la cantidad establecida en el Convenio en cada momento.

17.2. Igualmente, se exhorta a empresas y trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio a estudiar, regular y erradicar en lo posible las causas de dicho absentismo, estableciendo de ser posible, medidas correctoras del mismo.

### **Artículo 18. Póliza de Seguros**

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio formalizarán una póliza de seguros de accidentes de trabajo y no laboral, que asegure a los trabajadores de cada una de las empresas o a los beneficiarios que señalen o a sus derechohabientes, el pago de las cantidades, que a continuación se señalan, según el siguiente detalle:

o Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo y no laboral: 15.000,00 euros.

o Por invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo y no laboral: 7.500,00 euros.

o Por muerte natural: 7.500, 00 euros.

Los efectos de la póliza comenzarán a computarse a partir de los 15 días siguientes a la fecha de publicación en el BOP de Sevilla.

Los trabajadores tendrán derecho al cobro de estas cantidades, con independencia y sin perjuicio de las que pudieran corresponderles por Ley para cada uno de los supuestos asegurados.

Las distintas contingencias aseguradas son incompatibles entre sí, de modo que el pago de una de ellas imposibilita el cobro de cualquiera de las otras, aunque se produjera la contingencia.

Se considera expresamente accidente los siniestros producidos con motocicletas. En el supuesto del infarto de miocardio, sólo se considerará accidente en el supuesto de que así sea declarado por los Servicios Técnicos de la Seguridad Social competentes.

En caso de incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, la empresa responderá directamente de las cantidades indicadas.

Los capitales señalados podrán ampliarse hasta un 30% con cargo al trabajador siempre que éste así lo autorice de manera expresa mediante escrito dirigido a la

Dirección de la empresa y Compañía de Seguros correspondiente, haciendo constar en dicho escrito su conformidad a la prima que deba abonar y que la misma le sea descontada en su hoja de salarios por la empresa para su abono a la Compañía de Seguros.

### **Artículo 19. Régimen Disciplinario**

#### Art. 19.1- Criterios generales

a) Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

b) La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

e) La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

d) Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

e) En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

f) Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

g) Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

#### 19.2. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d . El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por



períodos breves de tiempo.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, - siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

### 19.3. Faltas graves.

#### a) Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

a). La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b). La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la



inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

e). El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d). La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e). El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f). La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g). Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h). La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en lo que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i). La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j). La realización sin " previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k). La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l). Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



m). La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n). El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores 19.4. Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a). La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b). La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c). El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d). La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquier de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e). El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f). La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g). La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h). Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa; en el centro de trabajo.

l). Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios







graves a la empresa.

j). La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k). La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l). La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m). Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n). Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o). El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convecciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas d discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p). El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q). El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por

personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

#### 19.5. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

e) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días Despido

#### Art. 19.6. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves:	diez días
Faltas graves:	veinte días
Faltas muy graves:	sesenta días

- La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 20. Representación Colectiva**

Las organizaciones firmantes entienden conveniente proseguir el desarrollo de las materias sindicales, por lo que reitera el contenido en materia de representación colectiva del texto articulado vigente, y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen esta materia, como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y cualquier otra disposición que pueda desarrollar esta última, en los términos que legalmente se establezcan.



20.1. Comités de Empresa y Delegados de Personal. Reconocidos por los firmantes de este convenio los Comités de Empresa como órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, tendrán las siguientes competencias:

a) Recibirán información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, así como sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y la evolución probable del empleo de la empresa.

b) Conocerá el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

e) Emitirá informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre:

Reestructuraciones de plantilla y cierres totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de la instalaciones.

Planes de formación profesional de la empresa.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o de incentivos y valoración de puestos Calendario laboral.

d) Emitirá informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Conocerá los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

f) Será informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y, especialmente, en caso de despido.

g) Conocerá trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

h) Ejercerá una concreta función de:



Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos condiciones y usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley.

Vigilancia y control sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa o contratados por la misma.

Participación, como se determine por acuerdo entre partes en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaboración con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuentas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Información a sus representados en todos los temas y cuestiones en este número señalados, en cuanto directa e indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Todos los informes requeridos en este número habrán de ser emitidos en el plazo de quince días.

Sobre las materias recogidas en este apartado deberán observar los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, y especialmente sobre aquellas materias que la Dirección de la empresa señale como de carácter reservado.

## 20.2. 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, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción del trabajo,

por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

TRABAJADORES	HORAS
Hasta 30	20
De 31 a 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

A solicitud del Sindicato correspondiente podrán acumularse horas de distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total.

