



## **CONVENIO COLECTIVO CÓRDOBA 2004-2006.**

Código de Convenio: 14-0177-2.

Visto el texto del Convenio suscrito con fecha 10 de junio de 2004, entre la representación legal de la empresa Atlantic Copper, S.A. y sus trabajadores, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 11/2004, de 24 de abril, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

### **Acuerda.**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 7 de julio de 2004. El Delegado Provincial de Empleo, Antonio Fernández Ramírez.

En Córdoba, con fecha 11 de marzo de 2004, reunidos por una parte, en representación de la empresa los señores don Jesús Díaz Laso, don Rafael Escribano Cuevas, don Manuel Alcaide Coca, don Jorge Blanco Avilés, don José María García Utrera y doña Estrella García Palacios, y como representantes de los trabajadores, los señores don José María Lara Molina, don Luis Figueroa Jiménez, don Rafael Cuevas Parejo, don Francisco Arroyo Reches y don José Bermejo Sánchez, ambas partes se reconocen capacitadas para la negociación y firma del Convenio Colectivo del Centro de Córdoba de la Empresa Atlantic Copper, S.A.

Hay firmas.

## **CONVENIO COLECTIVO CÓRDOBA 2004-2006.**

### **Acta.**

En Córdoba, siendo las 10 horas del día 21 de mayo de 2004, se reúnen los señores relacionados a continuación, integrantes de la Comisiones Negociadoras Económica y Social del Convenio Colectivo para los años 2004-2006 de Atlantic Copper, S.A., Centro de Trabajo de Córdoba, a fin de tratar el siguiente orden del



día:

Asistentes. Representación económica: Don Rafael Escribano Cuevas, don Manuel Alcaide Coca, don Jorge Blanco Avilés, Don José María García Utrera y doña Estrella García Palacios.

Representación social: Don José María Lara Molina, don Luis Figueroa Jiménez, don Rafael Cuevas Parejo, don Francisco Arroyo Reches y don José Bermejo Sánchez.

### **Orden del día:**

1. Lectura del articulado propuesta de la Comisión Económica.
2. Preguntas y aclaraciones sobre las dudas referentes al mismo.
3. Firma del acuerdo si procede.

1. Abierta la reunión se da lectura por la representación económica del articulado del Convenio Colectivo, que tras sucesivas reuniones se ha ido perfilando.

2. Por la representación social es solicitado un tiempo para conversar sobre lo leído, a lo que accede la representación económica, abandonando la sala de reunión.

3. A su vuelta la representación social solicita ciertas modificaciones en las condiciones de este Convenio, siendo aceptadas por la representación económica las siguientes:

3.1. Añadir el párrafo 7 al artículo 9 según el cual "...Cuando se hubieran producido un número de bajas significativo del personal de más antigüedad, se ajustarán las cláusulas de tonelaje a la situación real".

3.2. Añadir el párrafo 8 al artículo 9 según el cual "... Cuando existan plazas vacantes o se creen nuevos puestos de trabajo, se anunciarán primero a los trabajadores para que aquellos que se consideren capacitados... para optar a dichos puestos... sean tenidos en cuenta en el momento de la selección".

3.3. Añadir un párrafo al artículo 13 según el cual "El personal que por necesidad de la instalación no pueda disfrutar de la vacación de... tendrá la posibilidad de disfrutarla cuando el trabajador y la Empresa de común acuerdo, lo acuerden".

Con estas modificaciones la representación social se muestra plenamente de acuerdo con el Convenio, que someterá a Asamblea de trabajadores. La representación económica manifiesta, que ante cualquier disconformidad por parte de la Asamblea, con algún artículo del Convenio preacordado, supondrá la anulación de la globalidad del mismo.

Siendo las 13'30 horas, se levanta la sesión.

Hay varias firmas.

## **CONVENIO COLECTIVO CÓRDOBA 2004-2006.**

### **Acta final.**

En Córdoba, siendo las 13 horas del día 10 de junio de 2004, se reúnen los señores relacionados a continuación, integrantes de la Comisiones Negociadoras Económica y Social del Convenio Colectivo para los años 2004-2006 de Atlantic Copper, S.A., Centro de Trabajo de Córdoba, a fin de tratar el siguiente orden del día:

Asistentes. - Representación económica: Don Rafael Escribano Cuevas, don Manuel Alcaide Coca, don Jorge Blanco Avilés, don José María García Utrera y doña Estrella García Palacios.

