



Andalucía

Montajes Moya Torres S.L.

BOP 99, 28 de mayo del 2013

Página 1 de 23

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MONTAJES MOYA TORRES, S.L.

Código del convenio: 1100202012013

CONTENIDOS:

1. Articulado del Convenio.
2. Acta del Convenio Colectivo.
3. tabla Salarial para el 2013.

Relación de Artículos del Convenio Colectivo para la empresa: MONTAJES MOYA TORRES, S.L.

Capítulo I: Disposiciones Generales

Artículo 1: Ámbito de aplicación funcional

Artículo 2: Ámbito territorial

Artículo 3: Ámbito personal

Artículo 4: Ámbito temporal y vigencia

Artículo 5: Condiciones mínimas

Artículo 6: Denuncia y prórrogas.

Artículo 7: Unidad de Convenio.

Artículo 8: Absorción y Compensación.

Artículo 9: Garantía Personal

Artículo 10: Comisión Mixta Paritaria.

Capítulo II: Organización del trabajo

Artículo 11: Organización del trabajo

Artículo 12: Movilidad funcional

Artículo 13: Movilidad geográfica

Capítulo III: Contratación

Artículo 14: Contratación



Artículo 15: Contratos formativos

Artículo 16: Contrato a tiempo parcial.

Artículo 17: Contrato fijo discontinuo.

Artículo 18: Contrato de relevo y jubilación parcial.

Artículo 19: Especialidades para trabajadores minusválidos.

Artículo 20: Fomento de la Contratación Indefinida.

Artículo 21: Periodo de prueba.

Artículo 22: Ceses.

Capítulo IV: lugar de trabajo, desplazamiento, dietas.

Artículo 23: lugar de trabajo.

Artículo 24: Desplazamientos y dietas.

Capítulo V: Clasificación Profesional

Artículo 25: Clasificación Profesional.

Artículo 26: Definición de Categorías Profesionales.

Capítulo VI: Régimen económico

Artículo 27: Estructura Salarial.

Artículo 28: Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 29: Antigüedad.

Artículo 30: Plus de transportes y kilometraje.

Artículo 31: Horas Extraordinarias.

Artículo 32: Revisión Salarial.

Capítulo VII: tiempo de trabajo y descansos

Artículo 33: Jornada de trabajo.

Artículo 34: Vacaciones.





Artículo 35: licencias Especiales.

Artículo 36: Baja por enfermedad o accidente.

Artículo 37: Salario mínimo convenio.

Capítulo VIII: Vicisitudes del contrato de trabajo

Artículo 38: Extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador.

Artículo 39: Extinción por finalización del contrato

Capitulo IX: Prevención de riesgos laborales

Artículo 40: Prevención de Riesgos y Salud laboral.

Artículo 41: Prendas de trabajo.

Capitulo X: Régimen Disciplinario

Artículo 42: Régimen Disciplinario.

Artículo 43: Régimen de Sanciones.

Artículo 44: Sanciones Máximas.

Artículo 45: Prescripción.

Artículo 46: Derecho supletorio.

Capitulo XI: Seguro Colectivo

Artículo 47: Seguro Colectivo.

Capitulo XII: Representación legal de los trabajadores en la empresa

Artículo 48: De los representantes de los trabajadores

Artículo 49: Derechos y Deberes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO “MONTAJES MOYA TORRES, SOCIEDAD LIMITADA”

En Jerez de la frontera a 17 de Abril de 2013 se concierta este convenio entre la representación legal de los trabajadores y la empresa MONTAJES MOYA TORRES S.L. estando ambas partes legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los trabajadores.



Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación Funcional

El presente convenio establece las bases y normas por las que se regirán las relaciones laborales de MONTAJES MOYA TORRES, S.L. y del personal dependiente de la misma, cualquiera que sea su grupo profesional y el lugar o centro de trabajo donde haya de prestar su servicio.

A estos efectos quedan integradas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo las actividades de Montaje, Sustitución, Modernización e Instalación de todo tipo de Aparatos Elevadores, mantenimientos de los mismos y su comercialización, ya sean realizadas en la propia empresa como participando en sociedades de idéntico o análogo objeto.