Dicha solicitud deberá preavisarse a la Dirección de la Empresa con, al menos, una semana de antelación, sin que la acumulación pueda alterar el proceso productivo. En las empresas donde exista un solo Delegado, este podrá acumular las horas sindicales correspondientes a dos meses como máximo, solo en el supuesto de tener que acudir a cursos de formación y si el curso excediera del número de horas que le corresponden mensualmente según la escala anterior. El Delegado de Personal deberá justificar a la Dirección de la Empresa con carácter previo a la celebración del curso y su asistencia al mismo una vez celebrado éste, con expresión del número de horas y asistencia al mismo.

Asimismo, no se computará dentro del máximo de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivos de la designación de delegados de personal o miembros de Comité de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados y por lo que se refiere a la



celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades. Ello sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior respecto a las empresas de un solo Delegado.

f) En todos los centros de trabajo en los que ello sea materialmente posible, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el Comité de Empresa o Delegado de Personal puedan ejercer las funciones y tareas que como tales les corresponden.

20.3. Derechos Sindicales. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncio en el que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas, previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Se recomienda a las empresas afectadas por el presente Convenio permitan la asistencia de representantes sindicales a Asambleas que tengan lugar en el centro de trabajo, siempre que previamente se comunique a la empresa y la misma lo autorice.

20.4. Delegados Sindicales. Las Centrales Sindicales podrán en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando posea en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, nombrar un Delegado que ostentará la representación de la Central Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas





y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán 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 profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.
4. 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.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo del centro de trabajo general y sobre todo proyecto acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un acceso adecuado a los mismos por todos los trabajadores.





8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refieren, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado o representantes del Sindicato, ejerza las funciones y tareas que como tal corresponden.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

11. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

12. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente convenio, implantadas nacional o regionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

20.5. Cuota sindical. Sin perjuicio del principio de libre negociación que impera en las relaciones laborales y a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que ostente la representación a que se refiere ese apartado, las empresas de más de 25 trabajadores, descontarán mensualmente a 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de c/c o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante los períodos de un año.

La Dirección de la Empresa, entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

## **Artículo 21.**

### **A) JUBILACION ANTICIPADA**







El/la trabajador/a al cumplir los 64 años de edad, previo acuerdo con la empresa, podrá solicitar la jubilación anticipada, y simultáneamente, la empresa procederá a su sustitución por otro trabajador, mediante su contratación por una cualquiera de las modalidades de contratos vigentes en cada momento excepto la contratación a tiempo parcial, salvo que el trabajador sustituido lo fuera a tiempo parcial, o la modalidad prevista en el artículo 15 a) del Estatuto de los Trabajadores, por un período mínimo de duración de un año conforme a lo dispuesto en el R. D. 1194/85 de 17 de Julio de 1985.

Con efecto 1 de enero de 2013- fecha de entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social - quedará derogado el Real Decreto 1194/1985, eliminándose, por tanto, en tal fecha la modalidad de jubilación especial a los 64 años regulada en el presente artículo.

## **Artículo 22. Inaplicación en la Empresa de Determinadas Condiciones de Trabajo Previstas en el Convenio Colectivo**

El presente Convenio Colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la

empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior a registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este artículo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran

solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la ....,""m" a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

### **Artículo 23. Pluriempleo**

Las partes consideran necesario erradicar en el menor plazo de tiempo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por dos razones de interés general:

- a) Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.
- b) Por el carácter de competencia desleal que puede ejercerse sobre el resto que utiliza los procedimientos legales.

### **Artículo 24. Ropa de Trabajo**

Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Delegación de Trabajo.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzados solo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

El período de duración de estas prendas de trabajo se fijará de común acuerdo.

En su caso, se proveerá a los trabajadores de dos juegos de prendas de trabajo al año como mínimo. El juego de verano será entregado en el mes de mayo o junio, y el correspondiente a invierno en el mes de septiembre u octubre

### **Artículo 25. It Por Accidente de Trabajo**

A partir del primer día de la baja médica y durante la vigencia del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a complementar la prestación



económica de IT hasta el 100% de la Base Reguladora del trabajador.

#### SUPUESTOS DE HOSPITALIZACION.-

En los casos de I. T. derivada de enfermedad común y accidente de trabajo, y siempre que exista hospitalización por dichas causas, las empresas vendrán obligadas a complementar el subsidio hasta el 100% de la base reguladora del trabajador, mientras dure la situación de hospitalización.

