



## **II Convenio Imtech Spain Campo de Gibraltar**

### **Capítulo I Cláusulas Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito de Aplicación.**

1. El presente convenio será de aplicación al conjunto de los trabajadores agrupados en el código de cuenta de cotización del Campo de Gibraltar de la división de industria de IMTECH SPAIN, con las excepciones previstas en los apartados 2 y 3 siguientes.
2. No se aplicará a aquellos trabajadores que, procedentes de otras delegaciones de la empresa radicadas fuera de la citada Comarca, presten en ésta sus servicios profesionales en régimen de desplazamiento temporal. En estos supuestos regirá el convenio y acuerdos de la delegación de origen.
3. El régimen económico pactado en este convenio no será de aplicación a directores, delegados de zona y personal encuadrado dentro de los grupos profesionales 1, 2 y 3 del anexo II, cuyas retribuciones superen a las aquí pactadas calculadas en cómputo anual.

#### **Artículo 2. Vigencia y Duración**

1. El presente convenio entrará en vigor el 01 de Abril de 2013 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2015.
2. Con una antelación de tres meses al fin de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar la finalización del convenio, a cuyo efecto se dirigirá por escrito a la otra parte.
3. En caso de denuncia las partes estarán obligadas a negociar el nuevo convenio conforme al principio de la buena fe.

#### **Artículo 3. Comisión Mixta Paritaria**

1. Se constituye una Comisión Mixta Paritaria que estará formada por diez vocales, cinco en representación de los trabajadores y otros cinco en representación de la empresa como máximo. Esta Comisión intervendrá en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio.
2. La Comisión Mixta Paritaria se regirá por las siguientes reglas:
  - a) Las fundamentales competencias de la Comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio, así como velar por el cumplimiento del mismo.
  - b) Igualmente conocerá, con carácter previo y obligatorio para las partes, a las





vías administrativa y jurisdiccional, de los conflictos colectivos que puedan ser promovidos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión levantará la correspondiente acta y emitirá el dictamen correspondiente.

Transcurridos cinco días laborables sin haberse reunido la Comisión, quedará libre la parte solicitante para acudir al orden administrativo o jurisdiccional competente.

De no alcanzarse acuerdo y si el asunto debiera resolverse en sede judicial, de conformidad entre las partes el mismo se someterá previamente a resolución definitiva mediante procedimiento arbitral.

c) Las reuniones de la Comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las partes firmantes del Convenio, que lo comunicará a la otra, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días a partir de la comunicación.

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

e) De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

f) La Comisión Mixta Paritaria será también competente en la adecuación del Convenio a cualquier disposición o norma legislativa que pudiera afectar al mismo.

De igual manera, la Comisión procederá de la misma forma a adecuar el presente Convenio a otros acuerdos que, en ámbito, puedan producirse entre las centrales sindicales y la patronal y que afecten al contenido del Convenio (resolución de conflictos, movilidad geográfica y funcional, salud laboral, clasificación profesional, etc.).

3. La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este Convenio.

## **Capítulo II Condiciones Económicas**

### **Artículo 4. Retribuciones**

1. A partir de la entrada en vigor del convenio y hasta el 31-12-2013, regirán las retribuciones de la tabla salarial vigente.

2. Para el año 2014, los conceptos retributivos del convenio se incrementarán un 0,5% con efectos del 1º de enero de dicho año.

3. Para el año 2015, los conceptos retributivos del convenio se incrementarán un 1% con efectos del 1º de enero de dicho año.

4. Las retribuciones que se establecen para cada una de las categorías profesionales tendrán carácter de mínimas.



5. La estructura de los conceptos económicos será la siguiente:

a) Conceptos salariales:

- Salario base.
- Pagas extraordinarias.
- Antigüedad consolidada.
- Plus Personal
- Plus de jefe de equipo.
- Plus de riesgo (tóxico, penoso y peligroso).
- Plus de turno.
- Plus de nocturnidad.
- Plus Festivo.
- Plus de disponibilidad.
- Plus de productividad.
- Plus de cambio horario.
- Plus de retén.
- Plus de embarque.
- Primas, incentivos, gratificaciones, varios cantidad calidad.

b) Conceptos extrasalariales:

- Plus de transporte.
- Dietas.
- Complemento por incapacidad temporal.
- Bolsa de estudios.
- Ayuda disminuidos.
- Quebranto de moneda.





## **Artículo 5. Plus de Transporte**

1. El plus de transporte se abonará a razón de 4,42 € por día efectivo de trabajo de lunes a viernes.
2. El personal en régimen de trabajo a turnos percibirá el plus por día trabajado, con un máximo de 225 días al año.

## **Artículo 6. Pagas Extraordinarias**

1. Los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias que se calcularán a razón de 30 días de salario base más, en su caso, antigüedad consolidada.
2. Los periodos -trimestrales- de devengo de estas gratificaciones extraordinarias serán los siguientes:

|                             |                                     |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| a) Paga extra de marzo:     | del 1 de enero al 31 de marzo       |
| b) Paga extra de julio:     | del 1 de abril al 30 de junio       |
| c) Paga extra de octubre:   | del 1 de julio al 30 de septiembre  |
| d) Paga extra de diciembre: | del 1 de octubre al 31 de diciembre |

3. Los pagos se efectuarán los días 15 de marzo, 15 de julio, 15 de septiembre y 15 de diciembre, respectivamente, o los inmediatamente posteriores si éstos fueran festivos.
4. De cada paga extraordinaria, se deducirá el 50% de los días de permanencia en situación de Incapacidad Temporal, en el periodo de devengo correspondiente.

## **Artículos 7. Anticipos**

1. El día 25 de cada mes, o si éste fuera festivo el inmediato posterior, se ingresará mediante transferencia bancaria un anticipo a cuenta de la nómina cuyo importe será de 430,00 € para el personal incluido en el grupo profesional 7 del anexo II, y de 460,00 € para el resto de categorías profesionales.

El trabajador podrá cancelar este anticipo por transferencia bancaria mediante comunicación al efecto.

2. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir otro anticipo mensual a cuenta de la nómina de hasta el 90% de la retribución devengada, deducido de ésta el anticipo al que se refiere el apartado anterior de haberse producido su ingreso.

## **Artículos 8. Desplazamiento y Dietas**



1. Los trabajadores que para cumplir una misión determinada, tuvieran que desplazarse a otra localidad, percibirán una dieta con arreglo a los siguientes criterios :

a) Pernoctando fuera de su domicilio: 52,93 € por día de permanencia en régimen de desplazamiento temporal dentro del territorio nacional, en la Península.

En el caso de desplazamientos fuera de la Península dentro del territorio nacional, la dieta diaria será de 73,66 €.