Representación social: Don José María Lara Molina, don Luis Figueroa Jiménez, don Rafael Cuevas Parejo, don Francisco Arroyo Reches y don José Bermejo Sánchez.

### **Orden del día.**

1. Ajustes en el borrador del texto articulado del Convenio Colectivo de Atlantic Copper, S.A. del Centro de Córdoba.

2. Firma del texto articulado del Convenio Colectivo de Atlantic Copper, S.A. del Centro de Córdoba para los años 2004 al 2006.

1. Abierta la reunión, se procede por la representación económica a la lectura del texto articulado del Convenio Colectivo.

2. Con referencia al párrafo final del artículo 13 (vacación remunerada) tanto la parte económica como la social reconocen que no incluye los días tradicionales de vacación colectiva de viernes de Feria y del 24 y 31 de diciembre.

3. Se procede a la firma del texto articulado.

4. Se da por finalizada la negociación del Convenio Colectivo de Atlantic Copper, S.A. Centro de Trabajo de Córdoba, facultándose recíprocamente ambas partes para su posterior tramitación, y agradeciéndose mutuamente los esfuerzos realizados para alcanzar este acuerdo.

Siendo las 14'00 horas, se levanta la sesión.

Hay varias firmas.



## **CONVENIO CÓRDOBA 04-05-06.**

### **Artículo 1. Ámbito Territorial.**

El presente convenio es de aplicación a los trabajadores de la Compañía Mercantil Atlantic Copper, S. A., que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Córdoba.

### **Artículo 2. Ámbito Personal.**

Este convenio afectará a todos los trabajadores que en la fecha de su firma presten sus servicios en el Centro de Trabajo de Córdoba de Atlantic Copper, S. A., así como a los que posteriormente en él ingresen, a excepción de los Técnicos Titulados y personas asimiladas a éstos, ambos integrados en la nómina de supervisión.

### **Artículo 3. Ámbito Temporal.**

Este convenio tendrá vigencia de tres años, desde 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006.

Se entenderá tácitamente prorrogado si no mediase denuncia alguna de las partes, debiendo hacerse dentro del último trimestre de 2006.

### **Artículo 4. Comisión Paritaria.**

De acuerdo con lo establecido en el art. 85.3 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, la cual estará formada por dos representantes de la Empresa y dos de los Trabajadores, designados de entre los miembros de las Comisiones Económica y Social, que han negociado este Convenio.

Esta Comisión será competente para estudiar cuantas dudas y discrepancias pudieran surgir entre las partes, como consecuencia de la aplicación práctica del Convenio, si no existiese consenso entre las partes, éstas tendrán libertad para acudir a la jurisdicción competente.

### **Artículo 5. Incremento Salarial.**

El incremento salarial será del 2% para el 2004 y del IPC previsto que establezca el Gobierno para el 2005 y el 2006.

Este incremento será proporcional a todos los conceptos de la nómina.

### **Artículo 6. Revisión Salarial.**

Para los años 2004, 2005 y 2006, el incremento salarial garantizado será el IPC





real acumulado a final de cada uno de los años de vigencia de este convenio.

Con el fin de cumplir esta garantía, una vez conocido el IPC real de carácter general, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una revisión salarial tanto al alza como a la baja, teniendo en cuenta que si es a la baja, el efecto se reflejará solo sobre los precios tabla del año siguiente.

Esta revisión salarial, será regularizada durante el primer trimestre siguiente al año que corresponda.

### **Artículo 7. Organización del Trabajo.**

La Empresa procederá a organizar el trabajo, procurando dar a su personal la utilización más adecuada, sobre la base de conseguir la máxima productividad.

### **Artículo 8. Modificaciones organizativas.**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior y según lo establecido por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este convenio reconocen que resulta fundamental para este centro de trabajo, fomentar su capacidad de adaptación a las modificaciones organizativas, técnicas y de producción, como garantía de competitividad y consolidación de futuro.

Para ello, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de mercado que así lo aconsejen, la empresa podrá efectuar los cambios organizativos que sean pertinentes modificando las condiciones de trabajo que estime procedentes, previa comunicación con un mes de antelación a los representantes de los trabajadores.