La Comisión Paritaria del Convenio realizará un estudio sobre la incidencia en las empresas de la situación de I.T. derivada de enfermedad común, comprometiéndose a negociar la posible aplicación de las conclusiones del referido estudio.

#### SUPUESTOS DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.-

En los supuestos de riesgo durante el embarazo y siempre que esta situación haya sido oficialmente prescrita por especialista de conformidad con lo regulado por la normativa vigente, la empresa vendrá obligada a completar la cuantía de la prestación correspondiente hasta el 100% del salario de la trabajadora, mientras que se mantenga la suspensión de su contrato de trabajo por dicho motivo.

### **Artículo 26. Comisión Paritaria**

26.1. Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como Órgano de Interpretación y Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresa y trabajador, así como para la emisión de informes y dictámenes, realización de estudios y actividades formativas.

26.2. La Comisión Paritaria estará compuesta de forma paritaria por cuatro representantes de los Sindicatos firmantes y otros cuatro de FEDEME. La Presidencia de esta Comisión se ofrecerá al Delegado Provincial de Trabajo de Sevilla, que funcionarios de su Delegación.

Tanto los Sindicatos firmantes como FEDEME, podrán designar libremente Asesores, de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria constituirá, para asuntos concretos de su competencia, Comisiones de Trabajo específicos. A estos efectos, se acuerdan constituir las siguientes Comisiones de Trabajo:

26.2.1 Para desarrollo de los acuerdos sobre Clasificación Profesional.

26.2.2. Salud Laboral.





### 26.2.3. Jubilación y Política de Empleo.

26.3. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 26.4.

La Comisión Paritaria resolverá en plazo de 10 días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en siete días los calificados como extraordinarios. Los acuerdos se adoptarán por mayoría y, en caso de discrepancia, se someterán a la Jurisdicción u organismo competente.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al mes.

### 26.4. Funciones

1º. De interpretación del Convenio.

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del Convenio.

c) Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre aplicación del convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración.

2º. Emisión de Informes. Con el fin de mejorar el nivel de relaciones laborales en el sector, armonizando los puntos de vista de trabajador y Empresa a través del diálogo entendimiento, la Comisión Paritaria emitirá preceptivamente informe, con carácter general para todas aquellas cuestiones laborales de discrepancia colectiva que puedan suscitarse en el seno de las empresas afectadas por el presente Convenio, y que de acuerdo con la Legislación vigente corresponde resolver a la Autoridad Laboral, tanto de la Administración Autónoma como de la Administración Nacional.

Estos supuestos revestirán el carácter de extraordinarios a los efectos del plazo contemplado en artículo 26.3.

La Comisión Paritaria conocerá preceptivamente, bien emitiendo informe previo a la intervención de la Autoridad laboral, o bien mediando o arbitrando cuando las partes así lo soliciten en cuestiones de discrepancia entre Empresa y trabajador en materia de clasificación profesional, calendario laboral, así como en Conflictos Colectivos.

3º. De igual forma llevará a cabo estudios, entre otros, en relación con:

a) Actividades formativas.

b) Salud laboral.





- c) Absentismo.
- d) Jubilación.
- e) Calificación de actividad productiva como normal.
- f) Empleo.

Asimismo, abordará y propondrá a las entidades firmantes, una simplificación del texto del presente Convenio.

26.5. La Comisión Paritaria podrá suscribir acuerdos de cooperación con la Administración Pública en general o entidades públicas o privadas, así como obtener recursos y recibir financiación de las citadas instituciones para la realización de los fines que le son propios, ello mediante el correspondiente apoderamiento por las Organizaciones firmantes.

26.6. La Comisión Paritaria analizará durante la vigencia del Convenio la problemática derivada de la diversidad de los subsectores afectados, valorando condiciones e iniciativas específicas en el campo de la formación, salud laboral, aspectos territoriales y otras cuestiones. Asimismo, hará seguimiento y examinará criterios de igualdad y no discriminación.

### **Artículo 27. Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral**

Las Organizaciones firmantes de este Convenio tienen constituida la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral, con carácter paritario y que actúa en el ámbito de la provincia de Sevilla. Está compuesta por cuatro representantes, dos elegidos por FEDEME y dos por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, uno por U.G.T. y uno por CC.OO, y podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la constituyen, mediante escrito dirigido a los domicilios de las restantes organizaciones no convocantes, con una antelación mínima de cuarenta días a la fecha elegida para la celebración de la reunión.

