

**CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO****CADIZ****I CONVENIO COLECTIVO****"REPARACIONES MARITIMAS ESPAÑOLAS, S.A:"****AÑOS 2003/2004/2005****Capítulo I. Cláusulas generales.****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio afectará al conjunto de los trabajadores/as de la empresa REPARACIONES MARITIMAS ESPANOLAS, S.A., excepto para el Director, y para las siguientes personas, que en su momento la Empresa decidió nombrarlos Personal de Confianza, los cuales negociarán independientemente sus temas económicos, durante el tiempo que continúen ostentando tal condición de Personal de Confianza:

- Andrew Behrendt
- Alfonso Cruceira Jiménez.
- José Manuel Núñez Cordon.
- Mónica Gómez González.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y sus efectos económicos, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2003, se prolongarán hasta el 31 de diciembre de 2005, excepto para aquellos artículos para los que se establezca un periodo de vigencia distinto. Las partes quedan facultadas a proceder a la denuncia del presente Convenio, con un preaviso de un mes como mínimo antes de que se produzca el vencimiento del mismo. Denunciado o vencido el mismo continuará aplicándose en todos sus términos, en tanto entre en vigor el nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 3. Comisión mixta paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, que será integrada por 2 vocales (uno por la representación laboral y otro por la representación de la Empresa) y sus respectivos Asesores. Esta Comisión intervendrá en cuantas cuestiones se deriven



de la aplicación e interpretación del presente Convenio. Las representaciones serán designadas proporcionalmente, al porcentaje de representatividad ostentada en la Comisión Negociadora. Esta Comisión Paritaria se regirá por las siguientes normas:

1. Las fundamentales competencias de la Comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio, velar por el cumplimiento del mismo y, asimismo, de los demás temas previstos en las leyes y los diferentes artículos del propio Convenio.
2. El procedimiento de reclamación se iniciará mediante escrito de uno de los interesados ante la Comisión Mixta Paritaria, superficialmente motivado, debiendo concretar en todo caso el objeto de la reclamación y pretensión de la parte.
3. Las reuniones de la Comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las Partes firmantes del Convenio, que lo comunicará a las restantes, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días, a partir de la comunicación.
4. De cada reunión se levantarán las correspondientes Actas.
5. La Comisión Mixta Paritaria será la encargada de adecuar el presente Convenio a cualquier disposición o normativa que a nivel legislativo pueda afectar a cualquier materia del Convenio. De igual manera, la Comisión procederá de la misma forma a adecuar al presente Convenio a otros acuerdos que, en dicho ámbito, puedan producirse entre las Centrales Sindicales y la Patronal y afecten al contenido del Convenio (resolución de conflictos, movilidad geográfica y funcional, salud laboral, clasificación profesional, etc.)
6. Antes de plantear cualquier conflicto colectivo, plural o individual, así como iniciar cualquier actuación ante órganos judiciales o administrativos, será preceptivo hacer uso de las reglamentaciones que aparecen recogidas en este artículo.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 4. Retribuciones.

Los conceptos salariales del Convenio son los que figuran en la Tabla Salarial Anexa al presente Convenio. Los incrementos salariales acordados serán los siguientes:

- Año 2003: 4,00% de incremento con carácter retroactivo desde el 01.01.03, sin revisión de ningún tipo.
- Año 2004: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el

01.01.04, sin revisión de ningún tipo.

- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

La estructura de los conceptos económicos percibidos por los trabajadores será:

A) Conceptos Salariales:

- Salario Base: Fijado en el anexo del Convenio.
- Plus de Retén: Regulado en el artículo 7.
- Pagas extraordinarias: Reguladas en el artículo 8.
- Complemento personal de antigüedad: Regulado en el artículo 9.
- Plus de Asistente de Capataz: Regulado en el artículo 14.
- Plus de trabajo penoso, tóxico o peligroso: Regulado en el artículo 15.
- Plus de Trabajo a turnos: Regulado en el artículo 16.
- Plus de Nocturnidad: Regulado en el artículo 17.
- Plus de empleo estable: regulado en el artículo 18.
- Complemento Salarial: regulado en el artículo 19.

B) Conceptos Extrasalariales:

- Plus de Transporte: regulado en el artículo 5.
- Dietas: reguladas en el artículo 11.

Complemento por bajas por enfermedad, accidentes de trabajo: regulado en el artículo 13.

- Bolsa de estudios y ayuda a minusválidos: regulado en el artículo 30.

Seguro de vida: regulado en el artículo 31.

Artículo 5. Plus de transporte.

Se establece un Plus de Transporte para todos los trabajadores consistente en una cantidad por día trabajado de lunes a viernes y cuya cuantía se establece en 0,78 Euros por día trabajado para el año 2003.

Dicho importe se revisará conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Sin revisión de ningún tipo.
- Año 2004: Se abonará por este concepto la cantidad que resulte de incrementara 1,56 Euros por día trabajado, el IPC real del año 2003, con efectos desde el 01.01.04, sin revisión de ningún tipo.
- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

Para el personal sometido a régimen de trabajo a turnos, se cobrará el plus por día de trabajo, con un máximo de 225 días al año.

Artículo 6. Salario mínimo convenio.

Todo trabajador acogido al presente Convenio, 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.

Artículo 7. Plus de reten.