Ambas partes reconocen, que este artículo está orientado a la mejora de la situación del Centro, mediante una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado y le facilite una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

### **Artículo 9. Nuevas Contrataciones.**

Las nuevas contrataciones se realizarán de acuerdo con las siguientes premisas:

1. El personal a contratar deberá estar cualificado, teniendo necesariamente que poseer como mínimo, el nivel de FP2 o equivalente.
2. Teniendo en cuenta las características específicas de los puestos de trabajo a cubrir, es necesario además de la titulación, una formación práctica en el puesto de trabajo, adquirida día a día y paulatinamente, en un período de duración, estimado por las partes, de tres años.
3. Como consecuencia de lo anterior, los aspirantes, en principio serán





contratados por tiempo indefinido, pero si durante los tres años referidos de formación, y una vez superado el periodo de prueba, se observara por parte de la Dirección de la Empresa, que el operario no consigue los conocimientos necesarios para un óptimo desarrollo de su puesto de trabajo, se procederá a la extinción de su contrato por causa objetiva recogida en el art. 52.

a) del Estatuto de los Trabajadores, siendo sustituido por otro, que se contrataría en las mismas condiciones, no obstante lo anterior, en todos los casos, se concertará un período de prueba de seis meses.

4. La retribución global que percibirá cada operario de acuerdo con las anteriores condiciones, será la siguiente:

- Durante el 1º año, el Salario Base.

- Durante el 2º año, el Salario Base más un 33% de Complemento P. D. T.

- Durante el 3º año, el Salario Base más un 66% de Complemento P. D. T.

- A partir del 4º año y a tenor de lo regulado, el operario percibirá íntegramente las retribuciones que le correspondan por su categoría, considerándose completado el período de formación.

5. Cuando se aplique este tipo de contrato, a un trabajador que en ese momento tuviese en vigor alguno, comprendido dentro de las modalidades de eventuales, se tendrá en cuenta para el abono de los porcentajes del Complemento P. D. T., la fecha de inicio del último período, descontados los seis meses de prueba.

6. En igualdad de condiciones, tendrán preferencia para ingresar en la Empresa, los hijos y familiares directos de los trabajadores actualmente en plantilla.

7. Periódicamente, cuando se hubiesen producido un nº de bajas significativo, del personal con más antigüedad, se ajustarán las cláusulas de tonelaje a la situación real.

8. Cuando existan plazas vacantes o se creen nuevos puestos de trabajo que la Empresa considere que pueden ser cubiertos por promoción interna, se anunciarán primero a los trabajadores para que aquellos que se consideren capacitados para desempeñar los puestos de trabajo correspondientes, lo soliciten por escrito al Departamento de RRHH, aportando cuantos datos sobre su formación y experiencia estimen que avalan su capacidad para optar a dichos puestos y así, ser tenidos en cuenta en el momento de la selección.

#### **Artículo 10. Contratación Temporal.**

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, la empresa podrá hacer uso







de las modalidades de contratación temporal previstas en cada momento y en función de sus necesidades de organización.

El régimen retributivo de estos contratos será análogo al establecido en el artículo 9 de este convenio.

### **Artículo 11. Formación.**

Las partes firmantes de este Convenio, consideran la formación en la Empresa, como factor básico del desarrollo individual y colectivo en la misma.

Debido a las condiciones de trabajo de esta planta, las horas de formación se darán preferentemente fuera de la jornada de trabajo.

Las dedicadas a Seguridad, si se realizan fuera de las horas de trabajo, el trabajador podrá optar por descansarlas con posterioridad, o cobrarlas como horas de Formación, debiendo tenerse en cuenta que para los temas de SEGURIDAD, CALIDAD, MEDIOAMBIENTE y específicos de cada puesto de trabajo, la asistencia es obligatoria.

Por las horas de formación realizadas fuera de la jornada de trabajo, el trabajador percibirá 11 Euros (Hora Lectiva), no entendiéndose esta cantidad como un concepto salarial, sino como un suplido.

La Dirección de la Empresa, en función de sus planes estratégicos y de organización, diseñará los que crea necesarios acometer como programa de Formación, informando al comité, para que haga las sugerencias que estime convenientes al servicio de los objetivos establecidos.

### **Artículo 12. Jornada Laboral.**

La jornada real de trabajo para todo el personal de plantilla, correspondiente a los años 2004, 2005 y 2006, será de 1784 horas.