Aunque sin carácter limitativo, la Comisión podrá tener las siguientes funciones:

- a) De promoción entre empresarios y trabajadores del sector del Metal para una adecuada formación e información en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Asesoramiento conjunto en estas materias.
- c) Realización de estudios sobre nivel de accidentabilidad y enfermedades profesionales más comunes en el sector del Metal en el ámbito provincial de Sevilla.
- d) Seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones para empresas y trabajadores en la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales.





La labor de esta Comisión será meramente consultiva y su actuación será paritaria y colegiada.

Las Organizaciones firmantes de este Convenio Colectivo suscriben los contenidos que en materia preventiva incorpora el Acuerdo Estatal del Sector Metal.

Las partes acuerdan designar un Delegado de Prevención Sectorial por cada una de las organizaciones firmantes de este Convenio, con fines de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales. En el supuesto de que dicho asesoramiento requiera alguna visita a una empresa, la solicitud deberá ser necesariamente comunicada con la suficiente antelación a la Dirección de la empresa y a los otros Delegados de Prevención Sectorial, y la actuación ante la empresa requerirá el concurso de los tres Delegados.

Considerando la conveniencia de actuar en el campo de la prevención de riesgos y mejora de la salud laboral, las partes convienen en instar de la Autoridad Laboral a través de la Comisión Mixta del Convenio los oportunos recursos que permitan una actuación eficiente en este campo.

Para el seguimiento e impulso del Delegado de Prevención Sectorial, cuya figura las partes entienden conveniente, se mantendrán regularmente reuniones de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral bajo la presidencia del Delegado de Empleo de Sevilla

### **Artículo 28. Subrogación**

A la finalización de un contrato de mantenimiento ejecutado por empresa a la que sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, suscrito con la Administración Pública, la nueva empresa adjudicataria de dicho trabajo, y desde el momento: en que sea efectiva dicha adjudicación, asume el compromiso de subcontratar a los trabajadores que vinieran llevando a cabo ese trabajo, los cuales tendrán derecho a subrogarse en la nueva adjudicataria, siempre que se den los siguientes requisitos:

- a) Que la anterior empresa llevase al menos doce meses prestando el servicio objeto del contrato con la Administración Pública.
- b) No se podrá subrogar trabajadores que lleven menos de seis meses afectos a ese servicio y centro de trabajo.
- c) Solo será objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratado para la función de mantenimiento y así conste en sus contratos, salvo que se acredite ante la nueva empresa a plena satisfacción de esta, que el trabajador se encuentra adscrito al servicio de mantenimiento, en cuyo caso quedaría subrogado.





Para que opere la subrogación la empresa cesante en el servicio de mantenimiento, deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato firmado con la Administración Pública, así como a la nueva empresa adjudicat<sup>fi</sup> del mismo, a la que deberá acreditar relación de los trabajadores afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nominas y TC 2 donde se encuentren los mismos de los últimos seis meses.

Asimismo, el trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los haberes, de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudiera corresponder, hasta la fecha que la empresa cesante dejó de prestar servicio, siendo única responsable de dichos pagos.

En el caso de que la contrata hubiera sido suscrita entre una empresa subcontratista incluida en el ámbito funcional del presente Convenio y una empresa principal privada, si a su finalización se hiciera cargo de la citada contrata una nueva empresa y se mantuviera la actividad objeto de la subcontrata, esta última deberá otorgar preferencia de ingreso al 50% de los trabajadores que hubiesen desempeñado para la empresa cesante las funciones de la categoría profesional para la que se vaya a producir la nueva contratación, prevaleciendo entre éstos los trabajadores de mayor antigüedad.

Para que resulte exigible el citado compromiso de ingreso preferente será necesario que, además, concurren todos los requisitos exigidos en el presente artículo para la subrogación de trabajadores de las contratas de mantenimiento suscritas con la Administración Pública.

### **Artículo 29. Clausula de No Discriminación**

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

### **Disposiciones Adicionales**

PRIMERA. La Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación de Industria de CC.OO (FI-CC.OO) y la Federación de Metal, Construcción y Afines de UGT-Federación de Industria (MCA-UGT) en representación de los trabajadores del mismo, tienen suscrito el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 7 de agosto de 2008, y posteriores Resoluciones de dicho organismo, de 3 de marzo, 12 de mayo, 28 de octubre de 2009, 6 de octubre de 2010 y 5 de abril de 2011.