Cuando el trabajador sea desplazado fuera del territorio nacional, el importe de la dieta diaria se fijará de común acuerdo entre las partes.

b) Pernoctando en su domicilio (media dieta): 15,91 €, que se abonará en los supuestos de desplazamientos superiores a 20 kms, contados desde el centro de origen al centro de trabajo de destino.

Cuando el trabajador tenga que realizar jornada partida se abonará esta media dieta siempre que el desplazamiento sea superior a 10 kms., contados desde el centro de origen al centro de trabajo de destino.

2. Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

3. No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, salvo que estén situados a una distancia que exceda de lo establecido en el apartado 1.b.

Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que vaya a prestar el trabajo resulte ser la residencia del trabajador, siempre que independientemente no se le ocasione perjuicio económico determinado.

4. Cuando el desplazamiento requiera pernoctar fuera del domicilio y viajar fuera de la jornada ordinaria de trabajo, el trabajador percibirá las horas que emplee en el viaje a razón del 50% del valor de la hora extraordinaria.

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

6. Por cada 15 días consecutivos que el trabajador permanezca en régimen de desplazamiento, disfrutará de un día laborable de vacaciones,





independientemente de las vacaciones reglamentarias, que podrán acumularse, sin que sea necesariamente obligatorio hacer uso de él.

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

8. Cuando el trabajador, de acuerdo con la empresa, haga prestación de su vehículo a ésta, las condiciones económicas u otras serán fijadas de mutuo acuerdo entre ambos.

### **Artículo 9. Bajas Por Enfermedad y Accidente de Trabajo**

1. En el supuesto de baja por incapacidad temporal, ya sea derivada de contingencias comunes o profesionales, la empresa abonará al trabajador un complemento a su cargo que, sumado a la prestación de la Seguridad Social que en cada caso corresponda, en total suponga el 80% del promedio de los salarios percibidos por el trabajador en los 3 meses previos a la baja médica, a partir del primer día.

2. Por el término salarios aquí se entiende la relación de conceptos enumerados en el apartado 5º, letra "A", del artículo 4; si bien aquellos conceptos salariales no habituales y los de vencimiento periódico superior al mensual se tomarán, a efectos del cómputo del 80%, en un promedio mensual que sea proporcionalmente idéntico a lo largo de los 12 meses del año; esto es, la suma del concepto en cuestión en el año anterior a la baja dividido entre doce.

3. Se excluyen del cómputo del 80% las pagas extraordinarias de julio y diciembre previstas en el artículo 6 del convenio, que se someterán al régimen previsto en dicho precepto.

4. Se establece una garantía mínima y un límite máximo de acuerdo con el siguiente criterio:

a) La cantidad global, que incluye la prestación de la Seguridad Social, no podrá ser inferior al 100% del salario base convenio y del complemento por antigüedad consolidada que venga percibiendo el trabajador a lo largo del mes precedente.

b) Tampoco dicha cantidad global podrá ser superior, en ningún caso, al 100% del conjunto de conceptos salariales percibidos por el trabajador el mes anterior a la baja, si bien los conceptos salariales "no habituales" y los de vencimiento periódico superior al mensual serán calculados a estos efectos conforme a lo establecido en los apartados 2º y 3º de este artículo.

5. En los casos de asistencia a consulta médica del Seguro Obligatorio de Enfermedad, cuando la misma haya de realizarse dentro de la jornada laboral,





dará al trabajador derecho al percibo del 50% de su salario durante su ausencia, sin que tal beneficio pueda exceder de 30 horas cada año, y previo aviso y posterior justificación al empresario.

### **Artículo 10. Plus de Jefe de Equipo**

1. El jefe de equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., distinguiéndose entre jefe de equipo "A" y "B".
2. Los jefes de equipo "A" y "B" no tendrán bajo sus órdenes un número de personas superior a diez ni a cinco, respectivamente.
3. Ningún jefe de equipo podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya.
4. El plus de jefe de equipo consistirá en un porcentaje sobre el salario base de su categoría, fijándose en el 25% para el jefe de equipo "A" y en el 12,5% para el "B". Este plus corresponderá abonarlo siempre que no se haya tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.
5. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres años en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

### **Artículo 11. Plus de Riesgo (tóxico, penoso y peligroso)**

1. El personal encuadrado dentro de los grupos profesionales de "operarios" que preste sus servicios profesionales en el interior de talleres o de recintos industriales, percibirá las siguientes cuantías en concepto de plus de riesgo:

a) Zona "A" -Recintos industriales-: 9,37 € por día efectivo de trabajo.

b) Zona "B" -Talleres propios-: 8,82 € por día efectivo de trabajo.

2. También percibirá este plus el personal encuadrado en los grupos profesionales de "empleados", siempre que, desarrollando su actividad profesional en el interior de talleres o de recintos industriales, viniera percibiendo el extinguido plus de toxicidad a fecha 31-12-2007.

### **Artículo 12. Trabajo a Turnos**

1. Los turnos podrán organizarse de forma que se cubran las 24 horas del día en aquellos centros de trabajo con procesos productivos continuos.







2. La empresa publicará, con 5 días de antelación, un cuadrante de rotación de turnos con todos los trabajadores de un mismo equipo, guardando periodos de cadencia igual para todos los trabajadores, no pudiendo permanecer ningún trabajador más de dos semanas consecutivas en el turno de noche salvo adscripción voluntaria.

La empresa avisará, en la medida de lo posible, con 5 días de antelación en los supuestos de trabajos que surjan de forma imprevista.

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

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

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

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

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

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

A los efectos de este apartado se entenderán modificaciones sustanciales colectivas, las definidas como tales en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y las que afecten a más del 40% de la plantilla.

En aquellos centros de trabajo en los que estén instaurados sistemas de rotación de 4º turno, se insta a negociar, en los tres meses posteriores a la firma del presente convenio, la posibilidad o no de establecer el sistema del 5º turno en el centro de trabajo. Las condiciones de trabajo del mismo y su compensación económica deberán ser acordadas en dicha negociación.

### **Artículo 13. Nocturnidad**







1. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.
2. La bonificación por trabajo nocturno será del 30% sobre el salario base convenio y se regulará de acuerdo con las siguientes reglas:
  - a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
  - b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.
3. Ningún trabajador permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

#### **Artículo 14. Complemento Personal**

1. Aquellos trabajadores que como consecuencia de la aplicación de convenios colectivos anteriores vinieran percibiendo conceptos retributivos que han sido objeto de eliminación en el presente convenio, como el denominado Plus de Asistencia, percibirán como condición más beneficiosa de carácter individual un complemento personal en las cuantías que actualmente vienen percibiendo por la aplicación del referido concepto de Plus de Asistencia.