### **Artículo 13. Vacación Remunerada.**

La vacación anual estará compuesta por días laborables y será la diferencia entre el calendario oficial de cada año y la jornada real de trabajo, siendo tantos días como resulten de dividir por 8, esta diferencia, garantizándose una remuneración anual de 1.984 horas.

La vacación colectiva anual, durante la vigencia de este convenio, se disfrutará de la siguiente forma:

De enero a diciembre se programará de forma escalonada el disfrute de toda la vacación no incluida en los apartados siguientes.



AGOSTO: Comienzo dentro de los cuatro primeros días, garantizándose una duración de diez días laborables. El personal encargado de realizar los trabajos programados en estas fechas, disfrutará la vacación en fechas distintas, debiendo estar fijadas las mismas, lo más tardar en el mes de mayo.

MAYO: Un día de Feria.

DICIEMBRE: Dos días, 24 y 31.

DOS DÍAS DE LIBRE ELECCIÓN por el trabajador, los cuales serán solicitados con el tiempo suficiente, debiendo no ser coincidentes con los de otros trabajadores, para que las circunstancias productivas lo permitan. A partir del mes de septiembre, entrarán en la planificación general aquellos que no hayan sido solicitados.

Para casos imprevistos se tendrá en cuenta la importancia del motivo que lo origina.

El personal que por necesidad de la instalación no pueda disfrutar de la vacación de Semana Santa, Feria o diciembre, tendrá la posibilidad de disfrutarla cuando el trabajador y la Empresa de común acuerdo, lo acuerden.

#### **Artículo 14. Calendario Laboral.**

El Calendario Laboral correspondiente a 2004, será el que figura en el anexo "A". Los correspondientes a los años 2005 y 2006, se confeccionarán cuando se conozcan los calendarios de fiestas de cada año.

#### **Artículo 15. Licencias retribuidas.**

Según la Legislación vigente, todo el personal de la Empresa tendrá derecho a disfrutar por este concepto, los días naturales o fracción, previa justificación de los mismos.

También se concederá un día por boda de hijo/a del trabajador.

#### **Artículo 16. Salarios y Sueldos.**

A.- Salario Personal Nómina Diaria.

Se abonará por cada una de las horas normales trabajadas, y por las horas equivalentes de las pagas extraordinarias anuales. En dicho abono queda recogida la parte proporcional a sábados, domingos y festivos.

B.- Sueldo Personal Nómina Mensual.

Cantidad que se abonará mensualmente en cada categoría, y en las pagas





extraordinarias. El sueldo de cada categoría para un período determinado dentro de cada mes, se obtendrá dividiendo el importe mensual entre 30 días y multiplicando el importe resultante, por el número de días de dicho período.

### **Artículo 17. Horas Extraordinarias.**

La retribución de horas extraordinarias realizadas de lunes a domingo, estará integrada, por el valor correspondiente de cada categoría para este concepto salarial, más el precio hora del "Complemento Puesto de Trabajo".

Con el fin de poder cumplir el programa de producción, ambas partes aceptan el compromiso de trabajar los festivos que sean necesarios a criterio de la Dirección, excepto los días 1 y 6 de enero, Jueves y Viernes Santo, 1 de mayo, 15 de agosto y 25 de diciembre y con cuatro festivos como máximo. En compensación la Empresa abonará las horas extras de días festivos a un precio de 17,16 Euros, para el 2004, 2005 y 2006.

### **Artículo 18. Plus de Nocturnidad.**

Este plus se abonará a todo el personal que realice trabajos comprendidos entre las 22 y las 6 horas. Tendrá una subida adicional de 0,05 Euros/hora para el año 2004, 0,05 Euros/hora para el 2005 y 0,05 Euros/hora para el 2006.

### **Artículo 19. Plus de Turnicidad.**

Este plus desaparece como concepto de nómina, pasando a formar parte del salario de cada categoría, previa conversión a horas de pago salario. Precio actual por 1.984 horas y dividido entre 2.316 horas.

### **Artículo 20. Plus de Continuidad.**

Este concepto debido a las circunstancias actuales del sistema productivo, ha dejado de ser operativo, por lo que su valor actual pasará a ser parte del complemento personal de aquellas personas que en el momento actual lo tengan asignado.

### **Artículo 21. Sistema de correturnos.**

Este sistema de trabajo corresponde a un ciclo de 28 días, en el que se descansarán 8 días, lo que equivale a un promedio de 40 horas semanales y de 160 en la totalidad del ciclo. Todos los festivos serán considerados inhábiles para el trabajo.