Se creará un Retén formado por, al menos, 4 personas para realizar los trabajos durante los fines de semana y festivos. Para ello, se procederá a publicar, antes de las 15.00 horas del día hábil anterior al de la asignación del Retén, un listado en el que estarán incluidos, al menos, los 4 trabajadores que tendrán que estar disponibles para trabajar.

Situaciones especiales:

A. Si, en base a las necesidades productivas que los Capataces previeran que vayan a surgir en la totalidad de cada fin de semana o festivo concretos, se comprobara que es necesario un número mayor de trabajadores a los 4 inicialmente designados, se procederá de la siguiente forma:

1. Se incrementará el Retén correspondiente en el número de trabajadores que se precisen. Los trabajadores que integrarán el Retén por encima de los 4 inicialmente designados, se nombrarán, en primer lugar, de entre aquellos que cumplan las siguientes condiciones:

a. Que estuvieran integrados en el Turno al que correspondiera realizar dicho Retén, y que no hubieran quedado integrados en los 4 trabajadores que, al menos, deberán conformarlo.

b. Que dichos trabajadores no hubieran manifestado, antes de las 15.00 horas del

día hábil anterior al de la asignación del Retén, en la Oficina de la Empresa (en concreto a Alicia Gutiérrez u otra persona que designara la misma), su negativa a estar disponibles para realizar Retén.

c. Que su especialidad profesional se adecuara a las necesidades productivas a satisfacer.

2. Si, a pesar de lo especificado en el párrafo anterior, se necesitara más personal para el Retén, se nombrará entre aquellos que estuvieran voluntariamente disponibles y cuyas especialidades profesionales se adecuaran a dichas necesidades productivas. La condición de Trabajador Disponible se obtendrá cuando, el día anterior a la publicación del listado de Retén, se hubiera firmado un documento en el que se reconozca, por parte de cada trabajador, que está disponible para ser llamado a Retén.

3. En caso de que no se tenga al personal suficiente de REMESA, se podrá recurrir a la contratación externa.

1. Si durante el desarrollo de trabajos puntuales en un día de un fin de semana o festivo concretos surgiera la necesidad productiva de contar con más personal, y antes de hacer uso de otras fuentes externas, se intentará satisfacer dicha necesidad de la siguiente forma:

a. Si el Retén se hubiera conformado únicamente por los 4 trabajadores mínimos, se llamaría al resto del personal siguiendo el siguiente orden:

b. Aquellos trabajadores que estuvieran integrados en el Tumo al que correspondiera realizar dicho Retén, y que no hubieran quedado integrados en los 4 trabajadores que, al menos, deberán conformarlo.

Aquellos trabajadores que tuvieran la condición de Trabajador Disponible voluntariamente, conforme lo establecido en el punto A.2 de este artículo.

c. Contratación externa.

2. Si el Retén se hubiera conformado por los 4 trabajadores mínimos y otros adicionales conforme a lo establecido en el apartado A anterior, se llamaría al resto del personal siguiendo el siguiente orden:

a. Aquellos trabajadores que estuvieran integrados en el Tumo al que correspondiera realizar el Retén, y que no hubieran quedado integrados en el mismo.

b. Aquellos trabajadores que tuvieran la condición de Trabajador Disponible voluntariamente y no hubieran quedado integrados en el Retén.

c. Contratación externa.

La asignación al Reten tendrá un carácter rotativo. Asimismo, se intentará que dicha rotación favorezca un reparto equitativo, entre trabajadores con idéntica especialidad profesional, del número de Retenes y las horas extras que en ellos se realicen.

A los trabajadores que formen parte del Reten se les abonará un Plus (Plus de Reten), que se regulará según las siguientes normas:

1. Este Plus sólo se abonará a los trabajadores que previamente hayan sido nominados para realizar el Reten para la totalidad de un fin de semana o festivo concretos, ya fueran los 4 que, al menos deberán integrados, o aquellos que fueran integrados en el Reten conforme a lo establecido en el Apartado A anterior.

2. Si, conforme al Apartado B anterior, puntualmente hubiera necesidad de llamar a más trabajadores para realizar trabajos puntuales en un día de un fin de semana o festivo concretos, sólo se les abonará el Plus de Retén del día en que fueran llamados y vinieran a trabajar, así como las Horas Extras que realicen.

3. Los retenes realizados desde el 01.01.03 hasta el 20.07.03 se abonarán a razón de 24,37 Euros por día de Retén, y a partir de dicha fecha y hasta el 31.12.03, el precio del Plus de Retén será de 26,00 Euros por día de Retén, a abonar en los fines de semana y festivos que esté de retén. Dicho importe se revisará conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Sin revisión de ningún tipo.

- Año 2004: Incremento del IPC real del año anterior sobre la cuantía de 26,00 Euros por día, con efectos desde el 01.01.04, sin revisión de ningún tipo.

- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

4. Si en caso de necesidad no se pudiera localizar a la persona de retén, ésta no percibirá el referido Plus.

5. El fin de semana que no haya previsto trabajo, no habrá obligación de nominar ningún grupo de retén, ni de abonarlo.

6. En caso de que una persona, habiendo sido nominada no acuda a un máximo de 3 llamamientos, quedará excluida de la lista para futuros retenes.

7. Las entregas de material y otros pequeños trabajos quedarán excluidos de este Plus.

Los días en los que sólo se realicen entregas de material no se percibirán Plus de

Retén.

8. En caso de producirse una situación de emergencia o urgencia, la Empresa podrá tener la posibilidad de llamar a los trabajadores que estén fuera de retén, abonándoles el Plus del día y las horas extras que realicen.