En caso de ascensos, el personal que tenga este complemento, verá incrementado su importe hasta percibir los siguientes importes:

| Categorías                              | Nuevas Instalac. | Admón,Técnicos y Mantenimiento |
|---|------------------|--------------------------------|
| Oficial Primera y categorías superiores | 197,60           | 179,90                         |
| Oficial Segunda                         | 117,33           | 99,63                          |
| Oficial Tercera                         | 109,29           | 91,59                          |
| Especialista y Peón                     | 48,16            | 48,16                          |

Dicha cantidad no podrá ser objeto de compensación y absorción y será objeto de revalorización en los porcentajes pactados en el presente convenio colectivo para el resto de los conceptos salariales.

2. El personal en el que se subroga al empresa para la realización de actividades en el puerto de Algeciras tendrá derecho a percibir, igualmente como complemento de carácter personal las cantidades que a continuación se establecen para cada una de las categorías y períodos de vigencia del presente convenio:





a) A partir del 1 de abril de 2013, percibirán como Plus Personal el 50% del importe del Plus de asistencia (ahora complemento personal), establecido para su categoría profesional, en las tablas salariales vigentes a la entrada en vigor del presente convenio.

b) A partir del 1 de Julio de 2013, percibirán como Plus Personal el 50% restante del importe del Plus de asistencia (ahora complemento personal), establecido para su categoría profesional en las tablas salariales vigentes a la entrada en vigor del presente convenio incrementado con el porcentaje de revisión establecido en el artículo 4º para dicho año.

### **Artículo 15. Plus de Disponibilidad**

1. El personal adscrito a los mantenimientos de Bombas del centro de trabajo de la empresa en Factoría Acerinox, así como el personal de mantenimiento eléctrico en Laminación en Frío, del mismo centro de trabajo, percibirá 103,11 € mensuales en concepto de plus de disponibilidad.

2. El cobro de este plus estará condicionado al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Durante las Paradas los relevos deberán realizarse en el puesto de trabajo. El personal del turno saliente entregará al del turno entrante: documentación, herramientas de almacén, planos, medidas y repuestos; de forma que los trabajos no se interrumpan durante el cambio de turno. El tiempo empleado en el relevo se considerará compensado con el abono del plus.

b) Las Averías deberán ser reparadas en el menor tiempo posible, lo que significa que serán acometidas sin interrupciones por cambios de turno, comida, bocadillo o cualquier otra causa, hasta que el personal sea relevado por otros compañeros.

c) El incumplimiento de dichas obligaciones será causa para la detracción del plus en los días que tal incumplimiento se dé.

3. El importe diario del plus de disponibilidad será igual al cociente que resulte de dividir el importe mensual entre los días laborables establecidos para cada mes en el calendario laboral.

### **Artículos 16. Plus de Productividad**

1. Con objeto de incentivar la productividad en el trabajo, se establece un incentivo que se percibirá en concepto de plus de productividad por día efectivamente trabajado.

La cuantía diaria de este plus será de 10,29 €





2. Con carácter general no se percibirá el plus de productividad cuando los trabajos se realicen en Proyectos de Obras Nuevas cuyos presupuestos superen los 120.000,00 €.

En estos supuestos sólo lo percibirán aquellos trabajadores de plantilla que venían percibiendo el extinguido plus industrial con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

3. La percepción de este plus anula la percepción del plus industrial del Campo de Gibraltar.

4. La percepción del plus de productividad se vincula a la disponibilidad del trabajador a desplazarse temporalmente a otros centros de trabajo de la empresa radicados fuera de la Comarca del Campo de Gibraltar, siempre que la orden empresarial de desplazamiento se ajuste a lo establecido en el artículo 40, apartado 4, del Estatuto de los trabajadores, y respetándose en todo caso las condiciones pactadas en el contrato de trabajo.

Cursada la orden de desplazamiento temporal, la empresa estudiará aquellos casos de trabajadores inmersos en circunstancias excepcionales de índole personal que aconsejen la suspensión del desplazamiento, entendiéndose por tales circunstancias excepcionales las que tengan su origen en una causa de fuerza mayor que dificulte el desplazamiento del trabajador, de tal forma que de llevarse a efecto la orden le ocasione un perjuicio grave.

### **Artículo 17. plus de Cambio Horario**

1. El plus de cambio horario consistirá en una compensación económica de 44,11 € diarios exclusivamente en trabajos de "Paradas Programadas en el Sector Petroquímico".

2. A efectos de compensar el exceso sobre la jornada ordinaria que se produzca, el trabajador podrá optar entre las siguientes modalidades :

a) Compensación en metálico, en cuyo caso las horas que excedan de la jornada ordinaria le serán retribuidas como extraordinarias.

b) Compensación mediante el cómputo de las horas excedidas dentro de la jornada ordinaria efectiva anual pactada en el Convenio. En este caso el trabajador percibirá un complemento de 14,34 € por cada hora excedida.

Los descansos que se generen como consecuencia del exceso de jornada deberán ser programados mediante la elaboración de un calendario, de forma que se garantice la prestación del servicio por parte de la empresa a sus clientes.

### **Artículo 18. Servicio de Retén**





1. El Servicio de Retén se regulará por la normativa contenida en el Anexo III y IV del presente convenio.

### **Artículo 19. Plus de Embarque**

1. Se establece un plus de embarque por valor de 40,03 € que se abonará a aquellos trabajadores que realicen su trabajo a bordo de un buque y no puedan desembarcar durante veinticuatro horas consecutivas.

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

### **Artículo 20. Quebranto de Moneda**

1. Los cajeros o pagadores que habitualmente realicen pagos o cobros, percibirán por el quebranto de moneda la cantidad de 32,64 € mensuales, que cobrará una sola persona en la empresa.

### **Artículo 21 Plus Festivo**

1. Se percibirá la cantidad de 52,42 € por cada día trabajado en cualquiera de los 14 festivos nacionales, autonómicos o locales, establecidos en el calendario laboral, para trabajadores sujetos a cuadrante de rotación de cualquier tipo

### **Artículo 22. Fondo Económico**

1. Se establece un Fondo Económico en la cuantía de 123,13 € por trabajador. Dicho fondo se regirá por las siguientes reglas:

a) El trabajador lo solicitará, previo informe de sus necesidades, a la representación de los trabajadores, quien a su vez, analizado y adjudicado, lo elevará a la dirección de la empresa para su conocimiento.

b) La cuantía del préstamo no podrá exceder del 10% de la totalidad.

c) Las peticiones se harán conjuntas una vez al mes, salvo caso excepcional debidamente justificado.

d) Estos préstamos se facilitarán los días 15 de cada mes.

e) Será condición indispensable para su solicitud:

1. Tener una antigüedad mínima de un año.

2. No haber superado el 2,5% de absentismo en el trimestre anterior a la solicitud, salvo caso analizado conjuntamente (enfermedad grave, etc.).