Aquellos productores cuyo descanso coincida con un día festivo, tendrán derecho a solicitar un día de descanso no retribuido, que se disfrutará siempre al inicio o al final de cualquiera de los períodos de descanso establecidos por el sistema,



procurando que sea en un plazo no superior a un mes, y teniendo en cuenta que existe la obligatoriedad de trabajar 1.784 horas, para los cual el número total de descansos no puede sobrepasar la suma correspondiente al Calendario Anual del año que corresponda, de Sábados, Domingos y Festivos no coincidentes en sábado y domingo.

El cuadrante laboral para el personal acogido a este sistema, será entregado a éste, cada primero de año, una vez confeccionado el Calendario Laboral.

#### **Artículo 22. Locomoción.**

Este concepto, que en la actualidad está asignado al personal que trabaja a jornada partida, desaparece, y en su lugar, el personal con este tipo de jornada, cada día que realice la misma, cobrará doble el plus de transporte.

#### **Artículo 23. Complemento Puesto de Trabajo.**

Este complemento está determinado por distintos niveles, según los cometidos de cada puesto de trabajo. Su retribución está reflejada en el anexo "C".

#### **Artículo 24. Plus de Transporte.**

Se entiende como un complemento extrasalarial, figurando su importe en las tablas salariales y devengándose únicamente por día de asistencia al trabajo. Tendrá una subida adicional de 0,10 Euros/día para los años 2004, 2005 y 2006.

#### **Artículo 25. Gratificaciones Julio y Diciembre.**

Estas gratificaciones se harán efectivas el día 10 de cada mes. El importe de las mismas, será el resultante de multiplicar por 166 horas, el valor horario del salario base, más el complemento de puesto de trabajo.

En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, el pago de estas gratificaciones se hará en proporción al tiempo trabajado.

#### **Artículo 26. Bolsa de Vacación.**

La bolsa de vacación será de 901,52 Euros para 2004 y 961,62 para el 2005 y 1.021,74 para el 2006, abonándose a todo el personal, dentro del mes anterior al disfrute de su vacación anual.

#### **Artículo 27. Pago de Retribuciones.**

A.- Personal Nómina Mensual.

El pago se realizará a través de la entidad bancaria correspondiente, el último día de cada mes.





B.- Personal Nómina Diaria.

El pago se realizará a través de la entidad correspondiente, el día 3º laborable del mes siguiente.

**Artículo 28. Plus de Objetivos.**

En este Convenio Colectivo se establece este concepto retributivo no consolidable anualmente que corresponde al reconocimiento de la participación de todos los trabajadores en la consecución de los objetivos de mejora de la calidad y de la productividad como garantía de competitividad y consolidación de futuro de la Empresa.

El esquema de funcionamiento será el siguiente:

A.- Factores de referencia:

- Productividad.
- Toneladas/ día.
- Calidad.

B.- Objetivos Anuales:

- Alcanzar las cifras fijadas para cada factor.

C.- Grados de Cumplimiento, Formas de Devengo y Control.

La ponderación de los factores será la siguiente:

Productividad: 50%.

Toneladas/día: 35%.

Calidad: 15%.

Su pago se efectuará de una sola vez, en la nómina del mes de abril, correspondiente al año siguiente del de la obtención de los objetivos.

El control de los objetivos y la información que sobre su evolución se facilitará al Comité de Empresa, se realizará de acuerdo con los sistemas de Control de Gestión y de la Producción que se apliquen en la Empresa.

D.- Importe:

El importe será el 3 % del salario bruto anual de cada trabajador, excluyendo las





horas extras y los conceptos extrasalariales.

### **Artículo 29. Ayuda Escolar.**

La Empresa aportará 6.015 Euros./año. Para 2004 y 6.611 Euros/año para 2005 y el 2006.

El pago se hará en el mes de octubre, siendo distribuidas según normativa que deberá crear el Comité de Empresa para el reparto de la misma.

### **Artículo 30. Seguro de Vida.**

Está creado un Seguro de Vida con cargo a la Empresa, para cada uno de los trabajadores de la plantilla, cuya indemnización en caso de muerte es de 2.000.000 de Ptas. A partir de la firma de este convenio colectivo, la indemnización pasará a ser de 27.000 Euros, con efectividad individual supeditada a la aceptación por la Compañía de Seguros. Si la causa del fallecimiento fuese por accidente, esta cantidad se duplicará.

