

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE HACIENDA Y FINANCIACION EUROPEA
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DE
LA INDUSTRIA DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ**

Expediente: 11/01/0225/2021

Fecha: 02/03/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11000495011982

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, firmado por las partes el día 21-12-2021, presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el 22-12-2021; una vez subsanado el mismo mediante acta de la Comisión Negociadora de fecha 14-02-2022, con entrada en ese Registro el 25-02-2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo firmado por las partes el día 21-12-2021 y subsanado el 14-02-2022, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

2/03/22. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ

**CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA
DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ 2021-2023
CAPITULO I CLAUSULAS GENERALES****ARTICULO 1.- AMBITO DE APLICACIÓN**

El presente convenio afectará al conjunto de los trabajadores y las trabajadoras de las empresas siderometalúrgicas situadas en la provincia de Cádiz, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho domicilio o término provincial, 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), así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación en industrias metal gráficas y de fabricación de botero metalico, tendido de líneas eléctricas, tendido de teléfonos, mecánica de óptica de precisión y calorifugado, quedando a salvo aquellas empresas que estuvieran afectadas por el ámbito de aplicación de otro convenio.

Para las empresas de venta de automóviles y otros vehículos de motor, en aquellas que coexista junto a esta actividad en el mismo centro de trabajo, la de reparación y mantenimiento se le aplicara el presente convenio a todo el personal relacionado con las actividades de reparación y mantenimiento.

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 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023. Se pacta una ultra actividad ampliada de dos años desde su vencimiento. Las partes acuerdan iniciar el proceso negociador del siguiente convenio colectivo en septiembre de 2022.

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.

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:

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 las personas que integran 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 la 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 éste 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.).

En los casos de inaplicación del convenio conforme a lo establecido en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo establecido en este artículo, el acuerdo de inaplicación deberá ser informado a la comisión paritaria de forma fehaciente.

Artículo 3-a.- Comisión de seguimiento acuerdos

Se acuerda la constitución de una comisión para el control y seguimiento del presente acuerdo y vigilancia de las cuestiones referidas a la eventualidad y en particular el control horario, las horas extras y el abono de atrasos. Esta comisión estará integrada por ocho personas 4 por la parte empresarial y 4 por la parte social (2 UGT FICA y 2 CCOO F.I.), con invitación a participar en sus reuniones, a representantes de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social; Consejería de Empleo Formación y Trabajo Autónomo, Tesorería de la Seguridad Social y Servicio de Empleo Público Estatal. La Comisión se reunirá cada tres meses para abordar los asuntos en cada caso el orden del día.

CAPÍTULO II CONDICIONES ECONÓMICAS**ARTÍCULO 4. - RETRIBUCIONES**

Se considerará Salario Base del Convenio para 2021, 2022 y 2023 el que figura como tal en la Tabla Salarial Anexa al presente Convenio. Tales cantidades se revisarán para los años 2021, 2022 y 2023 conforme a lo previsto en el artículo 4 bis.

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 el personal 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.
- Antigüedad Consolidada: Regulado en la Disposición Adicional Cuarta.
- Plus de jefe de equipo: Regulado en el artículo 14.
- Plus de trabajo penoso, tóxico o peligroso: Regulado en el artículo 15.
- Plus de Trabajo a turnos: Regulado en el artículo 16.
- Plus de Nocturnidad: Regulado en el artículo 17.
- Plus de embarque: regulado en el artículo 18.
- Plus de empleo estable: regulado en el artículo 19 y su incremento regulado en la disposición adicional Octava.
- El complemento salarial regulado en la disposición adicional Séptima.
- 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 Extra salariales:

- Plus de Transporte: regulado en el artículo 5.
- Dietas: reguladas en el artículo 10.
- Complemento por bajas por enfermedad, accidentes de trabajo: Regulado en el artículo 12.
- Quebranto de moneda: regulado en el artículo 13.
- Fondo económico: Regulado en el artículo 20.
- Bolsa de estudios y personas con capacidades diferentes: regulado en el artículo 32.