3. El reintegro o descuento de estos préstamos se efectuará en el plazo de doce meses.
2. Una vez reintegrado dicho fondo en su totalidad o parte, se dispondrá nuevamente para el fin para el que haya sido constituido.
3. En el caso en que el trabajador cause baja en la empresa, la cantidad pendiente de reintegrar será pagada por los restantes trabajadores, prorrateando dichas cifras, sólo en el supuesto de que no quedara absorbida totalmente por la liquidación de cese o finiquito.
4. Será condición preferente para obtener el préstamo la necesidad de las causas que motiven la petición y, en igualdad de condiciones, primará el orden de llegada de la solicitud y el número de hijos.

### **Artículo 23. Absorción**

1. Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. No obstante, si algún trabajador a la entrada en vigor del presente Convenio viniera disfrutando a título individual de una remuneración que, con carácter global y cómputo anual, fuere superior a la resultante de aplicar las establecidas en este acuerdo, la diferencia le será respetada y no será objeto de absorción.
2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos conceptos retributivos regulados en este Convenio, únicamente tendrán aplicación y eficacia si, en cómputo anual y sumadas a las mínimas legalmente aplicables, sobrepasan la cuantía de los conceptos de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por este Convenio.

### **Artículo 24. Vinculación a la Totalidad**

1. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, teniendo las mismas, carácter preferente frente a cualquier otra disposición de ámbito general o sectorial.
2. En el supuesto de que la Autoridad Judicial o Administrativa, en el ejercicio de sus funciones y mediante decisión firme y relativa al plano colectivo, dejara sin efectos o modificara alguna de las estipulaciones del presente Convenio, ésta deberá ser objeto de nueva redacción, facultándose para ello a la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo improrrogable de quince días hábiles, no teniendo efectos retroactivos la nueva redacción acordada.

## **Capítulo III Condiciones De Trabajo**





## **Artículo 25. Jornada de Trabajo**

1. La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el periodo de vigencia del convenio será de 1.736 horas.

2. En aquellos centros de trabajo donde se trabaje con el sistema de jornada continuada, el cómputo de las horas se aplicará teniéndose en cuenta que el cuarto de hora de bocadillo se considerará como trabajo efectivo. No obstante, entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá optarse porque esta jornada sea en su totalidad de trabajo efectivo, compensando el cuarto de hora de bocadillo con 1,18 € por día trabajado. Esta opción no adquirirá carácter definitivo ni consolidado, pudiéndose renegociar su modificación a instancia de cualquiera de las partes.

3. La empresa y los representantes de los trabajadores negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tablones de anuncios en el primer mes del año, indicándose en el mismo los días festivos e inhábiles.

4. Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajará, salvo el personal adscrito al quinto turno.

5. Durante los siguientes periodos por cada hora extraordinaria trabajada se abonarán tres y cuarto:

a) Entre las 22 h. del día 31 de diciembre y las 22 h. del día 1 de enero.

b) Entre las 22 h. del día 5 de enero y las 22 h. del día 6 de enero.

c) Entre las 22 h. del día 24 de diciembre y las 22 h. del día 25 de diciembre.

6. Asimismo, existirá una jornada especial, consistente en 35 horas semanales durante un mínimo de 2 meses, que deberá disfrutarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Esta jornada especial no será de aplicación al personal del quinto turno. En todo caso, se tendrá en cuenta el cómputo anual de la jornada.

7. Aquellos centros de trabajo ubicados en una empresa principal se regirán por el horario de ésta, computándose al final del año las horas efectivas realizadas. Si las mismas fueran superiores a las aquí pactadas, será opcional para el trabajador el disfrutarlas como vacaciones o que se le abonen como extraordinarias.

## **Artículo 26. Horas Extraordinarias**

1. Con objeto de reducir las horas extraordinarias habituales y en sustitución de las mismas, se analizará de forma conjunta entre la empresa y los representantes de los trabajadores la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las



modalidades de contratación vigentes.

2. Respecto de otros tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como de riesgo de materias: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

3. La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa y Delegados sindicales, 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 más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado.

4. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

5. Las horas extraordinarias realizadas, podrán ser abonadas en metálico en la cuantía que se recoge en este artículo, o bien compensadas con descansos, a razón de 2 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada. Esta compensación debe ser acordada entre trabajadores afectados y empresa.

6. Valores por categoría profesional de las horas extraordinarias :

|                        |         |
|------------------------|---------|
| a) Encargado           | 26,69 € |
| b) Jefe de Equipo "A"  | 26,28 € |
| b) Jefe de Equipo "B"  | 24,71 € |
| c) Oficial Primera "A" | 23,12 € |
| c) Oficial Primera     | 23,12 € |
| d) Oficial Segunda     | 22,93 € |
| e) Oficial Tercera     | 22,75 € |
| f) Especialista        | 22,67 € |
| g) Peón                | 22,57 € |

## Artículo 27. Vacaciones Anuales





1. Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales – 168 horas laborales – para todo el personal afectado por el presente convenio, excepto para el personal del cuarto o quinto turno.
2. Cuando el disfrute de las vacaciones se realice en periodos partidos se empezará a computar a partir del primer día laborable de cada periodo.
3. La fecha de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, publicándose anualmente un calendario. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

En todo caso, los periodos vacacionales del personal de quinto turno serán distribuidos a lo largo de ocho meses, dentro de cada año natural.

4. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural, no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica.
5. Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas, única y exclusivamente por los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad consolidada, plus personal, plus de jefe de equipo, plus de riesgo, plus de turno, plus disponibilidad, plus productividad, nocturnidad, plus de retén, varios cantidad calidad, mejora voluntaria y disfrute vacacional.

No intervendrá por lo tanto, en el cálculo del valor del día de vacaciones, ningún concepto salarial cuyo devengo no se origine como consecuencia de la jornada ordinaria de trabajo, ni tampoco cualquier plus, incentivo, prima o gratificación que se haya devengado igualmente por trabajos extraordinarios tales como paradas, tareas, destajos o similares.

### **Artículo 28. Fiestas**

1. Todas las fiestas oficiales, nacionales, autonómicas o locales, que figuren en el calendario laboral, serán no recuperables.

### **Artículo 29. Rendimientos Mínimos**

1. Se establecerán tablas de rendimientos mínimos de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, debiéndose respetar el cumplimiento de las mismas una vez establecidas.

### **Artículo 30. Clasificación Profesional**

1. La clasificación del personal por grupos profesionales, tal y como refleja el capítulo III del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, suscrito por Patronal y





Sindicatos y homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 3-3-2009 (BOE 20-3-2009), se establece y acuerda en el Anexo II de este convenio.

2. La empresa no estará obligada a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

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

4. Durante la vigencia del convenio se adaptará la clasificación profesional establecida en el Anexo II del vigente Convenio, así como los grupos profesionales y categorías, a lo que se acuerde en esta materia por el Acuerdo Estatal del Sector o Convenio Colectivo Estatal, sin que ello pueda suponer pérdida para las expectativas salariales de los trabajadores ni coste adicional para la empresa.