### **Artículo 31. Previsión Social Complementaria.**

En este artículo se recogen todas las normas que regulan las medidas de previsión social y mejoras a las Prestaciones de Seguridad Social en materia de Jubilación y declaración de Incapacidad Permanente en esta Empresa. Para ello se suscribió con efectividad desde 1 de julio de 1998 una póliza de seguro que se percibirá en caso de Jubilación o declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez y en caso de muerte.

Esta póliza de seguro responderá a la filosofía de aportación definida mediante prima única, es decir, la Empresa se obliga al abono de una prima anual fija por trabajador con contrato indefinido. Su importe será para el 2004 de 775 Euros, para el 2005, 825 Euros y para el 2006 de 850 Euros. La aportación del trabajador será obligatoria, fijando libremente cada uno su importe, con un mínimo de 6,01 Euros, a través de comunicación escrita, dirigida al Departamento de Personal en el mes de octubre del año anterior.

En función exclusiva de dicha prima global resultarían las prestaciones que correspondan según las aportaciones individualizadas efectuadas y en forma que se determine (renta y/o capital).

Ambas partes se comprometen a colaborar mutuamente y cumplir cuantas acciones sean necesarias para el buen fin de la operación, asumiendo cada una de las partes sus obligaciones legales respectivas.

### **Artículo 32. Fondo Social.**



Este fondo se ha constituido fundamentalmente, para ayuda económica a todos los trabajadores, cuando ocurran circunstancias especiales e imprevisibles, que originen una situación angustiosa de orden económico en el trabajador.

Será administrado por el Comité, el cual informará a la Empresa de la decisión que vaya a tomar en cada caso Se financiará de la forma siguiente:

- La Empresa aportará una cantidad igual a la del complemento del Puesto de Trabajo, de la persona en baja por enfermedad, a partir del 6º día de la confirmación de la misma y hasta la fecha de su alta.
- Los trabajadores aportarán una cuota mensual de 3,01 Euro/mes. Por cada uno de ellos, cualquiera que sea su categoría.

### **Artículo 33. Accidente de Trabajo.**

La Empresa complementará hasta el día en que el trabajador sea dado de alta del accidente, el importe que reste hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones netas que hubiera percibido de haber estado trabajando. Cuando el trabajador accidentado causara baja, le será aplicada esta ayuda durante un período máximo de 24 meses, salvo que el trabajador, ante la propuesta de la Empresa para pasar por la Comisión de Valoración de Incapacidades, se negase a ello.

A este personal le serán satisfechas las pagas extras en sus respectivas fechas, y como si hubiesen estado trabajando.

### **Artículo 34. Contrataciones en caso de Fallecimiento.**

La Empresa en caso de fallecimiento de algún productor en activo, aceptará el ingreso de un hijo del mismo, mayor de 18 años, siempre que este reúna las condiciones exigidas en el artículo 9º de este Convenio Colectivo, y la Empresa decidiera cubrir dicho puesto.

### **Artículo 35. Invalidez Permanente Total.**

Al trabajador que le sea reconocida por la Unidad Médica de Valoración de Incapacidades u órgano competente en cada momento del I.N.S.S., una Incapacidad Permanente Total para su trabajo habitual, en el momento de su baja en la Empresa, percibirá una indemnización equivalente a la diferencia entre el líquido anual que en el momento de la baja percibía, (sin tener en cuenta horas extras) y el importe de la pensión reconocida. Este importe calculado sobre la base del año en que se produce la baja y multiplicado por cuatro será el importe de la indemnización.

### **Artículo 36. Seguridad e Higiene.**



Las partes firmantes del presente Convenio, manifiestan y coinciden en que es preciso realizar una política de prevención de los riesgos laborales para la salud del trabajador, evitando en todo lo posible la consecución de accidentes.

Para disminuir la siniestralidad se potenciarán acciones informativas en defensa de la seguridad e higiene en el trabajo.

Todo el personal está dotado de los equipos de protección individual necesarios, con el fin, de que con su uso, se puedan evitar los posibles accidentes.

Todos los trabajadores serán informados por escrito de los riesgos específicos inherentes a su puesto de trabajo, mediante la recepción de una ficha de riesgos específicos. Para constancia de su entrega los trabajadores firmarán el acuse de recibo.