ARTÍCULO 4 bis. REVISIÓN

• Para el año 2021: incremento fijo a tablas del 2% con efectos retroactivos desde 01/01/2021. Dichos atrasos se abonarán entre noviembre y diciembre de 2021.

Una vez conocido el IPC real del año 2021, si superase el 2% se actualizará las tablas salariales con el 80% de la diferencia entre el IPC mencionado y el 2%, sin que esta actualización genere atrasos de 2021.

• Para el año 2022: incremento fijo a tablas del 2%.

Una vez conocido el IPC real del año 2022, si superase el 2% se actualizará las tablas salariales con el 80% de la diferencia entre el IPC real y el 2%.

La cantidad resultante de los puntos anteriores se aplicará en el mes que se conozca el IPC real de 2022 con efectos retroactivo desde el 01/01/2022.

• Para el año 2023, incremento fijo a tablas del 2%.

Una vez conocido el IPC real del año 2023, si superase el 2% se actualizará las tablas salariales con el 80% de la diferencia entre el IPC real y el 2%.

La cantidad resultante de los puntos anteriores se aplicará en el mes que se conozca el IPC real de 2023 con efectos retroactivo desde el 01/01/2023.

Una vez conocido el IPC real de los años 2021,2022 y 2023, si existiera alguna diferencia respecto a las subidas aplicadas en total hasta ese momento recogidas en este acuerdo, dicha diferencia se incrementará a tablas el 01/01/2024, como base del siguiente convenio colectivo, sin que este incremento a tablas genere ningún tipo de atraso.

Para el personal eventual para los años 2022 y 2023 las empresas tratarán de abonar a cuenta el 2% garantizado desde el mes de enero de cada año y en cualquier caso siempre a la terminación o liquidación de su contrato, sin necesidad de esperar a la finalización del año natural.

ARTÍCULO 5. - PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un plus de transporte para todo el personal consistente en una cantidad por día trabajado de lunes a viernes y cuya cuantía se establece en 4,78 € para el año 2021.

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 la RLT, podrá sumarse o cambiarse por otro concepto de igual cuantía.

Se garantiza este plus, incluso aunque se produzca una asignación individual de vehículo para el desarrollo de sus funciones.

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

Toda persona contratada 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

En aquellas empresas que no tengan establecido el pago de un complemento por trabajo en día festivo, cualquiera que sea su denominación, se percibirá la cantidad de 60,17 € para el año 2021, por cada día trabajado en cualquiera de los 14 festivos establecidos en el calendario laboral, para trabajadoras y trabajadores sujetos a cuadrante de rotación de cualquier tipo.

ARTÍCULO 8.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores y las trabajadoras 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, en su caso, antigüedad consolidada.

Dichas pagas se percibirán los días 1 de julio y 15 de diciembre, o los inmediatamente anteriores si éstos 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, en su caso, antigüedad consolidada.

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, en su caso, antigüedad consolidada, se abonará prorrateada en doce pagos iguales.

Los trabajadores y las trabajadoras 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.

ARTÍCULO 9. - 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 10. - 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	41,57 € para el año 2021.
b) Pernoctando en su domicilio	17,77€ para el año 2021.

La media dieta (b) se abonará en los supuestos de desplazamientos superiores a 20 kms., 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 o la trabajadora tengan que realizar jornada partida se abonará la media dieta siempre que el desplazamiento sea superior a 10 kms.

La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador o trabajadora haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público.

Cuando el trabajador o trabajadora, 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 y las trabajadoras.

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. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar el trabajo resulte ser la residencia del trabajador, siempre que independientemente no se le ocasione perjuicio económico determinado.

Si un trabajador o trabajadora es desplazado o trasladado fuera de la provincia por un tiempo superior a 30 días consecutivos, el trabajador o trabajadora dispondrán de dos días naturales, a su elección, para asuntos relacionados con el desplazamiento o traslado.

