



CONVENIO COLECTIVO INDAISA.

VISTO el texto del Convenio Colectivo para la empresa Ingeniería y Desarrollo Agroindustrial, S.A. "Indaisa", acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 28 de octubre de 2013 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

Acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

CONVENIO COLECTIVO INDAISA.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

Artículo 2. Ámbito Personal y Funcional.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

Artículo 4. Garantía de las Condiciones Laborales.

Artículo 5. Finiquitos.

Artículo 6. Productividad.

Artículo 7. Jornada de Trabajo.

Artículo 8. Salario Base.

Artículo 9. Gratificaciones Periódicas de Vencimiento Superior al Mes.

Artículo 10. Promoción Económica o Antigüedad.

Artículo 11. Gastos de Manutención en Desplazamientos.



Artículo 12. Pago de Retribuciones.

Artículo 13. Horas Extraordinarias y Horas Complementarias.

Artículo 14. Contratos de Trabajo.

Artículo 15. Periodo de Prueba.

Artículo 16. Cambio de Titularidad.

Artículo 17. Gratificación por Fidelidad y Vinculación.

Artículo 18. Inclemencias del Tiempo.

Artículo 19. Complemento e Caso de Enfermedad o Accidente.

Artículo 20. Indemnización por Invalidez o Muerte.

Artículo 21. Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Artículo 22. Inviolabilidad de la Persona del Trabajador.

Artículo 23. Fiestas.

Artículo 24. Excedencias.

Artículo 25. Vacaciones.

Artículo 26. Permisos y Licencias.

Artículo 27. Ropa de Trabajo.

Artículo 28. Herramientas.

Artículo 29. Seguridad e Higiene.

Artículo 30. Disposiciones Representativas.

Artículo 31. Imagen de la Empresa Hacia el Exterior.

Artículo 32. Calendario.

Artículo 33. Subida de IPC.

Artículo 34. Código de Conducta Laboral.

Artículo 35. Igualdad de Oportunidades.



Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente convenio es de aplicación obligatoria para todos los trabajadores de la empresa Ingeniería y Desarrollo Agro - Industrial, S.A. en su centro de trabajo de Peligros, Polígono ASEGRA, Calle Almería, s/n ya presten sus servicios en dicho centro de trabajo o se desplacen a prestar sus servicios a otras provincias.

Artículo 2. Ámbito Personal y Funcional.

El presente convenio regulara las relaciones laborales entre la empresa anteriormente especificada y los trabajadores que presten servicios para la misma.

Son partes firmantes de este Convenio de Empresa el Delegado de Personal D. Manuel Espinosa Moleón como representante de los trabajadores y el Consejero Delegado D. Carlos A. Calero Ruiz como representante empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad necesaria para negociar este Convenio Colectivo de Empresa.

El presente convenio afectara a la actividad de la empresa de fabricación, obtención, transformación, comercialización, exportación e importación de todo tipo de servicios, construcciones o montajes relacionados con los sectores agrícolas, industriales y de la construcción y especialmente el diseño, proyecto, construcción y venta de aparatos, maquinaria e instalaciones para la agricultura e industrias químicas, petroquímicas, alimentaria, farmacéutica y cualesquiera otras relacionadas directa o indirectamente con los anteriores sectores y, en general toda clase de operaciones relacionadas con dicho objeto, tanto en España como en el extranjero, así como adquirir, vender o explotar patentes, maquinarias, marcas de fabrica, conocimientos, asesoramientos o procedimientos de fabricación y representaciones de firmas nacionales o extranjeras.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente convenio surtirá efectos desde el 01 de septiembre de 2013 hasta el 31 de agosto de 2017. Se prorrogara anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con al menos 45 días de antelación a la fecha del vencimiento, bajo comunicación escrita ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo u organismo que asuma dichas competencias y previa comunicación a la otra parte.

Artículo 4. Garantía de las Condiciones Laborales.