9. No habrá ningún descanso compensatorio por el hecho de realizar estos trabajos o por permanecer en situación de retén.

10. Si algún trabajador decide, voluntariamente, salirse del Listado de Retén establecido, y, con posterioridad desea volverse a incorporar al mismo, pasará a ocupar el último puesto del Listado de su Equipo.

11. Todos los trabajadores deberán disponer de un Buscapersonas (pagado por ellos), para que quede constancia de que han sido llamados. Por su parte, si el Capataz recibe la orden de trabajo (fax, télex) antes de las 19.00 horas, tendrá que llamar a los trabajadores antes de las 20.00 horas, y si recibe la orden antes de las 20.00 horas tendrá que llamar al personal antes de las 21.00 horas. Si no se cumplieran por los Capataces los 2 anteriores requisitos, la Empresa tendría que abonar, en una sola vez, 15,62 Euros.

12. El buscapersonas tendrá 2 fines:

12.1. De lunes a viernes para probar a qué hora llama el Capataz al trabajador.

12.2. Los fines de semana en que el trabajador esté de retén, servirá para probar que ha sido llamado. Sólo en este último caso se podrá usar para sancionar al personal con no ser incluido en futuros retenes.

Artículo 8. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias. Las mismas serán calculadas a razón de 30 días de Salario Base más el Complemento Personal de Antigüedad o, en su caso, Antigüedad Consolidada. Los pagos se efectuarán los días 15 de Marzo, 15 de Junio, 15 de Septiembre y 15 de Diciembre o los inmediatamente posteriores si éstos fueran festivos.

Los trabajadores que hayan estado de baja por IT o accidente de trabajo durante los periodos de devengo correspondientes de las pagas extras, percibirán íntegro el importe de la paga que corresponda con cargo a la Empresa.

Artículo 9. Complemento personal de antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no se devengará otra cantidad por Antigüedad que no fuera la que se establece en el presente Convenio. Así, todos los trabajadores afectados por el Convenio tienen derecho a

percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo 2003-2005, manteniendo su montante como condición personal mas beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad, a partir del año 2003 inclusive, con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales. La desaparición del Complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección, (a razón de 0,38 Euros por día para el año 2003), consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El concepto resultante de la operación anterior, se llamará Antigüedad Consolidada que pasa a formar parte de la base de cálculo para aquellos conceptos que actualmente incluyen el Complemento Personal de Antigüedad. Dicho importe se revisará conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Sin revisión de ningún tipo.
- Año 2004: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.04, sin revisión de ningún tipo.
- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

Artículo 10. Anticipos.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir Anticipos. La cantidad de los mismos y el momento y forma de ser compensados, se acordará individualmente entre el trabajador interesado y la Empresa.

Artículo 11. Dietas.

Artículo 11.1. Dietas por horas de viaje.

Cuando el personal afectado por el presente Convenio realice viajes para llevar a cabo trabajos a bordo de buques, siempre que el mismo estuviera fuera del Campo de Gibraltar o en Gibraltar, y el trabajo a realizar en el mismo sea de, al menos, 8 horas consecutivas, las horas que inviertan para desplazarse al lugar donde estuviera dicho buque se pagarán, con un límite máximo de 12 horas por día, a 3,98 Euros por hora para el año 2003. Dicho importe se revisará conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Sin revisión de ningún tipo.
- Año 2004: Incremento del ipe real del año anterior, con efectos desde el 01.01.04, sin revisión de ningún tipo.

- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

Artículo 11.2. Dietas por trabajos en nordtank.

Cuando el personal afectado por el presente Convenio realice desplazamientos para realizar trabajos para NORDTANK, se percibirá, en concepto de Media Dieta, la cantidad de 11.56 Euros por día para el año 2003. Dicho importe se revisará conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Sin revisión de ningún tipo.
- Año 2004: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.04, sin revisión de ningún tipo.
- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

Artículo 11.3. Dietas por día navegando.

La actividad desarrollada por el personal, cuando requiriera estar a bordo de un buque fuera de la zona del Campo de Gibraltar, incluido en Gibraltar, con objeto de realizar trabajos de, al menos, 8 horas de trabajo continuadas, será considerada como Día Navegando. En tal caso, se devengarán Dietas por Día Navegando a razón de 27,06 Euros al día para el año 2003. Dicho importe se revisará conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Sin revisión de ningún tipo.
- Año 2004: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.04, sin revisión de ningún tipo.
- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

Por cada 5 Días Navegando de forma continuada (sin que se puedan acumular días navegando real izados en diferentes períodos), de cumplirse las premisas anteriores, se generará, además, 1 día laborable como descanso compensatorio.

Si se realizan trabajos en Bahía y después se desplazara el trabajador, sin solución de continuidad, a Gibraltar para realizar otro trabajo, se devengará la Dieta por Día Navegando, pero no la Dieta por Trabajos en Bahía, sin tener derecho en este caso a descansos compensatorios.

Artículo 11.4. Dietas por trabajos en bahía.

La actividad desarrollada por el personal, cuando requiriera estar a bordo de un

buque en la zona del Campo de Gibraltar, excluyendo Gibraltar, con objeto de realizar trabajos de, al menos, 8 horas de trabajo continuadas, será considerada como Trabajos en Bahía. En tal caso se devengará una Dieta por Trabajos en Bahía única de 7.29 Euros al día para el año 2003. Dicho importe se revisará conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Sin revisión de ningún tipo.
- Año 2004: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.04, sin revisión de ningún tipo.
- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

Artículo 12. Personal femenino.