Artículo 2.Ámbito Territorial

Las normas de este convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa MONTAJES MOYA TORRES, S.L., cualquiera que sea su ubicación geográfica en el territorio español.

Artículo 3: Ámbito Personal

Las presentes condiciones de trabajo afectan a todo el personal perteneciente a la empresa MONTAJES MOYA TORRES, S.L. incluidos en los ámbitos anteriormente definidos.

Queda excluido el personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985 de 1º de agosto.

Artículo 4. Ámbito Temporal y Vigencia

El presente convenio será de aplicación durante los años 2013, 2014 y 2015. Inicia su vigencia el 1 de enero de 2013.

Artículo 5. Condiciones Mínimas

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se consideran mínimas y en consecuencia, las más beneficiosas, bien por decisiones voluntarias del empresario o contrato individual de trabajo y otra cualquier causa, prevalecerán sobre las aquí establecidas.

Artículo 6. Denuncia y Prórroga

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia por escrito ante la otra parte y ante la autoridad laboral con un mes de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Para el caso de no denunciarse por las partes, y prorrogarse el Convenio, las remuneraciones se aumentarán a partir del día 1 de enero de cada año natural en el porcentaje del IPC real en los doce meses anteriores.

Se entenderá prorrogado por un plazo igual al de la duración anteriormente pactado si no mediara denuncia del mismo. Denunciando, el convenio y hasta que no entre en vigor el nuevo que le sustituya, el presente convenio se entenderá prorrogado en todo su contenido normativo.

Artículo 7. Unidad de Convenio

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En el supuesto de ser excluidos algunos de los puntos del mismo por la jurisdicción competente, deberá negociarse todo en su integridad, excepto las tablas salariales que continuarán vigentes hasta la firma de un nuevo Acuerdo de Convenio Colectivo.

Artículo 8. Absorción y Compensación

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables o absorbibles respecto de los que vinieran rigiendo anteriormente estimadas en su conjunto y en cómputo anual que superen el presente convenio y los sucesivos.

Artículo 9. Garantía Personal

Se respetará a título individual y personal las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, considerándolas en su conjunto y en cómputo anual para todos los trabajadores, mientras se mantengan las mismas condiciones y métodos de trabajo.

Artículo 10. Comisión Mixta Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por los miembros de la empresa los representantes de los trabajadores cuyas funciones serán las siguientes:

- 1.- Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- 2.- Conciliación preceptiva en los conflictos colectivos que puedan plantearse, así como en los que supongan la interpretación de las normas de este Convenio.

En todos los casos se planteara por escrito ante la Comisión la cuestión litigiosa y esta Comisión de interpretación, conciliación y arbitraje se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días a partir de la fecha de recepción del escrito emitiendo informe sobre la misma en otro plazo de 15 días.

- 3.- Establecer el carácter vinculante del pronunciamiento de la Comisión de

Arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

La comisión fija como sede el domicilio social de la empresa en Jerez la frontera (Cádiz), Polígono Industrial "El Portal", calle Marruecos, número 10.

Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, viniendo obligados la parte convocante a comunicar a todos los componentes este convocatoria por carta certificada. Todas las cuestiones que deba dirimir la Comisión Paritaria le serán planteadas por escrito procediéndose a la reunión de la misma en un plazo de 15 días hábiles a partir de la recepción del escrito debiendo emitir el informe razonando en el plazo de 2 meses.

Capítulo II Organización del Trabajo

Artículo 11. Organización del Trabajo

La organización del trabajo con arreglo a lo establecido en este Convenio y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa que la desarrollará dentro de los límites del ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control de trabajo, atendiendo a las necesidades tecnoeconómicas de cada momento.

La organización del trabajo en MONTAJES MOYA TORRES, S.L., tiene por objeto alcanzar en dicha empresa un nivel adecuado de productividad basándose en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, todo ello merced a una actitud activa y responsable de las partes integrantes, dirección y trabajadores.

Y en concreto, en aplicación de lo previsto en el artículo 22.5 del Estatuto de los trabajadores, se acuerda la polivalencia funcional para la realización de funciones de diferentes grupos o niveles, y a tal efecto se han pactado las condiciones salariales correspondientes a cada uno de ellos.