La empresa entregará a los trabajadores que lo soliciten antes de diez días desde la fecha de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta emitido por la

Tesorería General de la Seguridad Social.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, ésta quedará obligada a entregar junto con la fotocopia del parte de baja emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social un certificado de la empresa, en el que haga constar los últimos 180 días cotizados y cuantía de las bases establecidas en dicho periodo, todo ello dentro de los seis días siguientes a la baja.

A efectos de que por parte de la empresa se pueda materializar el alta y baja de la Seguridad Social y expedición de la tarjeta de identificación, los trabajadores se comprometen a facilitar a la empresa fotografías personales, tipo carnet, y fotocopias del D.N.I., así como cualquier otro documento que la empresa precise para cumplir estos fines, siendo los gastos de fotografías y fotocopias a cargo de la empresa.

Artículo 5. Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador se harán por escrito y en el modelo que como anexo 2 se adjunta a este convenio.

Este finiquito se hará en presencia de un representante de los trabajadores o en presencia de otros trabajadores de la empresa elegidos por el interesado cuando así lo solicite el trabajador, no teniendo valor liberatorio de no cumplirse tales requisitos.

Artículo 6. Productividad.

Los trabajadores y empresarios podrán pactar libremente condiciones relativas a la calidad, rendimiento y productividad.

Los conceptos de valoración y remuneración de las tareas se atenderán a lo dispuesto legalmente.

Artículo 7. Jornada de Trabajo.

La jornada laboral será de 1.760 horas anuales durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Las horas anuales establecidas como jornada laboral serán distribuidas de lunes a viernes, equivalentes a 40 horas semanales de promedio de jornada en cómputo trimestral, y con un máximo de 9 horas diarias en condiciones normales.

El cómputo anteriormente citado se realizará por cuatrimestres naturales a partir del día 1 de septiembre de cada año de vigencia regularizándose el cómputo de la jornada también cuatrimestralmente.

La distribución de la jornada anual se llevará a efecto mediante el

correspondiente calendario laboral que para el primer año de vigencia del convenio figura como anexo de este Convenio, teniendo en cuenta que el día 3 de mayo, 24 de diciembre y 31 de diciembre dejarán de ser laborables en este sector, reconociéndose así en el indicado calendario laboral. Para los siguientes años (computando desde el mes de septiembre al mes de agosto del año siguiente) la empresa y los representantes de los trabajadores confeccionaran el correspondiente calendario laboral con 15 días de antelación a su aplicación efectiva. A efecto de fiestas locales se tomará como municipio de referencia la capital de Granada.

Los excesos sobre la jornada que se realicen se disfrutarán en descanso, no siendo nunca inferior a media jornada. El empresario y la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante R.L.T.), y en su defecto con los propios trabajadores, podrán acordar un sistema de regularización distinto del acordado en el apartado anterior.

No obstante lo expresado anteriormente se podrá realizar el siguiente tipo de jornada:

Jornada Irregular:

Las empresas podrán realizar una jornada irregular dentro de los límites establecidos por la legislación vigente, siendo requisitos el mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o el trabajador a título individual.

Artículo 8. Salario Base.

Se adjunta en anexo tabla de retribuciones al presente Convenio Colectivo.

El salario para el periodo 01/09/2013 al 31/08/2014 será el resultado de incrementar el 5% bruto sobre los salarios aplicados actualmente en la empresa.

Para el periodo 01/09/2014 al 31/08/2015 el salario se ajustara en el mismo porcentaje que se modifique el IPC de marzo de 2014.

Para el periodo 01/09/2015 al 30/08/2016 el salario se ajustara en el mismo porcentaje que se modifique el IPC de marzo de 2015 e igual sucesivamente para 2016 y 2017.