La Resolución de 8 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo,







registra y publica el acuerdo de modificación del capítulo 11 del Acuerdo estatal del sector del metal, sobre la estructura de la Negociación Colectiva en el Sector, estableciendo una serie de materias de ordenación común para todo el sector, la distribución de competencias reguladoras entre los distintos ámbitos y niveles de negociación y las distintas vías de articulación entre los mismos.

Así, son materias de competencia exclusiva reservada al ámbito estatal de negociación, según el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

Período de prueba.

- Modalidades de contratación.
- Clasificación profesional.
- Jornada máxima anual de trabajo.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Movilidad geográfica.

Igualmente, quedan reservadas para su negociación en el ámbito estatal las siguientes materias comunes:

-Ámbito funcional.

Estructura de la negociación del Sector.

Normas de concurrencia.

- Formación y cualificación profesional.
- Ordenación del régimen de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.
- Regulación de los órganos paritarios para la prevención de riesgos laborales.
- Programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades del sector del metal que trabajan en obras de construcción.
- Forma de acreditar la formación específica recibida por los trabajadores del sector del metal que trabajan en obras de construcción sobre prevención de riesgos laborales.





Diseño, ejecución y expedición de la tarjeta profesional del sector del metal.

- Procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos.

- Regulación de la comisión paritaria del Convenio estatal.

(BOE 22.02.2012)

Del mismo modo, Los acuerdos de eficacia general que a nivel estatal suscriban las Organizaciones representativas de las partes firmantes de este Texto se incorporarán al Convenio Colectivo Siderometalúrgico de Sevilla, sustituyendo éstos, en su caso, íntegra y automáticamente el Texto provincial en cuestión, y en los términos que en dichos acuerdos nacionales se establezcan.

SEGUNDA.- En relación con el artículo 84 del vigente Estatuto de los Trabajadores, las partes intervinientes se comprometen expresa y formalmente a no promover convenios que pudieran implicar modificación del contenido total o parcial del presente Convenio.

TERCERA.- COMISION PARITARIA DE FORMACION CONTINUA PARA EL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

NORMA 1a.- Las organizaciones firmantes de este Convenio, han constituido la Comisión Paritaria del Sector del Metal de la Provincia de Sevilla, en desarrollo del Acuerdo Estatal del Sector del Metal en materia de Formación, dentro del ámbito de la provincia de Sevilla.

Este Acuerdo tiene carácter bipartito al ser las partes signatarias del mismo la Federación de Empresarios del Metal de Sevilla y las Federaciones del Metal de U.G.T. y CC.OO.

NORMA 2a.- El ámbito funcional de este Acuerdo es la Formación para el Empleo a través de planes agrupados o de empresas del Sector del Metal.

El ámbito territorial es la totalidad de la Provincia de Sevilla.

El ámbito temporal de este Acuerdo abarcará la vigencia fijada para el Acuerdo Estatal del Sector Metal.

NORMA 3a.- La Comisión Paritaria de Formación para el Empleo en el Sector del Metal de la Provincia de Sevilla, estará compuesta por ocho miembros, cuatro en representación de la FEDEME y cuatro en representación de los sindicatos firmantes.

Se permite la sustitución ocasional de los miembros de cada parte, en atención a la materia que pueda ser objeto de examen en la reunión, sin que ello pueda suponer, alterar el número máximo de miembros.



NORMA 4a.- La Comisión Paritaria de la Provincia de Sevilla, tendrá como funciones: Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Estatal del Sector Metal en materia de Formación.

Promover y orientar planes agrupados y de empresas en el ámbito de la Provincia de Sevilla, según los criterios del Acuerdo Estatal del Sector Meta Conocer y/o presentar propuestas de planes intersectoriales de Formación para el Empleo en los cuales participen empresas del Metal.

Conocer, informar y evaluar en el ámbito de la Provincia de Sevilla todos los planes de formación del Sector, tanto agrupados como de empresas, incluidos los intercentros y elevarlos posteriormente para su tramitación a la Entidad Paritaria Sectorial Estatal del Metal (FMF)

Previo informe de las partes, resolver las discrepancias en los planes de empresa y agrupados del ámbito de la Provincia de Sevilla en los que participen empresas del Metal.

Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de Formación para el Empleo de empresas y trabajadores del Sector en la Provincia de Sevilla.