Por cada 15 días consecutivos que el trabajador o trabajadora 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 11.- IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia afectarán por igual a todos los sexos. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, un Plan de Igualdad, con la RLT de los/as trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, capacidades diferentes, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etc....

ARTICULO 11 bis.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

La Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dando un paso más allá de lo estipulado por el estatuto de los trabajadores y la ley de prevención de riesgos laborales, establece en su artículo 48 la necesidad de que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo, así como el arbitraje de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por ello, todas las empresas afectadas por el presente convenio colectivo negociarán con la RLPT protocolos de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establecerán un procedimiento para dar cauce a las denuncias.

A tal efecto, se creará una comisión de investigación en el que formarán parte, por un lado, la empresa afectada y por otro las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

Igualmente, la comisión de seguimiento del convenio hará un seguimiento de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se hayan podido dar y de su resolución (sin datos personales, solo el número y resolución de los mismos por LOPD).

Así mismo, se podrán incorporar además la realización de campañas informativas y formativas, campañas que se negociarán con la RLPT.

La RLT deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

ARTÍCULO 12.- BAJAS POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

1.- En los supuestos de baja laboral por cualquier tipo de enfermedad o accidente de trabajo, las empresas abonarán, junto a la prestación económica por incapacidad temporal de seguridad Social, una cantidad tal que, sumada a la citada prestación, en total suponga que sus trabajadores y trabajadoras perciban una cantidad equivalente al 80% del total de la cantidad percibida como retribución por todos los conceptos salariales a los que se refiere el listado de la letra A del artículo 4 del presente convenio. Dicha cantidad será computada, respecto del promedio de la retribución del trabajador o trabajadora, percibida a lo largo de los tres meses precedentes.

A los efectos del cómputo del 80% de la cantidad a percibir por el trabajador o trabajadora por incapacidad temporal no se tomarán en consideración:

- a) A las cantidades percibidas por el trabajador o la trabajadora en concepto de horas extraordinarias.
- b) Las pagas extraordinarias de julio y diciembre previstas en el art. 8 del Convenio Colectivo, que se someterán al régimen previsto en este precepto.

Las otras dos pagas extraordinarias se tomarán en consideración a efectos del cómputo de la cantidad a abonar como complemento por incapacidad temporal, calculándose el total de la tercera paga en función de un promedio mensual que sea proporcionalmente idéntico a lo largo de los doce meses del año.

2.- En ningún caso dicha cantidad global, incluyendo la cuantía de la prestación de Seguridad Social, podrá ser:

- a) Inferior al 100% del salario base convenio y del complemento por antigüedad que venga percibiendo el trabajador o trabajadora a lo largo del mes precedente,
- b) Superior al 100% del conjunto de los conceptos salariales percibidos por el trabajador o la trabajadora en el mes anterior a la baja.

3.- Dicho abono se efectuará a partir del primer día de la baja.

4.- 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 13. - QUEBRANTO DE MONEDA

Las y los cajeros o pagadores que habitualmente realicen pagos o cobros percibirán por el quebranto de moneda la cantidad de 36,40 € para 2021, que cobrará una sola persona en la empresa.

ARTÍCULO 14. - PLUS DE JEFE DE EQUIPO

El jefe de Equipo es el trabajador o trabajadora procedente de la 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 períodos 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.

ARTICULO 15.- PLUSES DE TRABAJOS PENOSOS, TOXICOS Y PELIGROSOS

Al personal que realice de manera efectiva y objetivamente constatada trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos, se le abonarán en concepto de plus las siguientes cantidades durante el 2021:

• Una circunstancia	1,88 €
• Dos circunstancias	8,77 €
• Tres circunstancias	9,54 €

Estas cantidades se verán reducidas 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 la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad en cada caso concreto se resolverá entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En caso de desacuerdo respecto a la calificación de la concurrencia de la penosidad, toxicidad o peligrosidad las partes podrán acudir a la Comisión Paritaria a tenor de lo dispuesto en el art. 48 del convenio. En su defecto o en ausencia de acuerdo, 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 cantidades.