Artículo 9. Gratificaciones Periódicas de Vencimiento Superior al Mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán como máximo en las fechas 21 de julio y 20 de

diciembre. Su cómputo será semestral, teniendo en cuenta que el semestre se registrará desde el primero de enero al treinta de junio, y desde el primero de julio al 31 de diciembre. Dichas gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas mensualmente si así lo acuerdan la empresa y el trabajador.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del semestre se le calculará la proporcionalidad de las mismas.

Artículo 10. Promoción Económica o Antigüedad.

Se establece un complemento salarial de promoción económica o antigüedad que será percibido por los trabajadores en razón de su permanencia en la empresa.

Este complemento salarial consiste en el abono de trienios en cuantía de un 3% sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador, con un límite máximo de un 15%.

Artículo 11. Gastos de Manutención en Desplazamientos.

Durante cualquier desplazamiento laboral la empresa correrá con los gastos de manutención del trabajador. Estos gastos de manutención se entienden como comida, cenas y agua durante el trabajo en los desplazamientos sin pernoctación. En los desplazamientos con pernoctación fuera del domicilio se añadirán los gastos de habitación así como desayuno y bocadillo del día siguiente. Estos gastos deberán ser acreditados ante la empresa por el trabajador mediante la correspondiente factura.

La empresa realizará una provisión de fondos en metálico al trabajador o jefe de equipo antes del desplazamiento debiéndose justificar y liquidar el día hábil inmediatamente posterior al regreso.

Artículo 12. Pago de Retribuciones.

La empresa, como regla general, abonará los correspondientes salarios a través de transferencia bancaria al número de cuenta facilitada por cada trabajador. En caso contrario los abonará en metálico o en cheque. En los casos en que la empresa pague mediante talón bancario, este deberá ser de la cuenta corriente de dicha empresa.

La empresa facilitará mensualmente a los trabajadores justificantes de pago en los que se describa con claridad todos los conceptos económicos que percibe el trabajador.

Artículo 13. Horas Extraordinarias y Horas Complementarias.

13.1 Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias

aquellas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y por motivos laborales justificados.

Siempre que sea posible se avisará con antelación de 3 días del período que ocuparán dichas horas.

La hora tendrá un valor de 11 euros, 12 euros y 13 euros, según categoría profesional, incrementándose el IPC anual los próximos años de vigencia de este Convenio.

Para los trabajadores con categoría profesional de Jefes y Oficiales de 1ª con responsabilidad de equipo con más de un año de antigüedad continuada el importe correspondiente será de 13 euros.

Para los trabajadores con categoría profesional de Oficial de 1ª, Oficial de 2ª y Especialista con más de un año de antigüedad continuada el importe correspondiente será de 12 euros.

Para los trabajadores con el resto de categorías profesionales con menos de un año de antigüedad continuada el importe correspondiente será de 11 euros.

Se entiende como antigüedad continuada la prestación de servicios ininterrumpidos en la empresa.

Las horas extraordinarias se pagarán de la siguiente forma: 50% en metálico, 50% en descansos gratificando cada 8 horas 1 hora más. Este descanso lo elegirá el trabajador, como mínimo dentro de 6 meses correlativos, de febrero hasta julio.

Sábados, domingos y festivos serán gratificados a parte del abono de las horas con 20 euros.

Las guardias serán 45 euros por guardia siempre que no se trabaje. Cuando se trabaje se percibirá la mayor de una de estas dos cantidades; el importe de 45 euros o el importe de las horas trabajadas durante la guardia. Por tanto, el mínimo a percibir será siempre 45 euros por guardia. Se entiende por guardia el estar a disposición de la empresa y en orden de salida durante los fines de semana, sábado y domingo, para atender cualquier servicio técnico durante la campaña de trabajo del sector al que la empresa vende la maquinaria que fabrica. Estos precios se mantendrán al menos para los dos próximos años de convenio. La empresa facilitará al trabajador de guardia un teléfono móvil donde podrá llamar al cliente para explicar su avería.