## **Capítulo IV Cláusulas Temas Sociales**

### **Artículo 31. Licencias Especiales**

1. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a solicitar licencias con salario real por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación.

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

b) Por natalidad o adopción: 3 días laborables. En los supuestos de parto con cesárea, se acumularán las licencias de natalidad y enfermedad grave.

c) Por fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes del trabajador y su cónyuge y hermanos del trabajador y su cónyuge: 3 días naturales. Si el fallecimiento se produce fuera de los límites de la provincia, previa justificación de la distancia, 3 días naturales más.

d) Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes y descendientes, y hermanos del trabajador y su cónyuge: 3 días naturales. Cuando en este supuesto el trabajador necesite efectuar desplazamientos al efecto, serán 4 días naturales. En cualquier caso, se considerará el ingreso en Instituciones Sanitarias como enfermedad grave.

e) Por primera comunión de hijos y hermanos, siempre que éstos vivan con el trabajador y se celebre en día laborable: 1 día.

f) Por exámenes, previa justificación: las horas necesarias.

g) Por matrimonio de hijos y hermanos: 1 día natural.





h) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (Estatuto de los Trabajadores, art. 37, apartado 3, letra d).

j) Para acompañamiento de cónyuge, hijo o ascendientes del trabajador a centros de diagnóstico a instancias del SAS o a centro del SAS o concertado, cuya localización exceda de los 70 kilómetros del domicilio del trabajador: un máximo de tres días año.

2. Las licencias especiales reguladas en este artículo serán de aplicación en los mismos términos a las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna certificación del registro de parejas de hecho, a excepción de la licencia por matrimonio.

### **Artículo 32. Excedencias**

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

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

### **Artículo 33. Prendas de Trabajo**

1. Se dotará al personal fijo y eventual sin distinción de edad ni sexo, de una prenda de trabajo por cada cuatro meses, adecuada a las misiones que tengan asignadas. Cada dotación de prenda incluirá una toalla.

2. El vestuario de invierno constará de jersey y chaquetón por una sola vez al año.

Esta entrega habrá de coincidir con la temporada Otoño - Invierno y en ningún caso se admitirá la sustitución por cantidades en metálico.

3. En los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, tales como los que se realicen en tanques, montura, flote o sucios, se concederán cuantas prendas de trabajo sean necesarias, previa devolución de las otras.

### **Artículo 34. Personal con Capacidad Disminuida**

1. Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por cualquier causa sea objeto de algún tipo de discapacidad sobrevenida, y siempre que la misma no





determine su incapacidad permanente, la empresa se obliga a pasarlo a efectuar otros trabajos con la retribución que tenía en el anterior.

2. Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por la edad, la empresa obligatoriamente lo acoplará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo.

3. Si como consecuencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, se produjera una incapacidad permanente parcial o total para el trabajo, la empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, acoplará al trabajador al puesto de trabajo compatible con su capacidad, que previamente existiera en la empresa, asignándole el sueldo de su nuevo puesto de trabajo.

En ningún caso estará la empresa obligada a crear un puesto de trabajo nuevo.

La compatibilidad del puesto de trabajo vendrá definida por los siguientes condicionantes:

a) Se certificará la capacidad residual que se constate con el informe EVI -o el que reglamentariamente lo sustituya-, la cual será la que delimite los puestos de trabajo a los que el discapacitado podría optar, en base al esfuerzo y condiciones físicas requeridas.

b) En caso de inexistencia de puesto de trabajo compatible en su sector profesional, el discapacitado podría optar a un puesto que exista en un departamento o sector distinto, de la siguiente forma :

- Acreditando poseer la cualificación académica legalmente exigible y superando una prueba de aptitud que la empresa, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, concretará en función a los distintos condicionantes de cada puesto de trabajo disponible.

- En defecto de lo anterior, sometiéndose a un curso de formación a cargo de la empresa y cuya duración no será superior a tres meses, orientado a adquirir los conocimientos necesarios para el desarrollo profesional del nuevo puesto. Durante la impartición del curso no tendrá derecho a salario.

Cuando no prospere el acoplamiento del trabajador a puesto de trabajo alguno, por la causa que sea, o éste manifieste su renuncia a la posibilidad de recolocación, será aplicable la póliza de seguro prevista en el artículo 36.

4. Los puestos de trabajo cubiertos por este personal con capacidad disminuida no podrán exceder del 10% de la plantilla de trabajadores fijos de la empresa.



### **Artículo 35. Bolsa de Estudios y Ayuda a Disminuidos**

1. Bolsa de Estudios. Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores, se abonará a los mismos la cantidad de 12,30 € mensuales por cada hijo mayor de 3 años de edad y previa justificación de asistencia al centro de enseñanza.

El pago se efectuará durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, y hasta que sea efectiva la gratuidad de la enseñanza.

La bolsa de estudio corresponderá abonarla siempre que exista justificación de la asistencia y de cualquier gasto motivado por la enseñanza, tanto pública como privada, con excepción de los gastos correspondientes a transportes y cuotas de las asociaciones de Padres de Familia.

El personal fijo de plantilla percibirá el importe anual de la bolsa de estudios en un solo pago, en el mes de septiembre y previa justificación de la matriculación correspondiente en el centro de enseñanza. Al trabajador de plantilla que cese en la empresa durante el transcurso del año escolar le será deducida de su liquidación salarial la parte proporcional de lo percibido en exceso por este concepto.

2. Ayuda a disminuidos. Los trabajadores que tuvieran hijos minusválidos psíquicos y/o físicos, percibirán la cantidad de 82,74 € mensuales por cada hijo en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial.

3. En caso de soltero, cabeza de familia, que tenga hermanos minusválidos o en período de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en los anteriores apartados 1 y 2 por los conceptos allí indicados.

### **Artículo 36. Seguro de Convenio**

1. Todos los trabajadores acogidos a este convenio disfrutarán de una póliza de cobertura por accidentes, fijada en la cuantía de veinticinco mil euros (25.000 €) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez e incapacidad permanente total y de diez mil euros (10.000 €) en caso de muerte natural.

La contingencia de incapacidad permanente total prevista en el párrafo anterior, será también aplicable cuando la causa sea derivada de contingencias comunes.

2. No existe el derecho a cobrar la indemnización prevista por la póliza para los casos de incapacidad permanente total, en el supuesto de que el trabajador sea recolocado conforme a lo previsto en el artículo 34 del presente Convenio.

3. Los capitales asegurados no serán objeto de incremento ni de revisión alguna





durante la vigencia del Convenio.