En caso de desacuerdo se procederá de forma idéntica a lo anteriormente previsto.

ARTÍCULO 16. - 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 y las trabajadoras de un mismo equipo, guardando períodos de cadencia igual para todos los trabajadores y las trabajadoras, no pudiendo permanecer ningún trabajador o trabajadora más de dos semanas consecutivas en el turno de noche salvo adscripción voluntaria.

El personal afectado por régimen de trabajo a turnos de lunes a viernes percibirá una compensación económica del 7% del salario base por día trabajado, en concepto de Plus de Turnos. Dicha compensación será como mínimo del 13% para los trabajadores y las trabajadoras con régimen de trabajo a turnos de lunes a domingos.

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 deberán ir precedida de un período de consultas de quince días con la RLT para llegar a acuerdos en su implantación.

En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado de este 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 y trabajadoras, las que afecten a más del 40% de la plantilla.

ARTÍCULO 17. - NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajo nocturno será del 30% sobre el salario base según convenio, y se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

- Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
- Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.
- Ningún trabajador o trabajadora permanecerá en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

ARTICULO 18.- PLUS DE EMBARQUE

Se establece un plus de embarque por valor de 44,67 € para 2021, que se abonará al personal que realicen su trabajo a bordo de un buque y no puedan desembarcar durante veinticuatro horas consecutivas.

El plus solo se abonará en el caso de que el trabajador o trabajadora deba permanecer el día completo embarcado sin poder regresar a su domicilio por causa de pruebas de mar o similares.

ARTICULO 19.- PLUS DE EMPLEO ESTABLE

Se establece un plus anual para los contratos temporales (salvo interinaje, formación y prácticas) equivalente a 633,75 €, para 2021. El plus retribuye la jornada anual pactada en convenio y se cobrará mensualmente en doce pagos iguales. A dicha

cantidad se le incrementará la cantidad prevista en la disposición adicional octava del presente convenio colectivo en las condiciones y para el personal que reúnan los requisitos allí previstos.

ARTÍCULO 20.- FONDO ECONÓMICO

Las empresas establecen un Fondo Económico en la cuantía de 137,37 € para 2021, por cada trabajador o trabajadora de esta. Dicho fondo se regirá por la normativa siguiente:

- El trabajador o la trabajadora lo solicitará previo informe de sus necesidades, a la RLT, quien, a su vez, analizado y adjudicado, lo elevará a la dirección de la empresa para su conocimiento.
- La cuantía del préstamo no podrá exceder del 10% de la totalidad.
- Las peticiones se harán conjuntas una vez al mes, salvo caso excepcional debidamente justificado.
- Estos préstamos se facilitarán los días 15 de cada mes.
- Será condición indispensable para su solicitud:
 - Tener una antigüedad mínima de un año.
 - No haber superado el 2,5% absentismo del trimestre anterior a la solicitud, salvo caso analizado conjuntamente (enfermedad grave, riesgo en el embarazo y/o lactancia, todos los relativos a la maternidad y paternidad, etc.).
 - El reintegro o descuento de estos préstamos se efectuará en el plazo de doce meses.
 - Una vez reintegrado dicho fondo en su totalidad o parte se dispondrá nuevamente para el fin para el que haya sido constituido.
- En el caso en que el trabajador o trabajadora cause baja en la empresa, la cantidad pendiente de reintegrar será pagada por los restantes trabajadores y trabajadoras, prorrateando dichas cifras, sólo en el supuesto de que no quedara absorbida totalmente por la liquidación de cese o finiquito.
- 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 e hijas.

En las empresas donde no exista representación sindical, se elegirá, mediante votación democrática entre toda la plantilla, un administrador o administradora para este fondo, con idénticas responsabilidades que las que tuviera dicha representación.