13.2 Horas complementarias. Se consideran horas complementarias aquellas cuya realización haya sido acordada como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato indefinido a tiempo parcial o documento posterior.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas en el contrato de trabajo. El trabajador debe conocer con una antelación de 3 días el día y hora de realización de las horas complementarias.

Artículo 14. Contratos de Trabajo.

14.1 Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración del contrato no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de dos años.

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni de dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

La retribución del trabajador no puede ser inferior al 60% y al 75% durante el primero y el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

14.2 Contrato de formación y aprendizaje.

Tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años. En caso de que se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima podrá prorrogarse hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a tres meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de 3 años.

La retribución del trabajador será el Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

14.3 Contrato de obra o servicio determinado.

El objeto de dicho contrato es la realización de una obra o servicio determinado,

con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

La duración máxima de este contrato será de 48 meses máxima.

14.4 Contrato duración determinada.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigiera, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrá concertar este tipo de contrato de trabajo.

La duración máxima del contrato será de 12 meses.

En caso de que se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse por una sola vez, sin que la duración máxima pueda exceder de 12 meses en un periodo de 18 meses.

Artículo 15. Periodo de Prueba.

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para el resto de trabajadores. La duración del periodo de prueba para los trabajadores contratados en prácticas será el estipulado en el artículo anterior.

Artículo 16. Cambio de Titularidad.

El cambio de titularidad de la empresa o de un centro autónomo de la misma no extinguirá la relación laboral, quedando la nueva titularidad de la empresa subrogada en las obligaciones de la anterior.

El cambio de titularidad exigirá el conocimiento previo de los representantes de los trabajadores de la empresa. Durante 3 años a partir del cambio de titularidad responderán solidariamente de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión.

El cedente y cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada en fraude de ley.

Las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por este convenio colectivo hasta la fecha de expiración del mismo o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

Artículo 17. Gratificaciones por Fidelidad y Vinculación.

Empresa y trabajador deberán atenerse a cuanto marque la legislación vigente en

cada momento.

Artículo 18. Inclemencias del Tiempo.

Se consideraran inclemencias del tiempo para el trabajo los siguientes presupuestos:

- Trabajos a pleno sol, cuando la temperatura a la sombra exceda de 45 grados.
- Trabajos a la intemperie, cuando la temperatura sea inferior a 5 grados bajo cero.
- Cualquier trabajo a la intemperie que haya que realizarse bajo la lluvia o nieve o impida la realización del trabajo.
- El viento cuando suponga grandes riesgos de accidente.
- En los centros de trabajo situados en cotas superiores a los 1.500 metros de altitud.

Estos supuestos serán previamente objeto de ponderación por los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales y cuando como consecuencia de estos supuestos los trabajadores no pudieran prestar servicios en la empresa, sólo serán recuperables los días que excedan de tres en cada mes. Todos estos días serán abonados a salario real.

Artículo 19. Complemento en Caso de Enfermedad o Accidente.

Accidente laboral y enfermedad profesional: la empresa complementara hasta el 100% del salario base más el complemento de antigüedad, desde el primer día de producirse la baja y como máximo durante un periodo de 12 meses o hasta el cese de trabajador en la empresa.

Enfermedad común, accidente no laboral: solamente en el caso de aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, la empresa complementara hasta el 100% del salario base más el complemento de antigüedad, desde el primer día de producirse la baja y como máximo durante un periodo de 12 mese o hasta el cese del trabajador en la empresa. Para los casos en que la antigüedad del trabajador sea inferior a un año la empresa y el trabajador deberán acogerse a lo legislado en cada momento.

La empresa podrá contratar una póliza de seguros que garantice el pago de cualquier complemento.

Artículo 20. Indemnización por Invalidez o Muerte.

La empresa concertará una póliza de seguros para sus trabajadores. Dicho seguro

cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional 7.000 euros.

Gran invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior, 5.000 euros.

Invalidez total permanente para el trabajo habitual, 2.000 euros.