Remitir a la Comisión Paritaria Sectorial las solicitudes de permisos individuales de formación en el ámbito de la Provincia de Sevilla, así como informar y resolver las discrepancias que puedan surgir a este respecto.

NORMA 5a.- La Comisión Paritaria de la Provincia de Sevilla, se reunirá de mutuo acuerdo, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones y, al menos, tres veces al año si una de las partes lo solicita. A las reuniones podrán asistir los expertos que se estimen oportunos.

NORMA 6a.- Los criterios para la elaboración, evaluación y aprobación de planes, tanto de empresa como agrupados, se atenderán a los emanados de la y desarrollados por la Entidad Paritaria Sectorial Estatal del Metal (FMF), así como las normas específicas de nuestro ámbito y sector que pueda desarrollar esta Comisión.

NORMA 7a.- Las acciones formativas que se desarrollen al amparo de este Acuerdo se financiarán según los criterios y procedimientos que establezca, con suficiente antelación, la Entidad Paritaria Sectorial Estatal del Metal (FMF), previo informe y evaluación de la Comisión Paritaria Sectorial Estatal del Metal, que tendrá carácter vinculante.

La aplicación de este Acuerdo queda supeditada a la existencia de disponibilidades presupuestarias y a la puesta en vigor de las normas que desarrollen el Acuerdo Estatal del Sector Metal en materia de Formación.





CUARTA. Las partes se someten al Acuerdo a nivel nacional sobre el sistema de clasificación profesional firmado por parte de la representación nacional de las organizaciones firmantes del presente Convenio, (CONFEMETAL, UGT Y CCOO), contenido en el Capítulo denominado "Clasificación Profesional" del Acuerdo Estatal del Sector Metal, suscrito el 19 de julio de 2011 -Anexo número 4.-, asumiendo las Organizaciones firmantes del presente Texto Articulado el compromiso de desarrollarlo durante la vigencia del presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el Artículo num. 9 del presente Convenio.

Así, la Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional, garantizará la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del sistema de Clasificación Profesional, basado en Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Sevilla.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en la aplicación del sistema de Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma, en el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, debiendo el/los interesados acreditar a tal efecto, mediante certificación expedida por el Secretario, conforme no se ha producido resolución, pudiendo las partes, a partir de ese momento, acudir a las instancias que estimen conveniente.

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por una presidencia, una secretaria y por un máximo de 8 miembros, entre empresarios y trabajadores, así como de los asesores que se estimen necesarios por las partes. Se levantará acta de los acuerdos que se tomen en la misma.

La Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del sistema de Grupos Profesionales.

QUINTA.- Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA/P, para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos: período de disfrute de vacaciones: licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales,





previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcas territoriales.

SEXTA.· Patrimonio Industrial. Las partes asumen el compromiso de promover iniciativas ante las instancias públicas y privadas para la salvaguarda del patrimonio industrial de Sevilla, como parte de la cultura tecnológica andaluza.

SEPTIMA.· Igualdad. Las partes acuerdan transcribir el Texto articulado del Convenio a un lenguaje no sexista en el plazo de seis meses a partir de la firma del mismo, de conformidad con la Ley de Igualdad.

#### OCTAVA. SALARIO NUEVO INGRESO

Como medida de mejora de la empleabilidad de los trabajadores del sector metalúrgico de la provincia de Sevilla, y teniendo en cuenta el tiempo necesario para la adecuación progresiva de los conocimientos y habilidades de los trabajadores a los requerimientos del puesto de trabajo las partes acuerdan fijar un salario de nuevo ingreso, de carácter temporal, que retribuirá la contratación inicial del empleado.

A partir de la fecha de la firma del presente Texto Articulado se fija un Salario de Nuevo Ingreso, establecido en el Anexo VII para cada uno de los grupos profesionales por el período máximo determinado en dicho anexo de acuerdo con el grupo profesional asignado.

Este salario no será de aplicación cuando el trabajador hubiera /estado vinculado laboralmente a la empresa o grupo de empresas con carácter previo por un contrato indefinido, temporal o de puesta a disposición.

Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado y se abonarán en función del salario que se perciba en el momento de su liquidación.

#### **Disposición Final Atrasos**

En el supuesto que la aplicación de la Tabla Salarial del año 2012 diera lugar a atrasos por diferencias a favor de los trabajadores, las empresas abonarán dichos atrasos en el plazo de 3 meses a contar desde la fecha de la firma del presente texto Articulado.

##\*1\*#

##\*2\*#