ARTÍCULO 21.- 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 22.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio será de 1748 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 plantilla podrá optarse porque esta jornada sea en su totalidad de trabajo efectivo, compensando el cuarto de hora de bocadillo con 1,33€ por día trabajado para 2021. Esta opción no adquirirá para las partes interesadas carácter definitivo ni consolidado, pudiendo renegociar su modificación a instancia de empresa o trabajador/a.

La empresa y la RLT negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tabloneros 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 el personal.

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 la RLT 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, pacto colectivo o disfrutadas 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:

- 10 personas en las empresas que ocupen menos de 100.
- El 10% del personal en las empresas que ocupen entre 100 y 300.
- 30 personas 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 a la trabajadora o 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 la RLT, 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 la RLT, 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 los trabajadores y las trabajadoras 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 registrarán 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 o la trabajadora 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 23.- 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 acuerda 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 la RLT 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:

- Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como de riesgo de materias: realización.
- 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/as de Personal y Delegados/as 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 la RLT 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/a 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/a 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 1,50 horas ordinarias por cada hora extraordinaria trabajada. Esta compensación debe ser acordada entre el personal y empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán conforme a lo que en su caso se pacte o se haya pactado con anterioridad en los convenios y acuerdos colectivos de ámbito inferior al presente convenio colectivo provincial.

En defecto de pacto en los citados convenios y acuerdos dichas horas se abonarán con el recargo del 45 % de una hora ordinaria de trabajo, aplicándose en consecuencia, la siguiente fórmula para el salario hora:

$$\text{Salario hora: } (\text{Sb/día} \times 485) + (\text{Antg. Cons. Mens.} \times 16) + (\text{CPT} \times 218)$$

Nº horas anuales

ARTÍCULO 24.- 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 períodos 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 la RLT. El calendario de vacaciones se publicará en cada empresa. El trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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 25.- FIESTAS

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

ARTÍCULO 26.- 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 RLT que radique en la misma, debiéndose respetar el cumplimiento de las mismas una vez establecidas.

ARTÍCULO 27.- CLASIFICACION 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 Acta de los acuerdos de modificación del Acuerdo estatal del sector del metal de 14 de diciembre de 2012 (BOE 10 de mayo de 2013).

Se acuerda la constitución de una Comisión de Clasificación Profesional, integradas por la representación sindical y empresarial presentes en la Comisión Mixta Paritaria, que deberá adaptar el precedente Acuerdo Estatal a las peculiaridades del presente convenio provincial.

Dicha Comisión de Clasificación Profesional, deberá tener en cuenta la Valoración Neutra de los Puestos de Trabajo para evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo en las distintas categorías profesionales, así como el lenguaje inclusivo.

Hasta tanto no se efectúe la anterior adaptación por la Comisión de Clasificación Profesional, será de aplicación la que se contempla en el Anexo I de este Convenio, no estando las empresas obligadas a tener cubiertas todos los grupos y categorías mientras los servicios no lo requieran.

Cualquier duda, incidencia o error de interpretación, será resuelto por la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio.

CAPÍTULO IV CLÁUSULAS TEMAS SOCIALES

ARTÍCULO 28.- 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 nacimiento o adopción: 3 días laborables que se sumarán a las 16 semanas del permiso por nacimiento. En los supuestos de parto con cesárea, se acumularán las licencias de natalidad y enfermedad grave.

El disfrute del permiso legal por nacimiento se efectuara conforme a lo establecido en el ET.

Por fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 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 o accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. Cuando en este supuesto el trabajador o trabajadora necesite efectuar desplazamientos al efecto, serán 4 días naturales. (RDL 6/2019)

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

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

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

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

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

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

Para el resto de permisos se estará a lo establecido en el ET.

ARTÍCULO 29.- EXCEDENCIAS

El personal con una antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho a la excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores y las trabajadoras 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.