El personal femenino afectado por este Convenio percibirá jornal o sueldo igual al personal masculino, y sus derechos serán exactamente los mismos en todos los sentidos, sin ningún tipo de distinción.

Artículo 13. Bajas por enfermedad y accidente de trabajo.

En los supuestos de baja por cualquier contingencia común, la Empresa garantizará a sus trabajadores el 100% del Salario Base Convenio y de la Antigüedad desde el primer día. Para casos de bajas por contingencias profesionales se garantizará el 100% de la Base Reguladora de la prestación económica de Incapacidad Temporal, también, desde el primer día. 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 14. Plus de asistente de capataz.

Cuando un trabajador realice eventualmente labores de asistente de los capataces, se le abonará 13,22 Euros por cada día durante el año 2003. El día que realice las funciones de Asistente de los Capataces también tendrá que realizar, si fuera necesario, las labores propias de su profesión; el resto de los días realizará su trabajo habitual. El presente Plus no generará derecho consolidable alguno. Dicho importe se revisará conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Sin revisión de ningún tipo.
- Año 2004: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.04, sin revisión de ningún tipo.

- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

Los Representantes Laborales garantizarán, en cualquier circunstancia, el que no se entorpezca la labor de dicho personal, cuando realice las funciones de Asistente de Capataz, tanto en lo que se refiere al número de Horas Extras a realizar, con un máximo de 12 horas extras, o en materia de Horario del personal referido.

Artículo 15. Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

Al personal que realice trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos, se le abonará en concepto de este plus, las cantidades siguientes para el año 2003:

- Una circunstancia: 7,01 Euros por día trabajado.
- Dos circunstancias; 7,73 Euros por día trabajado.
- Tres circunstancias: 8,43 Euros por día trabajado.

Dichos importes se revisarán conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Sin revisión de ningún tipo.
- Año 2004: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.04, sin revisión de ningún tipo.
- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

Artículo 16. Trabajo a turnos.

Se establece un sistema de trabajo de 2 Turnos que debe ser flexible, tanto a nivel individual como colectivo, por ello los trabajadores se comprometen a cambiar sus turnos individuales o los de sus grupos de trabajo, dependiendo de las necesidades de la Empresa, siempre y cuando esta avise al trabajador con un mínimo de 24 horas.

Esos Turnos quedarán como sigue:

Mañana: De 06.00 horas a 14.00 horas

Tarde: De 14.00 horas a 22.00 horas

Los turnos, siempre que la necesidad del trabajo lo requiera, se podrán complementar con Horas Extras, que se realizarán de la siguiente forma:



- De 02.00 horas a 06.00 horas

- De 22.00 horas a 02.00 horas

Para que este sistema de 2 Turnos funcione se crearán dos equipos que estarán formados por las siguientes personas:

Grupo A

Manuel Aliaga Martín

Alberto Garcia Garcia

Mateo Sánchez Luque

Julio Garcia Mulero

Jose Antonio Mena Gallego

Manuel Ruiz León

Antonio Montenegro Barragán

Miguel Ángel del Valle Molina

Juan Antonio Sánchez Rull

Jose María Álvarez Muñoz

Grupo B

Manuel Espejo Almagro

Jose Antonio Pérez Garcia

Jose Narváez Recio

Francisco de Asís Fdez. Vargas

Manuel Guerrero Silva

Jose María del Valle Molina

Carlos Acuña Girona

Jose María Pro Saborido

Francisco J. González Carrillo



Francisco Javier Garcia Floria

Antonio Javier Vega Ortiz

Por necesidades organizativas, técnicas, productivas o económicas, la Empresa podrá cambiar el sistema de trabajo establecido a 2 Tumos.

Mientras que el trabajador realizara un régimen de jornada al 2º Tumo, percibirá la cantidad de 1.541,18 Euros al año para 2003, percibiéndose mensualmente de forma prorrateada.

Dicho importe se revisará conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Sin revisión de ningún tipo.
- Año 2004: Incremento del IPC real del año anterior. con efectos desde el 01.01.04, sin revisión de ningún tipo.
- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

Artículo 17. Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas. La bonificación por trabajo nocturno será del 30% sobre el salario base según convenio, y se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Trabajando en dicho período 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 período nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.
- c) Ningún trabajador permanecerá en el turno de noche, de existir éste, más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.
- d) Cuando lo que se realice son Horas Extraordinarias en horario nocturno, no procederá el cobro del Plus de Nocturnidad, ya que dichos servicios únicamente se retribuirán con el precio establecido para las Horas Extraordinarias.

Artículo 18. Plus de empleo estable.

Se establece un plus anual para los contratos temporales (salvo interinaje, formación y prácticas) equivalente a 427,64 Euros. El plus retribuye la jornada anual pactada en Convenio y se cobrará mensualmente en doce pagos iguales.

Artículo 19. Complemento salarial.

Dados sus antecedentes históricos, se establece un Complemento Salarial con las siguientes características:

1. La concesión y cuantificación de dicho concepto será potestad única de la Empresa, a excepción de los ya existentes.
2. Dicho concepto tendrá naturaleza de Complemento Personal e Individual.
3. Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que, en ningún caso, ni la concesión ni la cuantía de dicho Complemento, por sí mismas consideradas, podrán ser causa de reclamación alguna por discriminación de otros trabajadores que no lo posean o que lo estén percibiendo en menor cuantía.

