

CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO**CADIZ****CONVENIO COLECTIVO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA****DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ****Código de Convenio: 1100495****Capítulo I. Cláusulas generales.****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio afectará al conjunto de los trabajadores/as de las empresas siderometalúrgicas de la Provincia de Cádiz, dedicadas a los procesos de fabricación, transformación o almacenaje, así como las que se dediquen a trabajos auxiliares de la siderometalúrgica, incluyendo las de instalaciones, montaje, reparaciones, mantenimiento y la limpieza industrial (entendiendo por tal la limpieza de virutas de metal, lodos y aceites procedentes de maquinaria industrial, limpieza y retirada de desechos metálicos, chatarras, y productos similares procedentes de actividades industriales). También será de aplicación en industrias metalgráficas y de fabricación de botero metálico, tendido de líneas eléctricas, tendido de teléfonos y mecánica de óptica de precisión, quedando a salvo aquellas empresas que estuvieran afectadas por el ámbito de aplicación de otro convenio. Los preceptos del presente convenio afectan a todas las categorías profesionales de las empresas enunciadas en este artículo.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y su duración será desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2005.

Artículo 3. Comisión mixta paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, que será integrada por ocho vocales (cuatro por la representación de las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT y cuatro por la representación de FEMCA) 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.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta. Transcurridos cinco días laborales sin haberse reunido la comisión, quedará libre la parte solicitante de acudir al orden administrativo o judicial competente. Las conclusiones de la Comisión requerirán la unanimidad de los miembros de la misma, salvo que el Convenio especifique lo contrario. Las reuniones de la Comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las Organizaciones firmantes del Convenio, que lo comunicará a las restantes, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días, a partir de la comunicación. Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión, cada parte-la sindical y la empresarial- tendrá siempre el mismo número de votos, correspondiendo el 50% a cada parte. De cada reunión se levantará el correspondiente acta. De no alcanzarse acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje si ambas partes lo estiman oportuno. En caso contrario habrá de resolverse por el Juzgado de lo Social. La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este Convenio. Asimismo, 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 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.).

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 4. Retribuciones.

Se considerará Salario Base del Convenio, para 2002, el que figura como tal en la Tabla Salarial Anexa al presente Convenio. El incremento salarial para 2002 es el equivalente al IPC real de dicho año, que se aplicará sobre todos los conceptos retributivos con carácter retroactivo al 1º de enero de 2002, si bien inicialmente ha sido aplicada la previsión del 2%, por lo que de superar dicha cifra el IPC real se revisará en la diferencia con los efectos retroactivos antes señalados. Las retribuciones que se establecen para cada una de las categorías profesionales, tendrán carácter de mínimas. En las empresas se podrán pactar acuerdos complementarios relativos a incentivos o primas de productividad, calidad, etc.

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



A) Conceptos Salariales:

- Salario Base: Fijado en los anexos del Convenio.
- Plus de festivo: Regulado en el artículo 7.
- Pagas extraordinarias: Reguladas en el artículo 8.
- Complemento personal de antigüedad: Regulado en el artículo 9.
- Plus de Jefe de equipo: Regulado en el artículo 16.
- Plus de trabajo penoso, tóxico o peligroso: Regulado en el artículo 17.
- Plus de Trabajo a turnos: Regulado en el artículo 18.
- Plus de Nocturnidad: Regulado en el artículo 19.
- Plus de embarque: regulado en el artículo 20
- Plus de empleo estable: regulado en el artículo 21.
- Primas, incentivos, gratificaciones, productividad.
- En caso de estar establecida alguna prima, plus o incentivo en alguna empresa, estos conceptos tendrán el carácter de concepto salarial.

B) Conceptos Extrasalariales:

- Plus de Distancia: regulado en el artículo 5.
- Dietas: reguladas en el artículo 11.
- Complemento por bajas por enfermedad, accidentes de trabajo: Regulado en el artículo 14.
- Quebranto de moneda: regulado en el artículo 15.
- Fondo económico: Regulado en el artículo 22.
- Bolsa de estudios y ayuda a minusválidos: regulado en el artículo 34.
- Seguro de vida: regulado en el artículo 35.

Artículo 4 bis. Revisión.

Si al término del año 2003, el IPC real de dicho año superase el previsto por el Gobierno, todos los valores económicos del Convenio serán actualizados en el





porcentaje correspondiente entre el IPC real y el IPC previsto. Dicha diferencia será de aplicación, con efectos retroactivos desde el 1º de enero de 2003, y se abonará al mes siguiente de la elaboración de las tablas por parte de la Comisión correspondiente. Si al término del año 2004, el IPC real de dicho año superase el previsto por el Gobierno, todos los valores económicos del Convenio serán actualizados en el porcentaje correspondiente entre el IPC real y el IPC previsto. Dicha diferencia será de aplicación, con efectos retroactivos desde el 1º de enero de 2004, y se abonará al mes siguiente de la elaboración de las tablas por parte de la Comisión correspondiente. Si al término del año 2005, el IPC real de dicho año superase el previsto por el Gobierno, todos los valores económicos del Convenio serán actualizados en el porcentaje correspondiente entre el IPC real y el IPC previsto. Dicha diferencia será de aplicación, con efectos retroactivos desde el 1º de enero de 2005, y se abonará al mes siguiente de la elaboración de las tablas por parte de la Comisión correspondiente.