Lo establecido en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener el trabajador por la Seguridad Social. Si la empresa no cumpliera con dicha obligación, será responsable directamente del pago de las indemnizaciones recogidas en este convenio.

Artículo 21. Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un representante de la empresa y por un delegado de personal. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptaran por unanimidad y en caso de discrepancia se acudirá el SERCLA.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al año y sus funciones serán las siguientes:

Velar por el cumplimiento, tanto del presente Convenio como de la legislación general aplicable. Tanto la empresa como los trabajadores vienen obligados a facilitar la labor de dicha Comisión y, en este caso podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se les someta. Será perceptivo para la empresa y para los trabajadores afectados por el Convenio, ante cualquier problema que surja por la interpretación y cumplimiento del mismo.

En los supuestos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 las partes acuerdan acudir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico ante el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) de la Administración Local y/o haciendo uso de las asesorías legales que estimen oportunas.

Artículo 22. Inviolabilidad de la Persona del Trabajador.

Sin el consentimiento del trabajador no podrá realizarse registros sobre su persona, ni en su taquilla ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Artículo 23. Fiestas.

Con una antelación de 15 días a la fecha de finalización de cada año de vigencia del convenio (computando desde el mes de septiembre al mes de agosto del año siguiente), la empresa y los representantes de los trabajadores, acordaran el calendario laboral aplicable a dicho periodo.

Artículo 24. Excedencias.

Todos los trabajadores con antigüedad en la empresa de al menos un año tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por el plazo máximo de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si transcurridos 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia forzosa por la designación de un cargo público o para aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, será por el tiempo que ejerza dicho cargo, debiéndose de incorporar al término de un mes al finalizar dicho cargo público, debiendo la empresa readmitirlo en dicha plaza.

Artículo 25. Vacaciones.

Todo trabajador, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar un periodo de vacaciones.

El periodo de vacaciones para el primer año de vigencia se fija en 31 días naturales al año, interrumpidos, salvo pacto en contrario de las partes no sustituibles por compensaciones económicas o de otra índole, de los cuales al menos 21 días serán laborales.

El periodo de vacaciones se fijará dentro de los tres primeros meses del año, de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto con los propios trabajadores.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho al importe de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose la fracción de semana o de mes a estos efectos como unidad completa.

Se establece la retribución de una bolsa de vacaciones de la cantidad de 210 euros anuales a abonar por la empresa durante el mes de agosto a cada uno de los trabajadores, aumentando desde el 01 de agosto de 2014 y los siguientes dos años con el IPC anual de marzo de dicho año.

Las vacaciones se disfrutaran preferentemente en el periodo de verano salvo que la contratación del trabajador se produzca en dicho mes. La empresa también puede negociar de forma individual con los trabajadores su disfrute total o parcial en otros periodos.

Artículo 26. Permisos y Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajar con derecho a remuneración y no recuperación por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

15 días naturales en caso de matrimonio.

3 días naturales por nacimiento de hijo; en caso de intervención quirúrgica se ampliarán dos días más.

2 días naturales por enfermedad grave, fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre.

2 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de padres políticos, nietos, hermanos, abuelos y hermanos políticos.

1 día natural por matrimonio de hijos o hermanos.

En los supuestos anteriores se ampliará el plazo de dos días más cuando se requiera desplazamiento fuera de la provincia.

1 día natural por traslado de su domicilio habitual.

4 horas por fallecimiento de tíos carnales.

4 horas por fallecimientos de sobrinos.

2 horas de libre disposición al año, debiendo preavisar a la empresa con antelación.

5 horas anuales para asistencia a asambleas convocados por las centrales sindicales.

Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Por el tiempo indispensable para la visita al médico y especialista.

Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y generales y de la Formación Profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la ley en cada momento.

Artículo 27. Ropa de Trabajo.