Artículo 12: Movilidad Funcional

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador o afecte a su formación profesional.

En el supuesto de cambio de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de

origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso. En lo no establecido en el presente artículo, se estará en lo dispuesto en el Artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 13. Movilidad Geográfica

En cuanto a los traslados y desplazamientos se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

Capítulo III Contratación

Artículo 14. Contratación

Los contratos se podrán concertar por tiempo indefinido, por duración determinada y en cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizado por la legislación vigente. Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla con carácter ijo, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato temporal.

Se realizaran contrataciones de duración determinada en los siguientes supuestos:

- 1.- Para la realización de obras o servicios determinados cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta y su duración será en todo caso la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Se considerarán dentro de esta modalidad los trabajos de montaje e instalaciones fuera de los locales de la empresa a los que se realicen participando en otras sociedades. Los contratos suscritos mediante esta modalidad tendrán una duración máxima de tres años, ampliable hasta doce meses más si la obra o el servicio así lo requiriera, transcurridos estos plazos el trabajador se convierte en fijo.
- 2.- Para atender las exigencias coyunturales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- 3.- Para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- 4.- Para cubrir de forma temporal un puesto permanente mientras dure un proceso de selección o promoción.
- 5.- Así como cualquiera otra modalidad de contratación establecida por la ley o

que pudiera establecerse en el futuro.

En el supuesto 2, la duración de estos contratos no podrá exceder de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. En el supuesto 4, la duración de este tipo de contratos no podrá exceder de tres meses.

Estos tipos de contratos se formalizarán por escrito y con los requisitos que legalmente se establezcan.

El contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

1. El contrato para obra o servicio determinado se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.
2. El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.
- 3.- El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:
 - a) la reincorporación del trabajador sustituido.
 - b) El vencimiento del plazo legal o convenientemente establecido para la incorporación.
 - c) la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
 - d) El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo.

Artículo 15. Contratos Formativos

- a) Contrato de trabajo en prácticas:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores.

La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional en proporción a la jornada de trabajo efectiva que se realice en cuantía del 80 por ciento el primer año y del 90 por ciento para el segundo.

- b) Contrato para la formación:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los trabajadores.

Se podrán realizar contratos para la formación con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años siendo su salario el SMI en proporción el tiempo de

trabajo efectivo.

Artículo 16. Contrato a Tiempo Parcial

El contrato a tiempo parcial se estará a lo previsto en el Artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, así como en las normas reguladoras de la materia y demás disposiciones de superior rango.

Artículo 17. Contrato Fijo Discontinuo

Se podrán concertar contratos de trabajo fijo discontinuo, para realización de trabajos periódicos y que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. En este caso, los trabajadores serán llamados en el orden y forma en que se acuerde entre la empresa y cada uno de ellos. De este modo se estará a lo dispuesto en el Artículo 15.8 del Estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes en la materia.

Artículo 18. Contrato de Relevo y Jubilación Parcial

Los contratos de relevo que se realicen para la sustitución de un trabajador que está próximo a jubilarse, estarán regulados por los artículos 12.6 y 12.7 del Estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes en la materia.

Artículo 19. Especialidades para Trabajadores Minusválidos

Del mismo modo se podrán concertar contratos de trabajo con personas minusválidas, acogiéndose a la normativa legal existente.

Artículo 20. Fomento de la Contratación Indefinida

De conformidad con lo dispuesto en la ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de “Contrato para el fomento de la Contratación Indefinida”, previsto en dicha disposición.

Si la Empresa lleva a cabo contrataciones con carácter indefinido, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, así como transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrá acogerse al conjunto de incentivos regulados por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Artículo 21. Periodo de Prueba

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a

indemnización de ningún tipo.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de 4 meses para los técnicos titulados ni de 2 meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados cuyo periodo de prueba no excederá de 1 mes.

Artículo 22. Ceses

Los contratos de trabajo a que se refiere el presente convenio se extinguirán de acuerdo a las causas previstas en las leyes o en los propios contratos. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa MONTAJES MOYA TORRES, S.L., vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito firmado y por duplicado del que se devolverá una copia al interesado como acuse de recibo.