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 1,5 euros. Este concepto será abonado con independencia de que alguna empresa pudiera existir otro con igual denominación en cuyo caso, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá sumarse o cambiarse por otro concepto de igual cuantía. Este concepto tendrá carácter retroactivo, con efecto 1 de enero de 2002, y se verá afectado por las revisiones anuales establecidas en el Art. 4º bis. 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 contratado por las empresas acogidas 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 festivo.

Se establece el pago de un complemento por trabajo en día festivo, cualquiera que sea su denominación, que ascenderá a 40,42 euros por cada día trabajado en cualquiera de los 14 festivos establecidos en el calendario laboral, para trabajadores sujetos a cuadrante de rotación de cualquier tipo.

Artículo 8. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias que se harán efectivas tal y como se indica a continuación: El abono de las de julio y diciembre, se



obtendrá prorrateándose por semestres naturales del año, y las mismas serán calculadas a razón de 30 días de salario base más el complemento personal de antigüedad o, en su caso, antigüedad consolidada. Dichas pagas se percibirán los días 1 de julio y 15 de diciembre, o los inmediatamente anteriores si estos fueran festivos. La tercera paga, se abonará en dos mitades proporcionales al tiempo trabajado en los semestres naturales comprendidos entre el 1 de marzo y el 31 de agosto, y del 1 de septiembre al 28 de febrero, a razón de 15 días de salario base más el complemento personal de antigüedad cada semestre o, en su caso, la antigüedad consolidada que corresponda. Los pagos se efectuarán el 1 de marzo y el 1 de octubre o los inmediatamente anteriores si éstos fueran festivos. La cuarta paga, igualmente compuesta por el salario base más el complemento personal de antigüedad o, en su caso, la antigüedad consolidada, se abonará prorrateada en doce pagos iguales. No obstante lo anterior en el año 2002 únicamente se abonará el sesenta por ciento de la cuarta paga. En 2003 se completará el pago con el cuarenta por ciento restantes que engrosará el prorrateo antes citado. Los trabajadores que hayan estado de baja por IT o accidente de trabajo durante los semestres naturales que correspondan a las pagas extraordinarias de julio y diciembre, percibirán íntegro el importe de la paga que corresponda con cargo a la empresa, siempre que en dicho semestre el porcentaje del absentismo no supere el ocho por ciento de la plantilla de la empresa. Se considera absentismo a estos efectos las bajas por enfermedad y las faltas injustificadas al trabajo. Las empresas que venían abonando las pagas íntegras, seguirán obligadas a abonarlas.

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 2002-2005, manteniendo su montante como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad 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, (11 euros en el caso de períodos anuales y 32,98 euros en los trienios durante el año 2002), 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.

Artículo 10. Anticipos.



El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a percibir los viernes, en sus respectivos centros de trabajo, hasta el 90% de la retribución devengada, acordada previamente, en concepto de anticipo.

Artículo 11. Transporte y dietas.

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

a) Pernoctando fuera de su domicilio	27,92 euros
b) Pernoctando en su domicilio	11,93 euros

La media dieta (b) se abonará en los supuestos de desplazamientos superiores a 20 km, contados desde el Centro de origen al centro de trabajo de destino. En caso de desplazamientos al extranjero o fuera de la Península, se abonará el doble de la dieta completa (a). Cuando el trabajador tenga que realizar jornada partida se abonará la media dieta siempre que el desplazamiento sea superior a 10 km. La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público. Cuando el trabajador, de acuerdo con la empresa, haga prestación de su vehículo a ésta, las condiciones económicas u otras serán fijadas de mutuo acuerdo entre ambos. Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores. No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, salvo que estén situados a una distancia que exceda de lo establecido anteriormente. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar el trabajo resulte ser la residencia del trabajador, siempre que independientemente no se le ocasione perjuicio económico determinado. Si un trabajador desplazado o trasladado fuera de la provincia por un tiempo superior a 30 días consecutivos, el trabajador dispondrá de dos días naturales, elegidos por él, para asuntos relacionados con el desplazamiento o traslado. Por cada 15 días consecutivos que el trabajador permanezca en régimen de desplazamiento, disfrutará de un día laborable de vacaciones, independientemente de las vacaciones reglamentarias, que podrán acumularse, sin que sea necesariamente obligatorio hacer uso de él.

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. Servicio militar o servicio social sustitutorio.

Aparte de los derechos que por Ley u otras disposiciones les corresponda, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho durante el Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio a la percepción íntegra de las pagas extraordinarias establecidas en la extensión que determina este Convenio.

Artículo 14. Bajas por enfermedad y accidente de trabajo.

En los supuestos de baja por cualquier tipo de enfermedad o accidente de trabajo, las empresas garantizarán a su trabajadores el 100% del salario base Convenio y de la antigüedad, en su caso, 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 15. Quebranto de moneda.