Los importes que se percibieran por este concepto durante 2002 se incrementarán conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Incremento de [as cantidades que por dicho concepto se hubieran percibido en 2002 de un 4%, sin revisión de ningún tipo.
- Año 2004: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.04, sin revisión de ningún tipo.
- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

Artículo 20. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos conceptos retributivos regulados en este Convenio, únicamente tendrán aplicación y eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las anteriores vigentes, sobrepasa la cuantía de los conceptos de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por este Convenio.

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Artículo 21. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio será la siguiente:

- Año 2003: 1.756 horas anuales.
- Año 2004: 1.752 horas anuales.
- Año 2005: 1.748 horas anuales.

Cuando el sistema implantado fuera de Jornada Continuada, de existir éste, el cómputo de las horas se aplicará teniéndose en cuenta que el cuarto de hora de bocadillo se considerara como trabajo efectivo. No obstante, entre empresa y Trabajadores podrá optarse porque esta jornada sea en su totalidad de trabajo efectivo, compensando el cuarto de hora de bocadillo con 0,88 Euros por día trabajado para el año 2003. Dicho importe se revisará conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Sin revisión de ningún tipo.
- Año 2004: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.04, sin revisión de ningún tipo.
- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

Esta opción no adquirirá para las partes interesadas carácter definitivo ni consolidado, pudiendo renegociar su modificación a instancia de Empresa o Trabajador. La Empresa y los Representantes de los Trabajadores negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tablones de anuncios el primer mes del año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas, y semanal, los días festivos e inhábiles, así como el régimen de rotación cuando existan trabajos a turnos. El cuadro-horario se fijará dentro de los 30 días siguientes a la firma del Convenio, de común acuerdo entre la Empresa y los Trabajadores. Las modificaciones sustanciales colectivas, que afecten a los horarios o distribución de la jornada, así como al régimen habitual de descanso semanal, deberán ir precedidos de un período de consultas de 15 días con los Representantes de los Trabajadores para llegar a acuerdos en su implantación. A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutado por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán de carácter colectivo las modificaciones de jornada y horarios que afecten, en un período de 90 días a un número de trabajadores inferior a:

- a) 10 trabajadores si en la Empresa se ocuparan menos de 100 trabajadores.
- b) El 10% de los trabajadores si en la Empresa se ocuparan entre 100 y 300 trabajadores.
- c) 30 trabajadores si en la Empresa se ocuparan más de 300.

La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por la Empresa al Trabajador afectado ya sus

Representantes Legales con una antelación de al menos 30 días de la fecha de su efectividad. Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en derecho procedan. Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajará, sin que ello suponga una reducción al cómputo de jornada anual establecido en el párrafo primero de este artículo. Si en esta Empresa, por naturaleza de su actividad, se tuviera que trabajar todos los días del año y no fuera posible aplicar la reducción de jornada en los días referidos, tendrá que ser la empresa y los representantes de los Trabajadores, los que acuerden otras fórmulas alternativas. Asimismo, existirá una jornada especial, consistente en 36 horas semanales durante 2 meses, que deberá disfrutarse entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. La aplicación de estas jornadas no implicará reducción de la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual. Se podrá excepcionalmente superar dicha cifra en los casos de fuerza mayor y por acuerdo de las partes. La petición de Descansos Compensatorios se solicitará con, al menos, 7 días de antelación como requisito para que sean autorizados. La autorización de la Empresa para que un trabajador pueda disfrutar de un descanso compensatorio, dependerá de que, a criterio de aquella, no exista ninguna circunstancia organizativa ni productiva que lo desaconseje. Los descansos compensatorios se disfrutarán obligatoriamente dentro del año natural. Cuando la jornada laboral se prolongue durante la noche sin sobrepasar las 02.00 horas, se deberá trabajar las 8 horas siguientes del día respectivo. Si, en el caso anterior, se sobrepasaran las 02.00 horas y hasta las 07.00 horas, sólo se deberán trabajar 4 horas de la jornada laboral. Excepcionalmente, por cada 24 horas trabajadas de forma continuada, y a juicio del Director, Subdirector o Capataz, se dará 1 día de descanso compensatorio.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Los precios de las Horas Extras que se realicen serán, para el año 2003, de 12,00 Euros la Hora para el año 2003.

Para el personal administrativo dicho importe será de 8,09 Euros la Hora para el año 2003. Ambos importes se revisarán conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Sin revisión de ningún tipo.
- Año 2004: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.04, sin revisión de ningún tipo.
- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión de ningún tipo.

Artículo 23. Vacaciones anuales.

Las vacaciones serán de 22 días hábiles para todo el personal afectado por el presente Convenio. Las vacaciones se disfrutarán, como máximo, en 2 periodos iguales sin que ello afectara a la jornada anual.

Cada periodo de vacaciones deberá comenzar en día laborable. La fecha de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. El calendario de vacaciones deberá ser publicado. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute. Las vacaciones se disfrutaran obligatoriamente dentro de cada año natural no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica.

Artículo 24. Fiestas.

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

Artículo 25. Clasificación profesional.

La clasificación del personal por grupos profesionales se establece y acuerda en el ANEXO 1 de este Convenio, no estando la Empresa obligada a tener cubiertas otras categorías mientras los servicios no lo requieran.

Capítulo IV. Clausulas temas sociales.

Artículo 26. Licencias especiales.

Todo 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.