El cese deberá preavisarse a MONTAJES MOYA TORRES, S.L., con la siguiente antelación mínima:

técnicos titulados:	2 meses
Personal administrativo:	1 mes
Resto de trabajadores:	15 días

Habiendo preavisado con la referida antelación, MONTAJES MOYA TORRES, S.L., vendrá obligado a liquidar al finalizar dicho plazo, las partes proporcionales de los conceptos devengados y no percibidos. El incumplimiento de las obligaciones de preaviso antes indicadas dará derecho a MONTAJES MOYA TORRES, S.L., a descontar de la liquidación final del trabajador una cuantía equivalente a la parte del salario diario del mismo por cada día de retraso omitido en el preaviso.

En el momento de causar baja el trabajador, devolverá a la empresa los útiles y demás efectos entregados por MONTAJES MOYA TORRES, S.L., que este pueda tener en su poder, condicionándose el abono de la liquidación a tal entrega o descontándose de la liquidación el importe de las mismas.

Capítulo IV lugar de Trabajo, Desplazamiento, Dietas

Artículo 23. Lugar de Trabajo

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa MONTAJES MOYA TORRES, S.L., que procederá a la distribución de su personal entre los diversos lugares de trabajo de manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

Los trabajos realizados dentro de una zona definida como municipio habitual del lugar de trabajo, y del que constituya la residencia del trabajador, no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 24. Desplazamientos y Dietas

El personal que para cumplir una misión determinada, tuviera que desplazarse a otra localidad, cobrará una dieta con arreglo a los siguientes criterios:

- 1.- 9,20 euros, media dieta, cuando pernocte en su domicilio.
- 2.- 37,26 euros, dieta completa, cuando pernocte fuera de domicilio.

la media dieta (1) se abonará en los desplazamientos superiores a 20 Kilómetros contándose desde el centro de origen al centro de trabajo de destino. En caso de desplazamientos al extranjero o fuera de la Península, se abonará el doble de la dieta completa (2).

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos que se lleven a cabo sean servicios habituales, salvo que estén situados a una distancia que exceda a la establecida anteriormente. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar el trabajo resulte ser la residencia del trabajador, o sea la localidad de origen establecida en su contrato de trabajo. la empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público. Si un trabajador es desplazado o trasladado fuera de la provincia por tiempo superior a 30 días consecutivos, el trabajador dispondrá de dos días naturales, elegidos por él, para asuntos relacionados con el desplazamiento o traslado. Por cada 15 días consecutivos que el trabajador permanezca en régimen de desplazamiento, disfrutará de un día laborable de vacaciones, independientemente de las vacaciones reglamentarias, que podrán acumularse, sin que sea necesariamente obligatorio hacer uso de el.

Capítulo V Clasificación Profesional

Artículo 25. Clasificación Profesional

Los trabajadores afectados por el presente Convenio en atención a las funciones que derralloran y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasiicados en Categorías Profesionales que le correspondan según el contenido de las mismas.

La nueva estructura profesional pretende una mejor racionalidad estructura Productiva y todo ello respetando, y sin merma de la dignidad del trabajador, la

oportunidad de su promoción profesional y la justa retribución que corresponde en cada uno de ellos.

Si se produjera durante la vigencia del presente convenio algunas funciones no previstas en el artículo siguiente, la Comisión Paritaria determinará, en su caso, la incorporación de estas al Grupo profesional sobre la base de las funciones de desarrollo que pudieran corresponderle.

Artículo 26. Definición de Categorías Profesionales

Los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

La clasificación se realizará en categorías profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Esta nueva clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades del servicio a prestar, facilitando una mejor integración de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razón de sexo, edad o de cualquier otra índole.

Factores para la clasificación y encuadramiento profesional.

Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Nivel Profesional, son los siguientes:

- a) Conocimientos: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los

resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.

f) Complejidad de mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

CATEGORÍAS PROFESIONALES:

Encargado General: Es el responsable de distribuir toda la actividad productiva en la empresa, respondiendo ante la Dirección de la eficaz organización del trabajo y de sus resultados.

Encargado de Sección: Es el responsable de una sección, recibe las órdenes del encargado general efectuando trabajo manual. Asume el control de trabajo de un grupo de oficiales y peones.