Los cajeros apagadores que habitualmente realicen pagos o cobros, percibirán por el quebranto de moneda la cantidad de 24,46 euros mensuales, que cobrará una sola persona en la empresa.

Artículo 16. Plus de jefe de equipo.

El Jefe de Equipo es el trabajador procedente de [a categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., etc., en un número no inferior a tres ni superior a ocho. El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o tres años en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada. El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20% sobre el Salario Base de su categoría, a no ser que se haya tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 17. Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

Al personal que realice trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos, se le abonaran en concepto de pluses, las siguientes cantidades.

Una circunstancia	6,28 euros
-------------------	------------



Dos circunstancias	6,92 euros
Tres circunstancias	7,55 euros

La bonificación se verá reducida a la mitad si se realiza el trabajo tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos e inferior a media jornada. La calificación de los puestos de trabajo se resolverá entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por el Juzgado de lo Social. Asimismo, si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de Penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez confirmada la desaparición de las mismas, se dejarán de abonar las citadas bonificaciones. En caso de desacuerdo se procederá de forma similar a la anterior.

Artículo 18. Trabajo a turnos.

Los turnos podrán organizarse de forma que se cubran las 24 horas del día para aquellas empresas que tengan procesos productivos continuos. Las empresas que por la naturaleza de su actividad, extiendan el régimen de trabajo a turnos incluyendo sábados y domingos, podrán efectuarlo completando los equipos para cubrir los turnos necesarios. Esta modalidad es la denominada 4º turno. Las empresas con régimen de trabajo a turnos publicarán, con cinco días de antelación, un cuadrante de rotación de turnos con todos los trabajadores de un mismo equipo, guardando periodos de cadencia igual para todos los trabajadores, no pudiendo permanecer ningún trabajador más de dos semanas consecutivas en el turno de noche salvo adscripción voluntaria. Los trabajadores afectados por régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes, percibirán una compensación económica del 7% del salario base por día trabajado, en concepto de Plus de Turnos. Dicha compensación será como mínimo del 12% para los trabajadores con régimen de trabajo a turnos de lunes a domingos. Durante el último año de vigencia del convenio la compensación del 12% se elevará al 13%. La percepción de esta compensación económica, será compatible con el Plus de Nocturnidad. En aquellos centros de trabajo en los que estén instaurados sistemas de rotación de 4º turno, se insta a negociar, en los tres meses posteriores a la firma del presente Convenio, la posibilidad o no, de establecer el sistema del 5º turno en el centro de trabajo. Las condiciones de trabajo del mismo y su compensación económica deberán ser acordadas en dicha negociación. En todo caso, la jornada realizada en cualquiera de las modalidades de trabajo a turno, no superará la pactada en convenio compensándose el exceso en descanso sustitutorios. Las modificaciones sustanciales colectivas que se produzcan en el sistema de trabajo a turnos, deberá ir precedida de un período de consultas de quince días con los representantes de los trabajadores para llegar a acuerdos en su implantación. En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado del mismo a la



Comisión Mixta paritaria, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran 30 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación. La decisión empresarial será ejecutiva para el caso de que no se llegase a acuerdo en la comisión o no se reuniese en el plazo de 30 días referidos. Únicamente si la comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de los 30 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la comisión. Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en Derecho procedan. A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, las definidas como tales en el artículo 41 del ET y en las empresas de 10 o más trabajadores, las que afecten a más del 40% de la plantilla.

Artículo 19. 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 periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.
- c) Ningún trabajador permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 20. Plus de embarque.

Se establece un plus de embarque por valor de 30 euros que se abonará a aquellos trabajadores que realicen su trabajo abordo de un buque y no puedan desembarcar durante veinticuatro horas consecutivas. El plus solo se abonará en el caso de que el trabajador deba permanecer el día completo embarcado sin poder regresar a su domicilio por causa de pruebas de mar o similares.

Artículo 21. Plus de empleo estable.

Se establece un plus anual para los contratos temporales (salvo interinaje, formación y prácticas) equivalente a 425,58 euros. El plus retribuye la jornada anual pactada en convenio y se cobrará mensualmente en doce pagos iguales.

Artículo 22. Fondo económico.

Las empresas establecen un Fondo Económico en la cuantía de 92,25 euros por



cada trabajador de la misma. Dicho fondo se regirá por la normativa siguiente:

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

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

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

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

e) Será condición indispensable para su solicitud:

1. Tener una antigüedad mínima de un año.

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

3. El reintegro o descuento de estos préstamos se efectuará en el plazo de doce meses.

4. Una vez reintegrado dicho fondo en su totalidad o parte, se dispondrá nuevamente para el fin para el que haya sido constituido.

f) En el caso en que el trabajador cause baja en la empresa, la cantidad pendiente de reintegrar será pagada por los restantes trabajadores, prorrateando dichas cifras, sólo en el supuesto de que no quedara absorbida totalmente por la liquidación de cese o finiquito.

g) Será condición preferente para obtener el préstamo la necesidad de las causas que motiven la petición y. en igualdad de condiciones primará el orden de llegada de la solicitud y el número de hijos.