1. Por matrimonio: 17 días naturales. Los días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio.
2. Por natalidad: 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. Si el fallecimiento se produce fuera de los límites de la provincia, previa justificación de la distancia, 3 días naturales más.
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 natural.
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 27. Excedencias.

El trabajador con una antigüedad en la Empresa superior a un año tendrá derecho obligatoriamente a la excedencia voluntaria por período 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 art. 46 del Estatuto de los Trabajadores. 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 28. Prendas de trabajo.

La Ropa de Trabajo a suministrar, así como la periodicidad de su entrega, será la siguiente:

Con carácter general: Un (1) Mono de Trabajo u otra prenda de trabajo adecuada a las misiones que cada trabajador tenga como habituales. Se entregará cada cuatro (4) meses.

Vestuario de Invierno: Un (1) Jersey y (1) Chaquetón. Se entregará una (1) vez al año. En trabajos especiales, como los que lleven consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo (p.ej. tanques, montura, flote, etc.): La Empresa repondrá las prendas deterioradas, previa devolución de éstas.

La facultad de decidir si una prenda está deteriorada reside en la Empresa, por lo que, previamente a solicitar la reposición de cualquier prenda de trabajo, todo el personal deberá solicitarlo en la Oficina de REMESA.

Artículo 29. Personal con capacidad disminuida.

Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencia o reducción de sus condiciones físicas den lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría, el personal con capacidad disminuida pasará a efectuar otros trabajos en la misma empresa con la retribución que tenía en el anterior. Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por la edad, la

Empresa obligatoriamente lo acoplará, de acuerdo con la representación sindical, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo. Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad no infecto contagiosa, se produjera una incapacidad permanente parcial o total para el trabajo, la Empresa, de acuerdo con los representantes sindicales, acoplará necesariamente al trabajador al puesto de trabajo compatible con su capacidad, asignándole el sueldo de su nuevo puesto de trabajo. En todo caso, los puestos cubiertos por este personal con capacidad disminuida no podrán exceder del 10% de la plantilla de la empresa.

Artículo 30. Bolsa de estudios y ayuda a disminuidos.

A) Bolsa de estudios: Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de los trabajadores, la Empresa abonará a los mismos la cantidad de 156,26 Euros/año, para el año 2003, por cada hijo a partir de 3 años de edad, previa justificación de asistencia al centro de enseñanza, 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.

B) Ayuda a minusválidos: Asimismo, la Empresa ayudará a todos los trabajadores que tuvieran hijos minusválidos psíquicos y/o físicos con la cantidad de 64,48 Euros/mes, para el año 2003, por cada hijo en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial.

C) Se asignará una ayuda en concepto de beca para aquellos trabajadores que estén realizando estudios universitarios por la cantidad de 600 Euros/año, para el año 2003, siempre que, previo análisis individual de cada caso por parte de la Empresa, se considere, previa acreditación por parte del trabajador, que dichos estudios pudieran aportar algún beneficio o valor añadido para la propia Empresa.

En caso de soltero, cabeza de familia, que tenga hermanos minusválidos o en periodo de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos en él indicados.

Los importes establecidos en este artículo se revisarán conforme a los siguientes criterios:

- Año 2003: Sin revisión de ningún tipo.

- Año 2004: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.04, sin revisión ningún tipo.

- Año 2005: Incremento del IPC real del año anterior, con efectos desde el 01.01.05, sin revisión ningún tipo.

Artículo 31. Seguro de vida.

Todos los trabajadores de la Empresa disfrutarán de una Póliza de cobertura por seguro de vida, fijada en la cuantía de cuarenta y cinco mil sesenta euros con veintidós céntimos (45.060,21 euros) en caso de muerte natural o incapacidad permanente absoluta, y de noventa mil ciento cincuenta y un euros con ochenta y dos céntimos (90.151,82 euros) en caso de muerte por accidente. Entrará en vigor a los treinta días siguientes a partir de la firma del Convenio, y durará para los años de vigencia del Convenio y hasta tanto sea sustituido por el siguiente.

CONTINGENCIAS: Muerte natural o incapacidad permanente absoluta	1.000	2.004	2.005
45.060,21 euros (45.060,21€)	CANTIDAD 2004 INCREMENTADA	CANTIDAD 2004 INCREMENTADA	CANTIDAD 2004 INCREMENTADA
SIN REVISIÓN	EN IPC REAL 2004	EN IPC REAL 2004	EN IPC REAL 2004
CONTINGENCIAS: Muerte por accidente	2.004	2.005	2.006
90.151,82 euros (90.151,82€)	CANTIDAD 2005 INCREMENTADA	CANTIDAD 2005 INCREMENTADA	CANTIDAD 2005 INCREMENTADA
SIN REVISIÓN	EN IPC REAL 2005	EN IPC REAL 2005	EN IPC REAL 2005

Capítulo V. Cláusulas de empleo.

Artículo 32. Personal de plantilla.

Para mejor control de la plantilla, la Empresa se obliga a fijar un escalafón general de sus productores, con expresión de: categoría, especialidad y antigüedad, e indicando si es fijo o eventual y si están sujetos a contratos de trabajo. Los escalafones se harán 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. Se harán públicos cada seis meses, y si con anterioridad a este Convenio no se hubiesen realizado, se publicará el primero a los treinta días siguientes a la firma del Convenio.

Artículo 33. Promoción.