## **Capítulo V Cláusulas de Empleo**

### **Artículo 37. Personal de Plantilla**

1. Para mejor control de la plantilla, la empresa facilitará a la representación de los trabajadores semestralmente el escalafón general de sus empleados, con expresión de: categoría, especialidad y antigüedad, e indicando si es fijo o eventual.
2. El escalafón se hará por triplicado ejemplar. Uno será expuesto en el tablón de anuncios; otro quedará para la empresa; y el tercero será entregado a los representantes de los trabajadores, los cuales, a su vez, deberán firmar dichos escalafones.

### **Artículo 38. Promoción**

1. El peón y auxiliar administrativo que a la firma del convenio lleve en la empresa cuatro o más años en la misma categoría profesional, pasará a percibir los emolumentos de la categoría de especialista o la de oficial de 2ª administrativo, respectivamente.
2. Se establecerá un procedimiento de ascensos de categoría de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores. Se remite a la comisión mixta paritaria.

### **Artículo 39. Ceses**

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vienen obligados a poner en conocimiento de la empresa dicha circunstancia cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:
  - a) 1 mes en el caso de trabajadores encuadrados dentro de los grupos profesionales 1 a 3 del Anexo II.
  - b) 15 días en los demás casos.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una reducción salarial equivalente a los días de retraso en la comunicación.

2. La empresa estará obligada a preavisar, en los mismos plazos que el trabajador, los contratos de trabajo de duración determinada superiores a un año. El incumplimiento de esta obligación por parte de la empresa dará derecho al trabajador a ser indemnizado con un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.





## **Artículo 40. Contratos de Trabajo**

1. La empresa se compromete a la utilización de las distintas modalidades de contratación de duración determinada de acuerdo con la finalidad de las mismas.
2. Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o cuando el trabajador no sea dado de alta en la Seguridad Social en los plazos reglamentarios, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

## **Artículo 41. Contratación por Tiempo Determinado**

1. Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación vigente.
2. Todos los contratos de trabajo de duración determinada deberán concretarse por escrito y de él se firmarán, al menos, cuatro ejemplares, de los que uno se entregará al trabajador y otro a los representantes de los trabajadores.
3. Contrato eventual por circunstancias de la producción:
  - a) En uso de la facultad conferida por el citado artículo 15.1.b, en su último inciso, las partes concretan que las actividades en las que podrán contratarse trabajadores eventuales con plena validez, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, por tratarse de causas que se consideran originadas por circunstancias de la producción o bien por acumulación de tareas o excesos de pedidos y que por su propia transitoriedad, no justifican la ampliación permanente de la plantilla son:
    - Reparación de tanques.
    - Montaje de tuberías y equipos.
    - Preparación de útiles y repuestos para Paradas.
    - Aquellas otras actividades que se acuerden en el seno de la Comisión Paritaria.
  - b) El número de trabajadores contratados al amparo de esta modalidad no podrá exceder del 20% de la plantilla de la empresa.

### 4. Jubilación:

De conformidad a lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los Convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, ésta será obligatoria para los trabajadores a la edad de los 65 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos :

- a) Que la medida se vincule a la mejora de la estabilidad en el empleo, la





transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

b) Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización, esto es, 15 años, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

#### 5. Jubilación parcial y contrato de relevo:

Se celebrará el contrato de trabajo a tiempo parcial a instancias del trabajador encuadrado entre los grupos profesionales 5 y 7, según lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, por jubilación parcial, a partir del momento de reunir los requisitos establecidos legalmente para acceder a dicha prestación, conforme a lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de diciembre. Será necesario el acuerdo entre la empresa y el trabajador, a efectos de celebrar el referido contrato, cuando éste pertenezca a uno de los grupos profesionales siguientes del Anexo II del Convenio: 1, 2, 3 ó 4.

La empresa dispondrá de un plazo de seis meses para concertar un contrato de relevo con un trabajador adecuado, en concordancia con la normativa de referencia, momento a partir del cual, podrá pasar el solicitante a la situación de jubilación parcial.

Si se produjera algún cambio en la legislación vigente, se analizará en el seno de la Comisión mixta paritaria.

6. A la finalización del contrato de trabajo, por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del mismo, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

#### **Artículo 42. Personal de Mantenimiento en Empresa Principal subrogación**

1. Este artículo afectará, única y exclusivamente, al personal de mantenimiento que presta sus servicios profesionales en centros de trabajo de Imtech Spain delegación Campo de Gibraltar ubicados en empresas principales, en virtud de un contrato mercantil de mantenimiento de aquella con sus clientes, excluyéndose de dicho personal a los mandos intermedios.

2. Cumpliéndose la condición establecida en el apartado anterior y en el caso de que Imtech Spain cese en la adjudicación de un contrato mercantil de mantenimiento, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 43 del convenio Colectivo Provincial para la Industria del Metal de Cádiz.





## **Capítulo VI Derechos Sindicales**

### **Artículo 43. Acción Sindical en la Empresa**

1. La acción sindical en la empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS-Ley 11/1985, de 2 de agosto, BOE del 8-8-1985), así como por lo que en esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores.

2. El crédito de horas mensuales que determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores se acumulará en cómputo trimestral. Estas horas de los distintos miembros del Comité de empresa, se podrán acumular entre los pertenecientes a cada sindicato en uno o varios miembros de sus componentes, sin rebasar el máximo total determinado en el citado artículo del E.T., pudiéndose quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración.

No se computarán dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la empresa en negociaciones con la misma, previa petición dirigida por escrito a la Dirección.

## **Capítulo VII Prevención de Riesgos Laborales**

### **Artículo 44. Salud Laboral**

1. La regulación de la Prevención de Riesgos en la empresa se regirá por lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos, en sus normas de desarrollo y en el Acuerdo o Convenio Estatal del Sector.

2. La inobservancia de las medidas de seguridad por parte del trabajador podrá ser motivo de sanción.

3. Los trabajadores deberán entregar a la empresa los equipos de protección individual facilitados por ésta, tanto al solicitar nuevos equipos por deterioro de los anteriores como al finalizar la relación laboral.

4. Los exámenes de salud se realizarán en función del puesto de trabajo y aplicando el protocolo médico de vigilancia de la salud para cada puesto.

### **Disposiciones Adicionales**

**PRIMERA.- ANTIGUEDAD CONSOLIDADA.**

Todos los trabajadores afectados por el convenio que perciban la antigüedad consolidada, mantendrán su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el convenio para los restantes conceptos salariales.

**SEGUNDA.- PARTE DE TRABAJO.**





Es obligación de los trabajadores cumplimentar correctamente el parte diario de trabajo, cuyo contenido mínimo se concreta en la descripción de los trabajos realizados durante la jornada así como las horas invertidas en cada uno de ellos.