En las empresas donde no exista representación sindical, se elegirá, mediante votación democrática entre todos los trabajadores, un administrador para este fondo, con idénticas responsabilidades que las que tuviera dicha representación.

Artículo 23. 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 24. Jornada de trabajo.

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

- 2002-2004: 1760 horas anuales.
- 2005: 1.752 horas.

Para las empresas que trabajen con el sistema de Jornada Continuada, el cómputo de las horas de aplicará teniéndose en cuenta que el cuarto de hora de bocadillo se considerará 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. 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 en 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. En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado del mismo a la comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran 30 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación. La decisión empresarial será ejecutiva, para el caso de que no se llegase a un acuerdo en la Comisión, o no se reuniese en el plazo de 30 días referidos. Únicamente si la Comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de 30 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la Comisión. 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 en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- b) El 10% de los trabajadores en las empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- c) 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300.

La decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a 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. Se respetarán los acuerdos y pactos anteriores existentes en las empresas, aunque de alguna manera marquen condiciones más beneficiosas. Los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero no se trabajará. En aquellas empresas que por naturaleza de su actividad, tengan que trabajar todos los días del año y no sea 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. En las empresas pertenecientes al sector del automóvil se podrá acordar entre empresa y representantes de los trabajadores, períodos distintos de jornada especial. En todo caso, se tendrá en cuenta el cómputo anual de la jornada. Se respetarán las jornadas especiales de cualquier tipo que pudieran estar establecidas por convenio, costumbre o acuerdo entre las empresas con sus trabajadores en algunas localidades de la provincia, o algunas de las empresas afectadas por el convenio para todas o algunas de sus categorías. La aplicación de estas jornadas no implicará reducción de la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual. Las empresas que tengan su centro de trabajo en una empresa principal se regirán por el horario de ésta, computándose al final del año las horas efectivas realizadas. Si las mismas fueran superiores a las aquí pactadas en las distintas modalidades será opcional para el trabajador el disfrutarlas como vacaciones o que se les abonen como extraordinarias. Diariamente no se podrán realizar más de nueve horas totales de trabajo efectivo (ordinarias y extras). Se podrá excepcionalmente superar dicha cifra en los casos de fuerza mayor y por acuerdo de las partes.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerdo la supresión de las horas extraordinarias habituales manteniéndose así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en





sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda o siguiente:

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

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

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado. La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente. De conformidad con lo establecido en el artículo 2º.1 del R.D. 1858/81 de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegado de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social. Las horas extraordinarias realizadas, podrán ser abonadas en metálico en la cuantía que se recoge en este artículo, o bien compensadas con descanso, a razón de 2 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada. Esta compensación debe ser acordada entre trabajadores y empresa. Las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75% de una hora ordinaria de trabajo, debiéndose tener en cuenta lo dispuesto en el R.O. 2380/73 de 27 de agosto, y la Orden de 29 de noviembre de 1973, que desarrolla el citado Decreto, aplicándose en consecuencia, la siguiente fórmula:

$$\underline{(Sb \times 455 \text{ d}) + (\text{Antg. (o antg cns)} \times n^\circ \text{ años} \times 15) + (\text{CPT} \times 301)}$$

Salario hora

Nº horas anuales

Según vaya aplicándose la cuarta paga habrá de incrementarse el número de días hasta llegar a 485 y el multiplicador hasta 16.



Artículo 26. Vacaciones anuales.

Las vacaciones serán de 31 días naturales para todo el personal afectado por el presente Convenio. En aquellas empresas en las que el disfrute de las vacaciones se realice en periodos partidos, se empezarán a computar el primer día laborable de cada período. La fecha de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El calendario de vacaciones se publicará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica. Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador en salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Artículo 27. Fiestas.

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

Artículo 28. Rendimientos mínimos.

Dada la diversidad de empresas a las que les es de aplicación este Convenio, no es posible el establecimiento de tablas de rendimientos mínimos con carácter general para dichas empresas. Las tablas de rendimientos se establecerán por las empresas de común acuerdo con la representación sindical que radique en la misma, debiéndose respetar el cumplimiento de las mismas una vez establecidas.

Artículo 29. Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, tal y como establece el acuerdo alcanzado al efecto el 30 de octubre de 1995 entre CONFEMETAL, U.G.T. y CC.OO. La clasificación del personal por grupos profesionales tal y como refleja el mencionado acuerdo, se establece y acuerda en el anexo I de este Convenio, no estando las empresas obligadas a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran. Cualquier duda; incidencia o error de interpretación, será resuelto por la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

Durante la vigencia del convenio las partes, reunidas en Comisión Paritaria, podrán adecuar la tabla profesional a las categorías realmente existentes en la actualidad, así como los niveles salariales de los grupos, sin que ello pueda suponer pérdida para las expectativas salariales de los trabajadores ni coste adicional para las empresas.



Capítulo IV. Cláusulas temas sociales.

Artículo 30. 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, arto 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 máxima de tres días año.