La ropa de trabajo que entregará la empresa a sus trabajadores consistirá en tres monos al año, uno cada cuatro meses. La fecha de entrega de los mismos será en los meses de abril, agosto y diciembre, y todas las veces necesarias por deterioro de ropa.

Artículo 28. Herramientas.

La empresa deberá poner a disposición de los trabajadores los útiles necesarios para el trabajo. Las herramientas que se deterioren o pierdan por causa ajena al trabajador y no por negligencia del mismo, serán renovadas por la empresa. Será considerada negligencia la pérdida de herramienta o material por el mismo trabajador, de forma reiterada, durante tres o más veces al año.

Artículo 29. Seguridad e Higiene.

En materia de seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), 31/1995 de 8 de noviembre y el Reglamento de los Servicios de Prevención, B.O.E. nº 27 de 31 de enero de 1997, RD 39/97.

Los trabajadores se encargaran de forma especial de la limpieza del puesto de trabajo para la seguridad del mismo.

La empresa procurara la correcta limpieza y climatización en oficina técnica y oficinas para el buen desarrollo del trabajo.

Artículo 30. Disposiciones Representativas.

La empresa mantendrá como mínimo un representante de los trabajadores, según ley, que puede estar afiliado o no a cualquier sindicato social, para entendimiento y respaldo de los trabajadores.

Artículo 31. Imagen de la Empresa Hacia el Exterior.

Los trabajadores deben difundir una buena imagen de la empresa y del producto de la empresa en el exterior.

Esto incluye cortesía, comportamiento y educación básica ante el cliente así como indumentaria, higiene y aspecto personal.

Artículo 32 Calendario.

El calendario laboral para el periodo 01-09-2013 al 31-08-2014, se fija en el anexo 3 según lo pactado en el artículo 23 del presente convenio. El calendario para los siguientes años (computando desde el mes de septiembre al mes de agosto del



año siguiente) será pactado por la empresa y el representante de los trabajadores.

Artículo 33. Subida de IPC.

La subida salarial se aplicara cada año tal y como se estipula en el artículo 6 del convenio y se aplicara a todos los conceptos salariales recogidos en el Convenio Colectivo. No obstante, este Convenio de Empresa no será nunca inferior en sus condiciones salariales al Convenio del Metal de Granada.

Los firmantes de este Convenio se desvinculan del Convenio del metal de la provincia de Granada pudiendo pactar entre el representante de los trabajadores y la empresa en cualquier momento.

Artículo 34. Código de Conducta Laboral.

Ambas partes acuerdan acogerse, en cuestión del código de conducta laboral, a lo legalmente establecido a este respecto en el B.O.E. núm. 112 de 10 de mayo de 2013, resolución de 22 de abril de 2013 Acuerdo estatal del sector del metal.

Artículo 35. Igualdad de Oportunidades

La Comisión Negociadora de este convenio se adhiere a los mandatos de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por ello, cumplirá con toda la legislación que le sea de aplicación en esta materia.

El Representante de la empresa, fdo.: Carlos A. Calero Ruiz; el Representante de los trabajadores, fdo.: Manuel Espinosa Moleón.