Oficial de Primera: Desarrolla su actividad profesional en su sección bajo las órdenes concretas del encargado de sección, con la suficiente eficacia y perfección.

Oficial de Segunda: Tiene la pericia suficiente para elaborar las faenas encomendadas en su sección, dependiendo directamente del oficial de primera.

Oficial de Tercera: Desarrolla su trabajo bajo la supervisión de los oficiales, encomendándoseles operaciones concretas.

Peón: Efectuará todo trabajo que requiera principalmente esfuerzos físicos, como cargas y descargas, etc.

Oficial de Mantenimiento: Realiza actividades de mantenimiento de los aparatos elevadores en general, así como posibles reparaciones de los mismos.

Conductor: El personal utilizado para este menester tendrá la categoría profesional similar al permiso de conducir que precise para la conducción del vehículo.

Oficial Administrativo de Primera: Es el empleado/a que bajo las órdenes de un jefe si lo hubiere, realiza con pleno conocimiento de sus cometidos y bajo su responsabilidad los trabajos a realizar, con iniciativa y perfección.

Auxiliar Administrativo: Efectuará su trabajo bajo las ordenes y supervisión de un

superior con la suficiente eficacia, dedicándose a la realización de operaciones elementales y complementarias inherentes al trabajo de oficina.

Capítulo VI Régimen Económico

Artículo 27: Estructura Salarial

El salario de los trabajadores incluidos en el presente convenio este integrado por:

a) Salario base: que es el consignado por categorías profesionales y que se especifican en el Anexo 1 en valor anual.

b) Complemento salarial:

1.- De puesto de trabajo

2.- De vencimiento superior al mes.- (gratificaciones Extraordinarias)

3.- Por calidad y cantidad de trabajo.- (primas e incentivos)

4.- Indemnizaciones o suplidos.- (dietas, plus de transporte, y otros de igual naturaleza)

Artículo 28. Gratificaciones Extraordinarias

El personal comprendido en este convenio percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en una mensualidad de salario base más antigüedad y que serán abonadas en las fechas siguientes:

- 15 de Julio
- 15 de diciembre

Mediante acuerdo entre el trabajador y la Empresa, se podrá pactar el prorrateo de las gratificaciones en 12 mensualidades.

Artículo 29. Antigüedad

A partir de la entrada en vigor del presente convenio 2013 - 2015, no se devenga más cantidades por este concepto, quedando por tanto suprimido el plus de antigüedad, permaneciendo las cantidades que se percibían por este concepto consolidadas como complemento de permanencia, que será denominado como Antigüedad Consolidada, y en los casos en los que venga percibiéndose, se incrementará para los años de vigencia del convenio colectivo en el mismo porcentaje que lo realice el salario base.

Artículo 30. Plus de Transportes y Kilometraje

Plus de transporte: Se establece un plus de transportes para compensar los gastos que ocasiona el desplazamiento habitual desde el domicilio del trabajador al lugar del centro de trabajo, consistente en una cantidad por día trabajado, de lunes a viernes, y cuya cuantía se establece en 4,16 euros para el año 2013. No se devengará el mencionado plus de transportes a favor del trabajador, cuando la Empresa ponga a disposición este un vehículo, incluyendo su carburante.

Kilometraje: la Empresa en todo desplazamiento del trabajador en el que no ponga medio de transporte a disposición del trabajador, y éste ponga su vehículo propio, siempre que haya acuerdo entre las partes, abonará la cantidad de 0,19 Euros por kilómetro recorrido tanto a la ida como a la vuelta.

Artículo 31. Horas Extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada diaria o semanal.

Ante la grave situación de paro existente, las partes acuerdan eliminar o reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias que posibilite con su reducción o desaparición, en su caso, la contratación de nuevo personal. A tal efecto, se tendrán en consideración las limitaciones establecidas en el artículo 35 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.