Artículo 31. 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 arto 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 32. Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio dotarán a su personal fijo y eventual sin distinción de edad ni sexo, de una prenda de trabajo por cada cuatro meses, adecuada a las misiones que tengan asignadas. El vestuario de invierno constará de jersey y chaquetón por una sola vez al año. Esta entrega habrá de coincidir con la temporada Otoño-Invierno. En ningún caso se admitirá la sustitución por cantidades en metálico. No obstante, en los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, tales como los que se realicen en tanques, montura, flote o sucios, las empresas concederán cuantas prendas de trabajo sean necesarias, previa devolución de las otras. Las prendas de trabajo no llevarán ningún rótulo, salvo que exista acuerdo entre la empresa y la representación sindical de la misma. De no llegar a acuerdo, se usará una tarjeta plastificada que identifique a la empresa y al trabajador. Las medidas de dicha tarjeta no excederán de 130:75 mm. Se portará en zona visible, a poder ser en el lateral izquierdo superior de la prenda de trabajo. esta no será cosida a la misma.

Artículo 33. 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 30% de la plantilla de la empresa.

Artículo 34. 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, las empresas afectadas por el presente Convenio



abonarán a los mismos la cantidad de 9,21 euros por cada hijo mayor de 4 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, las empresas ayudarán a todos los trabajadores que tuvieran hijos minusválidos psíquicos y/o físicos con la cantidad de 62,00 euros mensuales por cada hijo en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial.

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

Artículo 35. Seguro de vida.

Todos [os trabajadores acogidos a este Convenio, disfrutarán de una Póliza de cobertura por seguro de vida, fijada en la cuantía de cinco mil novecientos cincuenta y un euros con cincuenta y siete céntimos (5.939,93 euros) en caso de muerte natural o incapacidad permanente absoluta, y de once mil novecientos tres euros con catorce céntimos (11.879,84 euros) en caso de muerte por accidente. Entrará en vigor a los treinta días a partir de la publicación del Convenio, y durará para los años de vigencia del Convenio y hasta tanto sea sustituido por el siguiente.

Capítulo V. Clausulas de empleo.

Artículo 36. Personal de plantilla.

Para mejor control de la plantilla, las empresas se obligan a fijar en los centros de trabajo el 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 37. Promoción.

El peón y auxiliar administrativo que a la firma del Convenio lleve en su empresa cuatro o más años en la misma categoría profesional, pasará a percibir los

emolumentos de la categoría de especialista o la de oficial de 2ª administrativo, respectivamente. Los especialistas, oficiales de 3ª o oficiales de 2ª, al cumplir cinco años de servicios en la empresa, con dicha categoría, tendrán derecho a solicitar y lomar parte, en el examen tal y como viene regulado en el anexo 2º. 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 en el mencionado anexo para su categoría y especialidad.

Artículo 38. 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 obligarla a liquidar y al finalizar dicho período 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 39. 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 dite 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 [a 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 pardos veces, y en los de condena privativa de libertad por una sola vez.

Artículo 40. Contratos de trabajo.

Las empresas se comprometen a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. La Comisión de Seguimiento y Vigilancia de contratación, constituida en el seno de la Comisión Mixta paritaria, conocerá de los distintos tipos de contrato que se utilicen por las empresas. 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 sea dado de alta en la Seguridad Social en los plazos reglamentarios, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido. 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 CEPVME, con las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., entendiéndose ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo.

Artículo 41. Contrato por circunstancias de la producción.

El contrato realizado para entender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, tendrá una duración máxima de 12 meses de un periodo de 18, en base al carácter dispositivo que otorga a los convenios de sector del Art. 15.1 b) del ET.

Artículo 42. 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 firmaran, 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 las empresas, sea cual sea el modelo de contrato que se utilice, deberán ser puestas en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal. 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 el artículo 39 de este convenio.

Artículo 43. Contrato de formación.

Los contratos de formación podrán celebrar con trabajador 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.

Artículo 44. Personal de contrata.

Sólo y exclusivamente en el caso del personal de mantenimiento o limpieza industrial de una contrata de Empresa principal, en el caso de que dicha contrata

cese en la adjudicación de los servicios contratados, por terminación del contrato mercantil concertado al efecto, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de los servicios, excepto sus mandos intermedios, a los trabajadores de la contrata que haya cesado, en los que concurren los siguientes requisitos:

A) Que hubieran sido contratados por la contrata saliente como personal fijo, o bajo la modalidad de contrato por obra o servicio determinado para atender las exigencias del contrato mercantil extinguido.

B) Que realicen sus actividades en la empresa principal durante un periodo mínimo de seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.

C) Las condiciones salariales de aplicación serán los devengados por el trabajador en el sexto mes anterior al cambio de empresario, añadiendo las revisiones salariales que, en su caso, procedan por aplicación del presente convenio.

La contrata saliente deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de 15 días hábiles, la relación de los trabajadores en los que concurren los requisitos antes mencionados. La nueva adjudicataria comunicará a la representación de los trabajadores de la contrata saliente y de su empresa, los trabajadores a los que se les ofrecerá la contratación en esta nueva empresa. En caso de que la contrata saliente incumpla la obligación establecida en el párrafo anterior, quedará obligada al abono de los salarios e indemnizaciones que correspondan.