El Peón y Auxiliar Administrativo que a la firma del Convenio lleve 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. Los Especialistas, Oficiales de 3ª u Oficiales de 2ª, al cumplir cinco años de servicios en la Empresa, con dicha categoría, tendrán derecho a solicitar y tomar parte, en un examen de promoción. Si obtuvieran la aprobación y existiera plaza vacante en la categoría superior correspondiente, pasarán a ocuparla y de no haber vacante comenzarán a percibir los salarios correspondientes a la misma, continuando en su categoría anterior con derecho a cubrir la primera vacante que se produzca. Se mantiene la categoría de Oficial de 1ª Especial, y permanecerán en ella los Oficiales de 1ª que sepan desarrollar con toda perfección las condiciones establecidas para su categoría y especialidad.

Artículo 34. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas, vienen obligados a poner en conocimiento de las mismas dicha circunstancia cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

A) Técnicos titulados, técnicos no titulados y jefes o titulados administrativos. 1 mes.

B) Administrativos, subalternos y obreros: 12 días.

El incumplimiento del plazo de preaviso, dará lugar a una reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones. Esta reducción se calculará sobre las percepciones del anexo salarial. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar y al finalizar dicho periodo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aquejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. La Empresa vendrá obligada a preavisar, con los mismos plazos que el trabajador, en caso de terminación del contrato. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 35. Despidos.

Cuando se originen detenciones o prisiones preventivas por delitos comunes, se considerarán como suspensión temporal de la relación laboral, hasta que el organismo competente dicte sentencia o se verifique el sobreseimiento del expediente. En el caso de que la sentencia sea absolutoria, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo en el plazo no superior a diez días laborables. Igualmente no será motivo de despido la falta de trabajo por detención del

trabajador cuando dicha detención sea motivada por conflictos laborales o político-sociales ajenos a la Empresa y que no tengan repercusión en la misma, entendiéndose que dicho tiempo de detención o prisión se considerará como suspensión temporal de la relación laboral, siendo la readmisión ajena a la sentencia que, en su día, dictasen los organismos competentes, o al sobreseimiento del expediente, siempre que el trabajador se reintegre a su puesto de trabajo en el plazo de diez días laborales desde su puesta en libertad. Esta condición sólo tendrá efectividad en los supuestos de detenciones o prisiones preventivas puros y duros, y en los de condena privativa de libertad por una sola vez.

Artículo 36. Contratos de trabajo.

La Empresa se compromete a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinadas en los supuestos que marca la Ley. 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, conforme a las presunciones marcadas por la ley. Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan suscribir la filosofía inspiradora del acuerdo para la estabilidad en el empleo y la negociación colectiva alcanzado entre las patronales CEOE y CEPYME, con las centrales sindicales UGT y CC.OO., entendiéndose ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo.

Artículo 37. Contrato por circunstancias de la producción.

El contrato real izado para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, tendrá una duración máxima de 12 meses de un período de 18, en base al carácter dispositivo que otorga a los Convenios de Sector del art. 15.1.b del ET.

Artículo 38. Contratación por tiempo determinado.

Se estará a lo dispuesto en los Estatuto de los Trabajadores y la Legislación Vigente, salvo pacto entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa. 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.

Esta contratación por tiempo determinado tendrá las siguientes limitaciones:

- El personal eventual no podrá exceder el 20% de la plantilla de trabajadores fijos.
- Los contratos de formación y en prácticas tampoco podrán exceder el 20% de la

plantilla de trabajadores fijos de la empresa. Esta limitación no será de aplicación a los contratos de trabajo que se encuentren en vigor en el momento de la firma del Convenio hasta el vencimiento de dichos contratos. El tiempo mínimo de contratación será de 6 meses.

- Jubilación: de conformidad con las disposiciones vigentes, cuando un trabajador solicite la jubilación en base a dichas disposiciones al cumplir los 64 años, las empresas se obligan a sustituir a este trabajador por otro cuya contratación no podrá ser inferior a 24 meses y proceda de la Oficina de Empleo, sin que quepa la modalidad de contratación parcial en la medida en que lo permitan las disposiciones vigentes en materia de contratación temporal.

- Vacantes por muerte o invalidez absoluta: las vacantes que se produzcan por estos motivos deberán ser cubiertas por trabajadores procedentes de la Oficina de Empleo, en la medida en que lo permitan las disposiciones legales vigentes en materia de contratación temporal.

Las nuevas contrataciones que se realicen por la representación de la Empresa, sea cual sea el modelo de contrato que se utilice, deberán ser puestas en conocimiento de los representantes de los trabajadores. A la finalización de cualquier modalidad de contrato, salvo de carácter indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir, una compensación económica equivalente a un día de salario por mes trabajado. En los supuestos de fraude en materia de contratación, se estará al establecido en este convenio.

Artículo 39. Contrato de formación.

Los contratos de formación podrán celebrarse con trabajadores entre 16 y 20 años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. Igualmente, se aplicará este artículo en los trabajadores minusválidos, a excepción de la limitación de la edad. La retribución de los trabajadores a este contrato, será la que establece la Legislación Vigente. Los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional o faena donde los trabajadores estén formándose. El tiempo dedicado a la formación fuera del puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo y la falta de la misma, en ningún caso, podrá ser indemnizada, sino que se considerará fraude de Ley.

Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Legislación Vigente.

Capítulo VI. Derechos sindicales.

Artículo 40. Acción sindical en la empresa.