ANEXO 1

TABLAS SALARIALES DESDE EL 01/09/2013 AL 31/08/2014

	<u>Salario</u> <u>base diario</u>	<u>Salario</u> <u>bruto Anual</u>
PERSONAL TECNICO TITULADO		
Ingeniero, Arquitectos y Licenciados	56,78	24.132,64
Peritos, Aparejadores con Responsabilidad	55,30	23.503,10
Peritos y Aparejadores	54,35	23.097,39
Ayudante Técnico Sanitario	54,35	23.097,39
Graduado Social	48,59	20.649,15
Maestro Industrial	46,16	19.618,56
TECNICOS DE TALLERES		
Jefe de Taller	50,14	21.311,34
Maestro de Taller 1ª	47,76	20.299,40
Contramaestre	47,76	20.299,40
Maestro de Taller 2ª	47,12	20.024,26
Encargado	44,63	18.965,69
Capataz de Montaje	43,14	18.336,14
Capataz de Especialistas y Peones	42,72	18.154,28
PERSONAL DE ORGANIZACION DE TRABAJO		
Jefe de Organización 1ª	47,17	20.049,18
Jefe de Organización 2ª	46,87	19.921,67
Técnico de Organización 1ª	44,15	18.765,17
Técnico de Organización 2ª	42,78	18.182,26
Auxiliar de Organización	42,72	18.154,28
TECNICOS DE OFICINA		
		0,00
Delineante, Proyecta-Dibujante	51,03	21.689,07
Delineante 1ª, Prac. Top. Fotog.	44,15	18.765,17
Delineante 2ª	42,78	18.182,26
Reproductor Fotográfico	42,13	17.907,12
Reproductor Planos	42,07	17.879,14
TECNICOS DE LABORATORIO		
Jefe de Laboratorio	49,96	21.232,06
Jefe de Sección	46,75	19.870,37
Analista de 1ª	43,32	18.410,76
Analista de 2ª	42,72	18.154,28
Auxiliar	42,13	17.907,12
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de 1ª	48,77	20.728,42
Jefe de 2ª	46,87	19.921,67
Oficial 1ª y Viajante	44,15	18.765,17
Oficial 2ª	42,78	18.182,26
Auxiliar	42,13	17.907,12
PERSONAL OBRERO		
Oficial 1ª	42,72	18.154,28
Oficial 2ª	42,36	18.005,05
Oficial 3ª	42,24	17.953,75
Especialistas	42,07	17.879,14
Peón Especializado y Lavacoches	42,07	17.879,14
Mozo Especialista Almacén	42,07	17.879,14
Engrasador	42,07	17.879,14
Peón	41,71	17.725,25
PERSONAL SUBALTERNO		
Chofer de Camión	42,72	18.154,28
Chofer de Turismo	42,36	18.005,05
Chofer Motociclo	42,13	17.907,12
Listero	42,13	17.907,12
Almacenero	42,13	17.907,12
Pesador Basculero	42,07	17.879,14
Conserje	42,13	17.907,12
Guarda Jurado	42,07	17.879,14
Vigilante	42,13	17.907,12
Ordenanza	42,07	17.879,14
Portero	42,07	17.879,14
Telefonista	42,13	17.907,12



ANEXO 2

D. _____ con DNI _____, que ha trabajado en la empresa _____ hasta el _____, con la categoría de _____, declaro que he recibido la cantidad de _____ (_____ €) en concepto de liquidación por mi baja definitiva en dicha empresa.

Con la firma del presente recibo de finiquito, queda extinguida la relación laboral y económica con la citada empresa, sin tener nada más que reclamar por ningún concepto. Ambas partes atribuyen plena trascendencia liberatoria, al ser libremente aceptado por el trabajador con la voluntad inequívoca de querer extinguir la relación laboral mantenida, con renuncia expresa de cualquier tipo de acción formulada con anterioridad o posterioridad a la firma del mismo.

Se pone en su conocimiento el derecho que le asiste a solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito. En este mismo acto se le indica que si percibe algún error en este finiquito puede indicarlo antes de su firma para su corrección

Granada a ____ de _____ de _____

Firma y sello
Empresa

Firma del
trabajador

Representante
Trabajadores



ANEXO 3

CALENDARIO LABORAL DESDE SEPTIEMBRE 2013 A AGOSTO 2014
SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

ENERO

L	M	X	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

MARZO

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

MAYO

L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

JULIO

L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Los festivos que caigan en DOMINGO se pasan al LUNES.

Existen en este período un total de 4 días de ajuste de jornada. Estos días podrán ser disfrutados por el trabajador en la fecha más conveniente para él previo aviso a la empresa con 15 días de antelación y acuerdo entre ambas partes.