Artículo 45. Comisión de seguimiento y vigilancia.

A la firma del presente convenio se crea, en el seno de la Comisión Mixta paritaria, una mesa o Comisión de Seguimiento y Vigilancia para el cumplimiento de la legislación en materia de contratación, con estudio de todas las infracciones en dicha materia a efectos de conseguir que se apliquen los elementos correctores oportunos o, en su caso, se apliquen las correspondientes sanciones. Esta Comisión será fundamentalmente técnica, y estará compuesta por un máximo de tres miembros por cada parte. Esta comisión podrá ser convocada a instancia de cualquiera de las partes.

Artículo 46. Pluriempleo.

A los efectos de erradicar el pluriempleo, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la Legislación Vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa. Por coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato escrito que se utilicen en la

empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el Art. 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El cumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Capítulo VI. Derechos sindicales.

Artículo 47. 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 2de agosto, ROE del 8/8/85), así como por lo que en esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo se concreta que el crédito de horas mensuales retribuidas (20 para empresas de hasta 100 trabajadores, 25 de 101 a 250 trabajadores y 30 de 251 a 500 trabajadores), tanto para Delegados de Personal, como miembros del Comité de Empresa, que determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores se acumularán el cómputo trimestral. Estas horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, se podrán acumular entre los pertenecientes a cada sindicato en uno o varios miembros de sus componentes, sin rebasar el máximo total determinado por Convenio, pudiéndose quedar relevado o relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración. No se computaran dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la empresa en negociaciones con el empresario, previa petición dirigida por escrita al mismo. De conformidad con lo establecido en el Art. 9 de la precitada Ley Orgánica de Libertad Sindical, los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del Convenio, y que mantengan su vinculación como trabajador en activo de alguna empresa afectada por la negociación, tendrá derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor negociadora.

Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 48. Salud laboral.

Obligaciones de las Empresas en materia de Prevención de Riesgos.- La Empresas aplicarán 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 los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Reconocimientos medicas. Los reconocimientos medicas 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. Las empresas afectadas por el presente Convenio, 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 Art. 3 y 28)
3. A la Información (LPRL Art. 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 Art. 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.

Artículo 49. Comisión paritaria de prevención de riesgos laborales.

Se acuerda crear una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de establecer el cauce adecuado de solución de los conflictos que, en materia de Salud Laboral, puedan producirse en las empresas sujetas a un ámbito de aplicación. Dicha Comisión tendrá las siguientes características:

1. La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales estará integrada por un máximo de dos miembros por cada parte, dos por FEMCA, uno por CC.OO. y otro por MCA-UGT.



2. Funciones:

- a. Promover e impulsar la política preventiva en el sector del metal de nuestra provincia.
- b. Conocer la evolución de los planes preventivos en las empresas.
- c. Seguimiento en el cumplimiento de las obligaciones para empresas y trabajadores en la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales.
- d. Realización de estudios sobre accidentalidad y enfermedades profesionales en el sector del metal en el ámbito de nuestra provincia, así como su valoración y análisis.
- e. Promover entre empresarios y trabajadores del sector de acciones formativas e informativas, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- f. Llevar a cabo cualquier otra actividad relacionada con la Seguridad y Salud Laboral que se considere de interés y aplicación general del sector.

3. La intervención de la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales se producirá:

- a. Por iniciativa de los empresarios afectados que decidan someter cuestiones relacionadas con la Salud Laboral a esta Comisión, mediante comunicación escrita dirigida a la misma.
- b. Por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores en la empresa o por decisión mayoritaria de éstos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito a la Comisión en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa al empresario.
- c. Por propia iniciativa, atendiendo a los requerimientos que en tal sentido le proponga la subcomisión de prevención de ámbito provincial.

4. La Comisión está facultada para recabar las informaciones que consideren necesarias para valorar los asuntos a tratar y, previa deliberación, en caso de acuerdo entre sus miembros, emitirán un dictamen escrito sobre las medidas de Prevención de Riesgos Laborales que se deban adoptar.

5. Del cumplimiento de los términos del referido dictamen se dará cuenta por escrito a la Comisión en el plazo máximo de 30 días.

6. En caso de desacuerdo entre los miembros de la Comisión, que se comunicará por escrito al empresario afectado y a los representantes legales de los trabajadores, o directamente a los trabajadores en ausencia de aquellos, las partes podrán ejercer acciones que legalmente procedan ante la Inspección de





Trabajo o cualquier otro órgano administrativo y jurisdiccional.

7. En todo caso, será requisito indispensable para proceder al ejercicio de la citada acción la acreditación de haber sometido el asunto a la Comisión, mediante certificación expedida por el secretario de la misma.

8. Para las empresas de menos de seis trabajadores y aquellas que carezcan de sus propios órganos de representación de los Trabajadores, se nombrará una subcomisión de prevención de ámbito provincial con las funciones y competencias antes señaladas. De sus actuaciones dará cuenta a la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, que adoptará las iniciativas que crea conveniente.

Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.- La Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales tendrá competencias para determinar aquellos puestos de trabajo que habrán de devengar el plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos regulado en el artículo 17 del presente convenio, previo el oportuno dictamen de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Disposiciones adicionales varias.

Primera. Desgaste de herramientas. Las empresas facilitarán, obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar sus labores. En caso de que aquellos empleen herramientas de su propiedad con autorización de la empresa, ésta abonará el desgaste de las mismas.

Segunda. Al tener efectos retroactivos el presente Convenio, se fija como fecha para abonar los atrasos la de un mes siguiente a la firma del Convenio. No obstante, si por cualquier causa una 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 regula el Art. 3º del presente Convenio 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 II

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan establecer un sistema de promoción que sustituya al existente en las derogadas ordenanzas laborales; estándose a lo que se acuerde a nivel nacional. Hasta que no se alcance dicho acuerdo el sistema de promoción, será el que ha estado vigente hasta la fecha.

Técnicos: Ingeniero, Arquitectos y licenciados. Grupo: 1

Técnicos: Graduados Técnicos Sanitarios. Perito aparejador. Grupo: 2

Operarios: Contraamaestre, Maestro Industriales, Maestro de taller. Empleados: Jefe de 1ª de Laboratorio. Jefe de 1ª Administrativo. Técnicos: Jefe de diques y varaderos. Delineantes proyectista. Delineante proyectista. Jefe de muelles y encargado en general. Técnico de Seguridad. Grupo: 3

Operarios: Oficial de 1ª. "A". Encargados. Buzos y H. Ranas. Maestro de 2ª. Empleados: Delineantes de 1ª Técnicos de Organización de la y Analista de 1ª de Laboratorio Jefe de 2ª Administrativo. Fotógrafo. Jefe de 2" de Laboratorio.

Grupo: 4

Operarios: Oficial de 1ª Oficio. Oficial de 2ª Oficio. Conductor de camiones y grúas. Jefe de taller. Capataz especialista. Capataz de peones. Titulados. Empleados: Cajeros 100 trabajadores. Cajeros de 100 a 250 trabajadores. Oficial 1ª admvo. Oficial 2ª admvo. Viajantes. Delineantes de 2". Calcador. Analista de 2".

Grupo: 5

Operarios: Oficial de 3ª. Chófer turismo. Chófer. Motocicletas. Conductor grúas y Máquinas Aut. Empleados: Listero. Almacenero. Telefonista. Auxiliar de oficina. Auxiliar de organización. Auxiliar de laboratorio. Auxiliar administrativo. Vigilante. Grupo: 6

Operarios: Peón Especialista. Mozo de almacén. Aprendiz. Empleados: Ordenanza. Portero. Grupo: 7

ANEXO III. TABLA SALARIAL

PERSONAL OBRERO	S. BASE	PLUS TRANSPORTE
Peón ..	28,55 euros 1,5 euros
Especialista ..	28,71 euros 1,5 euros
Mozo almacén ..	" 28,71 euros 1,5 euros
PROFESIONALES DE OFICIOS		
Oficial 1º "A" ..	" 29,79 euros 1,5 euros
Oficial 1º ..	29,45 euros 1,5 euros
Oficial 2º ..	29,11 euros 1,5 euros
Oficial Jº ..	" 28,85 euros 1,5 euros
PERSONAL SUBALTERNO		
Lístero ..	870,11 euros 1,5 euros
Almacenero ..	866,19 euros 1,5 euros
Chófer motocicleta ..	861,48 euros 1,5 euros
Chófer turismo ..	" 888,67 euros 1,5 euros
Chófer camión y grúas aUOmóviles ..	889,14 euros 1,5 euros
Conductor de grúas y maquinaria auto ..	889,14 euros 1,5 euros
Vigilante ..	851,18 euros 1,5 euros
Ordenanza ..	850,10 euros 1,5 euros
Portero ..	850,10 euros 1,5 euros
Telefonista ..	854,65 euros 1,5 euros
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe Jº ..	" 991,35 euros 1,5 euros
Jefe 2º ..	961,38 euros 1,5 euros
Cajero (empresas de menos 100 trabajadores)	953,80 euros 1,5 euros
Cajero (empresas de 100 a 250 trabajadores)	" 958,65 euros 1,5 euros
Oficial 1º ..	" 925,95 euros 1,5 euros
Oficial 2º ..	904,43 euros 1,5 euros
Auxiliar ..	867,04 euros 1,5 euros
Viajantes ..	" 925,95 euros 1,5 euros