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicios de su compensación con arreglo a ley. las horas extraordinarias serán compensadas por tiempo equivalente de descanso o abonado su importe sobre salario hora individual con el 10% de las horas correspondientes a días normales o con el 25% en días de descanso o festivos, con arreglo a la siguiente fórmula:

Salario Base + Antigüedad Consolidada + Complemento "Ad-Personan" + Pagas Extraordinaria 1.800 HORAS ANUALES EFECTIVAS

Artículo 32: Revisión Salarial

Durante los años 2014 y 2015 se revisaran todos los conceptos salariales y extrasalariales del Convenio en la misma proporción que lo haga el IPC real o su equivalente en el año anterior, es decir para el año 2014 todos los conceptos salariales y extrasalariales se aumentarán en el porcentaje equivalente al IPC real del año 2013, y para el 2015, tercer año de vigencia del convenio, todos los conceptos salariales y extrasalariales se aumentarán en el porcentaje equivalente al IPC real del año 2014.

Capítulo VII Tiempo de Trabajo y Descansos

Artículo 33. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio será de 1.800 horas anuales, equivalentes a 40 horas semanales, y su distribución se establece de lunes a viernes, y será establecida por la Empresa, para lo cual se hará sin menoscabo de la producción.

Jornada intensiva de trabajo:

Existirá una jornada especial, consistente en 35 horas semanales durante 2 meses, que deberá disfrutarse entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre de cada año.

Este tipo de jornada se realizará de forma intensiva.

Los días 24 y 31 de diciembre, así como el 5 de enero no se trabajarán.

No obstante, en lo no establecido en el presente artículo será lo que se establezca en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 34. Vacaciones

Las vacaciones serán de 31 días naturales para todo el personal afectado por el presente Convenio. Si las vacaciones se realizaran en períodos partidos, se empezarán a computar el primer día laborable de cada período. La fecha de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. El calendario de vacaciones se publicará en cada empresa. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural, no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica.

Artículo 35. Licencias Especiales

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho de remuneración por alguno de estos motivos y por el tiempo siguiente:

- 1.- Por matrimonio: diecisiete días naturales. los días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio.
- 2.- Por natalidad o adopción: 3 días laborables. En los supuestos de parto con cesárea, se acumularán las licencias de natalidad y enfermedad grave.
- 3.- Por fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes del trabajador y su cónyuge y hermanos del trabajador y su cónyuge: 3 días naturales.
- 4.- 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.

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

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

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

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

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

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

Artículo 36. Baja por Enfermedad o Accidente

En los supuestos de baja laboral por cualquier tipo de enfermedad o accidente de trabajo, la empresa abonará, junto a la prestación económica por incapacidad temporal de seguridad social, una cantidad tal que sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores perciban una cantidad equivalente al 100% del salario base convenio, complemento antigüedad y del complemento "Ad-personan".

Artículo 37. Salario Mínimo Convenio

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

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

Capítulo VIII Vicisitudes del Contrato de Trabajo

Artículo 38. Extinción del Contrato de Trabajo a Instancia del Trabajador

Los trabajadores que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento, habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de la Dirección de MONTAJES MOYA TORRES, S.L. con la antelación mínima expresada en el artículo 22 del presente convenio.

El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Artículo 39. Extinción por Finalización del Contrato

A todo el personal le será de aplicación en materia de indemnización por finalización de la relación laboral el régimen legal previsto en cada caso según la modalidad de contratación utilizada.

Capítulo IX Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 40. Prevención de Riesgos y Salud Laboral

Se estará a lo dispuesto en la ley 31/95, de Prevención de Riesgos laborales y el R.D. 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención, normativa que la desarrolla y demás legislación supletoria.

Reconocimiento médico: todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional y del sistema de ingreso, antes de su admisión por la empresa, serán sometidos a reconocimiento médico por la Mutua de Accidentes de trabajo con que en cada momento tenga concertado la empresa el Seguro de Accidentes de trabajo. la empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico una vez al año, como mínimo a sus trabajadores.

Artículo 41. Prendas de Trabajo

La Empresa dotará a su personal ijo y eventual sin distinción de edad ni sexo, de una prenda de trabajo por cada seis meses, adecuada a las misiones que tengan asignadas.

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.

En ningún caso se admitirá la sustitución por cantidades en metálico. No obstante, en los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, las empresas concederán cuantas prendas de trabajo sean necesarias, previa devolución de las otras.