La acción sindical en la Empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad

Sindical (LOLS-Ley 11/85 de 2 Agosto BOE del 8/8/85), así como por lo que en esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, la Empresa acepta que el crédito de horas mensuales retribuidas para el/los Delegado/s de Personal, será de 20 horas al mes al disponerse de una plantilla menor de 101 trabajadores.

Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 41. Salud laboral.

Obligaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos.- La Empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) ya los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La Formación teórica y práctica de sus trabajadores.

La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice al Delegado de Prevención que haya sido elegido para tal función entre el/los Delegados de Personal. Reconocimientos médicos.- Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo. Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular. La Empresa, y a través de las Mutuas Patronales, efectuarán a todos los trabajadores que lo deseen (con indiferencia del número de los mismos que ocupen), un reconocimiento médico anual, incluyendo, en su caso, una revisión ginecológica. Derecho de los Trabajadores:

1. A una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo (LPRL art. 14.1).

2. A la Salud (LPRL arts. 3º y 28).
3. A la Información (LPRL arts. 18.1 y 41.2).
4. A la Formación (LPRL art. 19).
5. A realizar propuestas (LPRL art. 18.2).
6. A la participación (LPRL arts. 14, 18,33 y 34).
7. A la Vigilancia periódica de la salud (LPRL art. 22).
8. A la denuncia (LPRL art. 40.1).
9. A interrumpir el trabajo caso de riesgo grave e inminente (LPRL art. 21.2 y 21.4).

Obligaciones de los Trabajadores en materia de Prevención de Riesgos.- Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario.

Artículo 42. Régimen disciplinario.

Se acuerda la adscripción, en todos sus términos, al Código de Conducta laboral para la Industria del Metal (BOE 02.05.01) reflejado en el Anexo II.

Disposiciones adicionales varias.

Primera. Desgaste de herramientas.

La Empresa facilitará, obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar sus labores. En caso de que aquéllos empleen herramientas de su propiedad con autorización de la Empresa, ésta abonará el desgaste de las mismas.

Segunda. Atrasos.

Al tener efectos retroactivos el presente Convenio, se fija como fecha para abonar los atrasos la de un mes desde la fecha de publicación del Convenio. No obstante, si por cualquier causa la Empresa tuviera que liquidar y finiquitar a cualquier trabajador, está obligada a abonar los referidos atrasos en la liquidación finiquito.

Tercera. Formación continua.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan incorporar íntegramente, asumiéndolo, el acuerdo de 10 de marzo de 1994 por el que se acordó constituir la Comisión Paritaria de Formación Continua para el sector del Metal de la Provincia de Cádiz. La Comisión Paritaria que se regula en este convenio colectivo queda facultada para renovar y desarrollar cuantas iniciativas sean conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo, y que queda incorporado al Convenio como Anexo del mismo. Asimismo, ambas partes suscriben el III Acuerdo sobre Formación Continua firmado en diciembre de 2000.

Cuarta. Adscripción al S.E.R.C.L.A.

Los Conflictos Colectivos que se acojan a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Andalucía, lo harán bajo las directrices contenidas en la resolución de 2 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la

inscripción, depósito y publicación del Acuerdo por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el Acuerdo interprofesional sobre resolución extrajudicial de Conflictos colectivos Laborales en Andalucía.

Anexo I. Categorías profesionales y tabla salarial.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Salario base (euros) 2003	Plus transporte (euros) - 2003
Profesionales de oficios:		
Oficial "A"	32,34 euros	0,78 euros
Oficial 1.	31,97 euros	0,78 euros
Oficial 2.	31,63 euros	0,78 euros
Oficial 3.	31,36 euros	0,78 euros
Personal administrativo:		
Oficial 1.	1.039,22 euros	0,78 euros
Oficial 2.	1.015,07 euros	0,78 euros
Auxiliar.	973,11 euros	0,78 euros

Anexo II. Régimen disciplinario.

Artículo 1. Naturaleza del acuerdo.

El Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal (Boletín Oficial del Estado de 20 de mayo de 1998).

Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del Acuerdo comprende a todas las Empresas y trabajadores del Sector del Metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios. También estarán afectadas por el Acuerdo las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión. Estarán, asimismo, dentro del ámbito del Acuerdo aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores. Quedarán fuera del

ámbito del Acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Acuerdo será de aplicación en todo el territorio español. Afectará, asimismo, a los trabajadores españoles contratados en España, al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante, sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 2001. Su duración será indefinida en tanto las partes no acuerden su renegociación.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Formando el presente Acuerdo un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declarara nulo alguno de sus artículos, se considerara igualmente nulo todo el contenido de este Acuerdo, salvo que, por algunas de las partes firmantes se solicitara la intervención de la Comisión Paritaria del Sector Siderometalúrgico, y esta, en el término máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia. Dicha Comisión Paritaria es igualmente competente para dirimir las controversias que pudieran suscitarse sobre la aplicación e interpretación de este Acuerdo.

Artículo 6. Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios. La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes. Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 7. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

Artículo 8. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
 - b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.
 - c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
 - d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ella, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
 - e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
 - f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
 - g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
 - h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
 - k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
 - l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 9. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastara una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- c) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la faltas de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, faltas de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la

seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 10. Faltas muy graves.

Se consideraran faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad,

directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 11. Sanciones.

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

a) Par faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Par faltas graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c) Par faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 12. Prescripción.

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

Faltas leves:

Diez días.

Faltas graves:

Veinte días.

Faltas muy graves:

Sesenta días.

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



meses de haberse cometido.