	S, BASE	PLUS TRANSPORTE
PERSONAL TÉCNICO - TÉCNICOS NO TITULADOS		
Jefe de taller..	991,59 euros	1,5 euros
Maestro de taller..	934,26 euros	1,5 euros
Maestro 2º..	927,00 euros	1,5 euros
Contramaestre..	934,26 euros	1,5 euros
Encargado ..	913,13 euros	1,5 euros
Capataz especialistas	875,79 euros	1,5 euros
Capataz peones titulados	872,12 euros	1,5 euros
TÉCNICOS DE OFICINA		
Delineante proyectista..	968,90 euros	1,5 euros
Dibujante proyectista..	968,19 euros	1,5 euros
Delineante de 1º	925,95 euros	1,5 euros
Delineante de 2º.	900,71 euros	1,5 euros
Fotógrafo..	925,95 euros	1,5 euros
Calcador ..	869,37 euros	1,5 euros
Auxiliares	870,10 euros	1,5 euros
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
Técnicos de Organización 1º	926,50 euros	1,5 euros
Técnicos de Organización 2º	903,67 euros	1,5 euros
Auxiliares de Organización	876,62 euros	1,5 euros
TÉCNICOS DE LABORATORIO		
Jefede 1º ..	1000,11 euros	1,5 euros
Jefe de 2º ..	959,02 euros	1,5 euros
Analista de 1º	945,28 euros	1,5 euros
Analista de 2º ..	876,63 euros	1,5 euros
Auxiliar ..	869,19 euros	1,5 euros
TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES		
Jefes de Diques y Varaderos ..	987,30 euros	1,5 euros
Jefes de Muelle y encargados en general	934,26 euros	1,5 euros
Buzos y hombre rana ..	955,04 euros	1,5 euros
TÉCNICOS TITULADOS		
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados ..	1105,46 euros	1,5 euros
Peritos Aparejadores ..	1078,61 euros	1,5 euros
Técnico de Seguridad ..	1078,61 euros	1,5 euros
Maestros industriales ..	954,44 euros	1,5 euros
Graduado Técnico Sanitario ..	953,05 euros	1,5 euros
APRENDIZ ..	498,68 euros	

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA

DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS PEQUEÑAS

Y MEDIANAS INDUSTRIAS DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ

FEMCA: José Luis Ferrer Rossi; Jesús López-Cancio Romo; Carlos Cidoncha Tabuena

CC.OO: Javier González Jiménez; Domingo García Infante; Cristóbal Mejías Gómez; Antonio M. Morillas Garcia; Alonso M. Gómez Diaz; David Blanco Delgado; Juan García Almenara; José G. García Rodríguez-Izquierdo; José Lloret Galiana; Francisco Estudillo Vega; Francisco Cárdenas Ruso



MCA-UGT: Manuel Palomo López; José Ruiz Santiago; Manuel Diaz Carrasco; Juan José Piñer Díaz; Antonio Baena Diaz

En Cádiz, a 26 de Junio del corriente año, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la PYME del Metal de la Provincia, cuyos nombres al margen se relacionan, al objeto de dar respuesta al escrito enviado por la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico en las que solicita la subsanación de unos defectos observados en el texto del Convenio. Abierta la Sesión, las partes acuerdan incluir en el artículo 2º. Vigencia y duración, un segundo párrafo que diga: con una antelación de tres meses al fin de la vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar la finalización del Convenio, a cuyo efecto se dirigirá por escrito a la otra parte.

Respecto a la subsanación del artículo 43. Contrato de formación, las partes aclaran el mismo sustituyendo el primer párrafo que queda redactado de la siguiente forma: los contratos de formación podrán celebrarse con trabajadores con edades comprendidas entre más de 16 años y 20 años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.

Las partes igualmente acuerdan remitir a la Delegación Provincial una modificación al artículo 35. Seguro de vida, por haberse observado una errata en la cuantía de la póliza de cobertura por seguro de vida que es la fijada en guarismos y no en letra, de manera que el párrafo primero queda redactado de la siguiente forma: Todos los trabajadores acogidos a este convenio, disfrutarán de una póliza de cobertura por seguro de vida fijada en la cuantía de cinco mil novecientos treinta y nueve euros con noventa y tres céntimos (5.939,93) en caso de muerte natural o incapacidad permanente absoluta, y de once mil ochocientos setenta y nueve euros con ochenta y cuatro céntimos (11.879,84) en caso de muerte por accidente.

Respecto al artículo 25. Horas extraordinarias, se ha observado un error en la redacción de la fórmula de cálculo de las horas, de manera que se sustituye por las siguientes fórmulas de aplicación en ellas señaladas.

- Año 2002

$$\frac{(Sb \times 473) + (Antg. \text{ o } antg.cns \times n^\circ \text{ años o } n^\circ \text{ años cns} \times 15,6) + (CPT \times 229)}{\text{salario hora=}}$$

Nº Horas anuales





- Año 2003-2005

$$\frac{(\text{Sb} \times 485) + (\text{Antg, o antg.cns} \times \text{n}^\circ \text{ años o n}^\circ \text{ años cns} \times 16) + (\text{CPT} \times 229)}{\text{N}^\circ \text{ Horas anuales}}$$

salario hora=

Nº Horas anuales

Las partes acuerdan enviar el presente texto a la Delegación Provincial para que proceda a la sustitución y subsanación de los errores observados, para su publicación en el boletín oficial de la Provincia.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y de ella la presente acta que firman los asistentes, en prueba de conformidad, en el lugar y fecha arriba indicados.