A modo de ejemplo se detallan a continuación dos supuestos :

A.- Parte diario de Tubereros, Caldereros y Montadores.

| Descripción de los trabajos realizados   | Horas realizadas | Nº Pulgadas |
|--|------------------|-------------|
| Fabricación de tuberías y soportes ISO CM-104 H1/2 0 - comprobar medidas cortar palillos | 1,5              | 84 "        |
| Puntear 14 costuras de 6 "   | 5                |             |
| Fabricar 7 patines de 400 *100   | 1,5              |             |
| Totales  | 8                | 84 "        |

B.- Parte diario de Soldadores.

| Descripción de los trabajos realizados             | Horas realizadas | Nº Pulgadas |
|--|------------------|-------------|
| Soldar tubería ISO BZ-321 0 4" nº 1-2-3-4-6-7-9-10 | 3,5              | 32 "        |
| ISO PH-107 0 8" nº 30 y 31                         | 3                | 16 "        |
| Soldar 3 patines                                   | 1,5              |             |
| Totales  | 8                | 48 "        |

TERCERA.- ADHESIÓN.

1. En materia de formación, conducta laboral, clasificación profesional y resolución extrajudicial de conflictos laborales se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, suscrito por Patronal y Sindicatos con fecha 3-3-2009 (BOE 20-3-2009).

2. Conciliación de la Vida Familiar. Con motivo de la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, será de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, u otra norma que la modifique o la sustituya.

3. En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y en cualquier otra disposición legal aplicable

CUARTA.- PAZ LABORAL.

1. Durante la vigencia del presente convenio, la parte social queda obligada a no convocar huelgas u otras acciones de conflicto cuyos objetivos tengan por finalidad la consecución de mejoras económicas.



2. La empresa se compromete a no realizar ningún Expediente de Regulación de Empleo (ERE) durante todo el año 2013.
3. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento a los acuerdos adoptados en este convenio.

### ANEXO -I- : TABLAS SALARIALES 2012 Y 2013

|   | Salario Base |
|---|--------------|
| Personal obrero:                          |              |
| Peón                                      | 38,09        |
| Especialista                              | 38,32        |
| Mozo Almacén                              | 38,32        |
| Profesionales de oficio:                  |              |
| Oficial 1ª A                              | 39,79        |
| Oficial 1ª                                | 39,30        |
| Oficial 2ª.                               | 38,84        |
| Oficial 3ª                                | 38,52        |
| Personal subalterno:                      |              |
| Almacenero                                | 1156,04      |
| Chófer Turismo                            | 1186,03      |
| Chófer Camión y Grúas Autom               | 1186,65      |
| Conductor Grúas y Maqui. Aut              | 1186,65      |
| Personal administrativo:                  |              |
| Jefe de 1ª.                               | 1323,08      |
| Jefe de 2ª.                               | 1283,07      |
| Cajero                                    | 1279,43      |
| Oficial 1ª                                | 1235,79      |
| Oficial 2ª                                | 1207,08      |
| Auxiliar                                  | 1157,16      |
| Personal técnico - Técnicos no titulados: |              |
| Jefe de Taller                            | 1323,39      |
| Maestro de Taller                         | 1246,88      |
| Maestro de 2ª.                            | 1237,20      |
| Contramaestre.                            | 1246,89      |
| Encargado                                 | 1218,69      |

### ANEXO -I- : TABLAS SALARIALES 2012 Y 2013

|                                       | Salario Base |
|---------------------------------------|--------------|
| Técnicos de oficina:                  |              |
| Delineante Proyectista                | 1293,10      |
| Delineante de 1ª                      | 1235, 79     |
| Delineante de 2ª                      | 1202,09      |
| Auxiliares                            | 1161,25      |
| Técnicos de organización del trabajo: |              |
| Técnicos de organización de 1ª        | 1236,53      |
| Técnicos de organización de 2ª        | 1206,04      |
| Auxiliares de organización            | 1169,94      |
| Técnicos titulados:                   |              |
| Ingenieros y Licenciados              | 1475,35      |
| Peritos y Aparejadores                | 1439,52      |
| Técnicos de Seguridad                 | 1439,52      |

| Art. | Concepto                                   | Valor  |
|------|--|--------|
| 5    | Plus de Transporte                         | 4,42   |
| 8    | Dieta Peninsular                           | 52,93  |
| 8    | Dieta Insular                              | 73,66  |
| 8    | Media Dieta                                | 15,91  |
| 10   | Plus Jefe Equipo "A"                       | 9,95   |
| 10   | Plus Jefe Equipo "B"                       | 4,97   |
| 11   | Plus de Riesgo Zona "A"                    | 9,37   |
| 11   | Plus de Riesgo Zona "B"                    | 8,82   |
| 15   | Plus Disponibilidad                        | 103,11 |
| 16   | Plus Productividad                         | 10,29  |
| 17   | Plus de Cambio Horario 2 - Petroquímica    | 44,11  |
| 17   | Plus de Cambio Horario 3 - Horas Excedidas | 14,34  |
| 19   | Plus de Embarque                           | 40,03  |
| 20   | Quebranto de Moneda                        | 32,64  |
| 21   | Plus Festivo                               | 52,42  |
| 22   | Fondo Económico                            | 123,13 |
| 25   | Bocadillo                                  | 1,18   |
| 35   | Bolsa de Estudios                          | 12,30  |
| 35   | Ayuda Discapacitado                        | 82,74  |

### ANEXO -I- : TABLAS SALARIALES 2012 Y 2013

|                                |       |
|--------------------------------|-------|
| Art. 22. Horas extraordinarias | Valor |
| Encargado                      | 26,69 |
| Jefe de Equipo "A"             | 26,28 |
| Jefe de Equipo "B"             | 24,71 |
| Oficial 1ª "A"                 | 23,12 |
| Oficial 1ª                     | 23,12 |
| Oficial 2ª                     | 22,93 |
| Oficial 3ª                     | 22,75 |
| Especialista                   | 22,67 |
| Peón                           | 22,57 |

|                     |        |
|---------------------|--------|
| Art. 15.            |        |
| Retén Petroquímicas | Valor  |
| Servicio semanal    | 190,27 |
| Día Festivo         | 55,12  |
| Refuerzo            | 116,91 |

Retén Terminal APM

|  |        |
|--|--------|
| Servicio en fin de semana o festivos   | 40,00  |
| Servicio en Jornada Especial Navidades | 300,00 |

### ANEXO -II- : CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

| Grupo | Técnicos               | Empleados        | Operarios       |
|-------|------------------------|------------------|-----------------|
| 1.-   | Directores de Áreas    |                  |                 |
|       | Ingenieros             |                  |                 |
|       | Licenciados            |                  |                 |
| 2.-   | Ingenieros Técnicos    |                  |                 |
|       | Jefes de Producción    |                  |                 |
| 3.-   | Delineante Proyectista | Jefes de Obra    | Contramaestre   |
|       |                        |                  | Jefes de Taller |
| 4.-   |                        | Delineante 1ª    | Encargados      |
|       |                        | Técnicos Organiz |                 |
| 5.-   |                        | Delineante 2ª    | Jefes de Equipo |



|     |  |                    |                   |
|-----|--|--------------------|-------------------|
|     |  | Oficiales Admtvos  | Oficiales 1ª y 2ª |
|     |  |                    | Chófer Camión     |
| 6.- |  | Almacenero         | Chófer Turismo    |
|     |  | Auxiliares en gral | Conductor         |
|     |  |                    | Oficial 3ª        |
| 7.- |  |                    | Peón              |

### **ANEXO -III- : REGULACIÓN DEL SERVICIO DE RETÉN PETROQUIMICAS Y QUIMICAS**

#### 1.- CONDICIONES GENERALES.

##### 1.1.- Definición.

El servicio de retén se instaura con la finalidad de cubrir las necesidades de trabajo durante el espacio de tiempo comprendido entre la finalización de la jornada normal y el comienzo de la siguiente.