Capítulo X Régimen Disciplinario

Artículo 42. Régimen Disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa MONTAJES MOYA TORRES, S.L., de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se desarrollan en los artículos siguientes:

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia, intencionalidad y, en su caso, reincidencia en leve, grave y muy grave.

faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
- La no comunicación con antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- falta de aseo y limpieza personal.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltas al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Pequeños descuidos en la conservación del material y herramientas.
- falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

faltas Graves:

- Hasta diez faltas de puntualidad de trabajo durante un mes, sin causa justificada.
- Faltar dos días al mes sin justificación.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- la negligencia o imprudencia graves en la conservación y utilización de materiales y maquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.
- Conducta reiterada en el incumplimiento de la obligación de comunicar a MONTAJES

MOYA TORRES, S.L. el cambio de funciones en cualquier falta leve en un periodo

de tres meses.

faltas Muy Graves:

- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses, o de veinte durante seis meses.
- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin justificación.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.
- El robo, el hurto y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
- la simulación comprobada de accidente o enfermedad.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
- la embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o la imagen de la empresa
- la competencia desleal.
- los malos tratos de palabras u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.
- El abuso grave de la autoridad para con los subordinados.
- la desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
- la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competentes por delito o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor.
- la imprudencia o negligencia inexcusable en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas sobre Prevención de Riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños tanto personales como materiales.

- La falsificación de los parte de Trabajo suministrados a MONTAJES MOYA TORRES,S.L.

- los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido racista, xenófobo o el acoso sexual.

Artículo 43. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos que aquí se establecen.

La sanción de faltas leves, graves o muy graves requerirán comunicación escrita motiva al trabajador.

Artículo 44. Sanciones Máximas

Atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

1.- faltas leves: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.- faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo a dieciséis a sesenta días.

Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 45. Prescripción

La facultad de la empresa MONTAJES MOYA TORRES, S.L., para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves a los veinte días; y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 46. Derecho Supletorio

En lo no previsto de este convenio se estará a lo dispuesto en las leyes de carácter general en la materia, el Estatuto de los trabajadores y sus normas de desarrollo, así como por las disposiciones de superior rango.

Capítulo XI Seguro Colectivo

Artículo 47. Seguro Colectivo

Todos los trabajadores acogidos a este convenio, disfrutarán de una Póliza de cobertura por accidentes, ijada en la cuantía de 18.000,00 euros (Dieciocho mil

euros) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez e incapacidad permanente total y de 6.000,00 euros (Seis mil euros) en caso de muerte natural.

La contingencia de incapacidad permanente total prevista en el seguro del párrafo anterior será también por contingencias comunes, pero sólo surtirá efectos para el caso de que el trabajador no pueda acoplarse porque no existe vacante adecuada a sus limitaciones, conocimientos y/o aptitudes.

Capítulo XII Representación Legal de los Trabajadores en la Empresa

Artículo 48. De los Representantes de los Trabajadores

Se entenderá por Representantes de los trabajadores al Delegado de Personal, que tendrá las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la ley de libertad Sindical y el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 49. Derechos y Deberes

La representación legal de los trabajadores de la empresa MONTAJES MOYA TORRES, S.L., gozará de todos los derechos y facultades que para ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral en la empresa.

Anexo 1

Tabla de Salarios para el Año 2013

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA MONTAJES MOYA TORRES, S.L. TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2013

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO MES	NUMERO DE PAGAS	SALARIO AÑO
Encargado General:	900,00	14	12.600,00
Encargado de Sección:	850,00	14	11.900,00

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO MES	NUMERO DE PAGAS	SALARIO AÑO
Oficial Primera:	800,00	14	11.200,00
Oficial Segunda:	750,00	14	10.500,00
Oficial Tercera:	700,00	14	9.800,00
Peón:	675,00	14	9.450,00
Oficial de Mantenimiento:	785,00	14	10.990,00
Conductor:	700,00	14	9.800,00



Andalucía

Montajes Moya Torres S.L.

BOP 99, 28 de mayo del 2013

Página 23 de 23

Oficial Primera Administrativo:	800,00	14	11.200,00
Auxiliar Administrativo:	750,00	14	10.500,00
formación 1º, 2º y 3º Año	S.M.I Mensual vig.	14	S.M.I. Anual Vigente