### **Artículo 37. Derechos Sindicales.**

A.- Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales retribuidas, que de acuerdo con el censo les correspondan para el ejercicio de sus funciones de representación.

B.- Por petición de las Centrales y con consentimiento del afiliado, la Empresa descontará la cuota sindical correspondiente, e ingresará ésta, en la entidad que la respectiva Central determine.

### **Artículo 38. Vinculación a la totalidad.**

El presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes vinculadas al cumplimiento de su totalidad, por lo que no será válida cualquier aplicación parcial o individualizada del conjunto, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los puntos de este Convenio o modificara cualquiera de los mismos, éste quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Si en cualquier momento, alguna de las cláusulas de este Convenio, vulnerase cualquier disposición legal de carácter necesario, sería modificada en la medida necesaria para adaptarla al precepto de derecho necesario.

### **Artículo 39. Derecho Supletorio.**

En todas las materias no reguladas en este Convenio, las relaciones laborales se realizarán según la legislación vigente.

De conformidad con lo legalmente establecido, las condiciones generales del presente convenio, serán absorbibles y compensables en su conjunto, y en cómputo anual con cualquiera otras de carácter legal o reglamentario que puedan





concurrir.

MES	HORAS LABORABLES	HORAS VACACIÓN	HORAS A TRABAJAR	DETALLE FECHAS VACACIÓN
ENERO	160		160	
FEBRERO	160		160	
MARZO	184		184	
ABRIL	160	16	144	10 y 11
MAYO	168	8	160	28
JUNIO	176		176	
JULIO	176		176	
AGOSTO	168	112	56	Del 1 al 20
SEPTIEMBRE	168		168	
OCTUBRE	152		152	
NOVIEMBRE	168		168	
DICIEMBRE	168	48	120	7-24-28-29-30 y31
<b>TOTAL</b>	<b>2008</b>	<b>184</b>	<b>1824</b>	
<b>DE ENE/DIC.</b>		<b>40</b>	<b>1784</b>	<b>2 día de libre elección</b>
				<b>y 3 programados</b>
<b>TOTAL</b>		<b>224</b>		

HORAS LABORABLES	JORNADA LABORAL	HORAS VACACIÓN	DIAS LABORABLES VACACIÓN
2004	2004	2004	2004
2008	1784	224	28





TABLA RETRIBUCIONES INTEGRAS EN EUROS DEL 1/1/04 AL 31/12/04, MENSUALES

CATEGORIAS	SUELDO		NOCTURNIDAD	HORAS EXTR	H. FESTIVAS
	EUROS/MES	EUROS/DIA	EUROS/HORA	EUROS/HORA	EUROS/HORA
CONTRAMAESTRE	1.157.192	38,573	1,345	13,123	17,165
OFICIAL 1º ADMINIST	1.126.816	37,561	1,327	13,009	17,165
OFICIAL 2º ADMINIST	1.103,485	36,783	1,313	12,883	17,165
AUXILIAR ADMINIST	1.083,674	36,122	1,198	12,694	17,165

ANEXO B

CATEGORIAS	H. FORMACION	P. TRANSPORT	CORRETORNOS	B. VACACION
	EUROS/HORA	EUROS/DIA	EUROS/HORA	EUROS/DIA
TODAS	11,000	5,563	1,371	2,5042

TABLA RETRIBUCIONES INTEGRAS EN EUROS DEL 1/1/04 AL 31/12/04 , DIARIOS

CATEGORIAS	SUELDO	NOCTURNIDAD	HORAS EXTRAS	H. FESTIVAS
	EUROS/HORA	EUROS/HORA	EUROS/HORA	EUROS/HORA
JEFE EQUIPO	6,584	1,219	12,662	17,165
JEFE GRUPO	6,458	1,177	12,611	17,165
OFICIAL 1º	6,406	1,156	12,558	17,165
OFICIAL 2º	6,375	1,156	12,537	17,165
OFICIAL 3º	6,343	1,146	12,485	17,165
ESPECIALISTA	6,312	1,146	12,464	17,165

CATEGORIAS	P. TRANSPORTE	H. FORMACION	CORRETORNOS	BOLSA VACAC
	EUROS/DIA	EUROS/HORA	EUROS/HORA	EUROS/DIA
TODAS	5,563	11,000	1,371	2,4699