El requerimiento de la presencia del personal afectado por este servicio, queda condicionado a las exigencias del servicio, que será siempre concretado por la empresa principal.

##### 1.2.- Ámbito de aplicación.

La adscripción al servicio de retén tiene carácter voluntario, quedando vinculado a él todo trabajador que en esas condiciones lo haya aceptado.

##### 1.3.- Duración del compromiso.

Los trabajadores adscritos al Servicio de Retén contraen el compromiso con dicho Servicio para el periodo de vigencia del convenio.

##### 1.4.- Características del servicio.

La duración del servicio completo será de una semana, comprendida desde las 16:00 horas del lunes hasta las 08:00 horas del primer día laborable de la semana siguiente.

Cuando por necesidades del servicio, éste supere las cuatro horas, el personal que lo finalice a partir de las 02:00 h. estará liberado de realizar la jornada laboral ordinaria siguiente.

Cuando el retén sea llamado dos horas antes del comienzo de la jornada ordinaria, esto se considerará anticipación del horario laboral, pudiendo entonces finalizar la jornada dos horas antes.





### 1.5.- Localización y llamadas.

El personal que esté ejerciendo el servicio de retén será localizado mediante sistema mensafónico o, en su defecto, telefónica o personalmente.

### 1.6.- Plazo de incorporación.

El plazo de incorporación al trabajo tras una llamada será inmediato, estimándose como máximo en sesenta minutos a contar desde la llamada.

La no incorporación dentro del plazo señalado, sin causa justificada, entrañará la pérdida de todos los emolumentos correspondientes al servicio completo.

## 2.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

### 2.1.- Compensación por llamada.

En caso de ser llamado el personal de servicio, se les abonará un mínimo de tres horas extraordinarias, salvo que el tiempo de permanencia en planta sea superior, en cuyo caso percibirán las horas efectivamente trabajadas.

Cuando la avería por causas de fuerza mayor no pueda ser cubierta por el personal de servicio y sean llamados otros operarios sin estarlo, percibirán una hora extraordinaria además de las trabajadas.

### 2.2.- Retribución por servicio.

a) Servicio semanal: 190,27 €.

b) En el caso de coincidir un día festivo en la semana de servicio, al importe semanal anterior se añadirá la cantidad de 55,12 €.

c) El personal de refuerzo percibirá la cantidad de 116,91 €.

## 3.- ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO.

La empresa solicitará del personal su inscripción voluntaria en una lista abierta, que especificará las especialidades a cubrir, así como la categoría profesional.

De entre el personal que se inscrito voluntariamente y reúna las condiciones exigidas, la empresa confeccionará un cuadrante en el que estará detallado la periodicidad del servicio.

En el orden establecido tendrá la consideración de suplente aquel trabajador que, habiéndose inscrito en las listas de retén, haya quedado excluido por exceso de personal dentro de cada especialidad.





Las bajas serán cubiertas por el personal suplente, al que se le aplicará la normativa pactada en cuanto a derechos y deberes establecidos en el presente anexo.

En el caso de no existir suplentes correría el turno.

El Servicio de Retén en el centro de trabajo de la empresa en Refinería

Cepsa se compone del siguiente personal:

Especialidad: Estático y Dinámico.

|   |   |
|---|---|
| Jefe de Equipo                                | 1 |
| Ofic. 1ª Tub. / Mont                          | 1 |
| Ofic. 1ª Mecánico                             | 1 |
| Refuerzo para sábados, domingos y festivos    |   |
| Ofic. 1ª Mecánico                             | 1 |
| Especialidad: Electricidad e Instrumentación: |   |
| Jefe de Equipo                                | 1 |
| Ofic. 1ª Eléctrico                            | 1 |
| Ofic. 1ª Instrumentista                       | 1 |

#### **ANEXO -IV- : REGULACIÓN DEL SERVICIO DE RETÉN EN LA TERMINAL DE APM.**

##### 1.- CONDICIONES GENERALES.

###### 1.1.- Definición.

El servicio de retén se instaura con la finalidad de cubrir las necesidades de cambio de cables de las grúas situadas en la la Terminal de APM durante los fines de semana y/o festivos. Se incluye en estas condiciones generales al personal de limpieza.

###### 1.2.- Ámbito de aplicación.

La adscripción al servicio de retén tiene carácter voluntario, quedando vinculado a él todo trabajador que en esas condiciones lo haya aceptado.

###### 1.3.- Duración del compromiso.

Los trabajadores adscritos al Servicio de Retén contraen el compromiso con dicho Servicio para el periodo de vigencia del convenio.



#### 1.4 - Característica.

El servicio de retén cubrirá, en fin de semana, el espacio de tiempo comprendido entre las 02:00 horas del sábado hasta las 02:00 horas del lunes y en los días festivos o no laborables, desde las 02:00 horas de dicho día, hasta las 02:00 horas de día siguiente.

El requerimiento de la presencia del personal afectado por este servicio, queda condicionado a las exigencias del servicio, que será siempre concretado por la empresa principal.

#### 1.5.- Localización y llamadas.

El personal que esté ejerciendo el servicio de retén será localizado mediante sistema telefónico a su teléfono particular.

#### 1.6.- Plazo de incorporación.

El plazo de incorporación al trabajo tras una llamada será inmediato, estimándose como máximo en sesenta minutos a contar desde la llamada.

La no incorporación dentro del plazo señalado, sin causa justificada, entrañará la pérdida de los emolumentos correspondientes al servicio de ese día.

#### 2.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Por cada día de Reten se abonará 40 €.

#### 3.- ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO

La organización del servicio queda supeditada a la empresa.

#### 4.- RETEN JORNADA ESPECIAL NAVIDADES

Se establece un Reten especial desde las 22 horas del día 24 de diciembre a las 22 horas del día 25 de diciembre, desde las 22 horas del día 31 de diciembre a las 22 horas del día 1 de enero y desde las 22 horas del día 5 de enero a las 22 horas del día 6 de enero.

En compensación de dicho retén se abonará 300 € por cada servicio.