PARA EL RESTO DE EXCEDENCIA SE ESTARÁ A LA NORMATIVA VIGENTE EN EL ET.

ARTÍCULO 30.- 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.

ARTÍCULO 31.- PERSONAL CON CAPACIDADES DIFERENTES

Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por diferentes capacidades de sus condiciones físicas o mentales den lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría, el personal con capacidades diferentes 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 o trabajadora al puesto de trabajo compatible con su capacidad, asignándole el sueldo de su nuevo puesto de trabajo, salvo lo dispuesto en el artículo 33. En todo caso, los puestos cubiertos por este personal con capacidades diferentes no podrán exceder del 30% de la plantilla de la empresa.

ARTÍCULO 32.- BOLSA DE ESTUDIOS Y AYUDA A PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES

A) Bolsa de estudios:

Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras, las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a la cantidad de 13,71 €, para el 2021, por cada hijo e hija mayor de 3 años de edad, previa justificación de asistencia al centro de enseñanza reglada, durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, y hasta que cumplan los 18 años,

Aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas de edad superior a 18 años y que vinieran cobrando esta ayuda, mantendrán este mejor derecho hasta la terminación de esos estudios.

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 del AMPA.

B) Ayuda a personas con capacidades diferentes:

Asimismo, las empresas ayudarán a los trabajadores y las trabajadoras que tuvieran hijos e hijas con capacidades diferentes con la cantidad de 92,31 € mensuales, para el 2021, por cada hijo e hija en esta situación, sin límite de edad, previa justificación oficial.

En caso de soltero o soltera, cabeza de familia, que tenga hermanos o hermanas con capacidades diferentes o en período de estudios, previa justificación, tendrá derecho a percibir las cantidades expresadas en el presente artículo por los conceptos en el indicado.

ARTÍCULO 33.- SEGURO DE CONVENIO

El personal acogido a este Convenio, disfrutará de una Póliza de cobertura por accidentes, fijada en las siguientes cuantías:

Veintidós mil euros (22.000€) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez e incapacidad permanente total y de ocho mil euros (8.000€) en caso de muerte natural.

La contingencia de Incapacidad Permanente Total prevista en el seguro del párrafo anterior será también por contingencias comunes, pero sólo surtirá efecto para el caso de que el trabajador o la trabajadora no pueda acoplarse porque no exista vacante adecuada a sus limitaciones, conocimientos y/o aptitudes. Esto es, no existe el derecho a cobrar el seguro, si el trabajador o la trabajadora se reincorporan conforme a lo previsto en el artículo 31 del vigente convenio.

Entrará en vigor a los treinta días a partir de la publicación del Convenio, durando los años de vigencia del Convenio y hasta tanto sea sustituido por el siguiente, estando mientras tanto en vigor el del Convenio anterior.

CAPÍTULO V CLÁUSULAS DE EMPLEO

ARTÍCULO 34.- 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 la RLT, 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 35.- PROMOCIÓN

El personal con categoría de peón y auxiliar administrativo, que lleve en su empresa cuatro o más años de manera ininterrumpida en la misma categoría profesional, pasará a percibir los emolumentos de la categoría de especialista o la de oficial de 2ª administrativo, respectivamente.

El personal con categoría de especialistas, oficiales de 3ª u oficiales de 2ª, al cumplir cinco años de servicios en la empresa, con dicha categoría, tendrán derecho a solicitar y tomar parte, en 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 las y los oficiales de 1ª que sepan desarrollar con toda perfección las condiciones establecidas en el mencionado anexo para su categoría y especialidad.

En la medida de lo posible se fomentará la inserción de trabajadores/as de sexo minoritariamente representado conforme a cada categoría.

ARTÍCULO 36.- CESES

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

A) Técnicos titulados, técnicos no titulados y jefes o titulados administrativos. 1 mes.
B) Administrativos, subalternos y obreros: 12 días.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones. Esta reducción se calculará sobre las percepciones del anexo salarial.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar y al finalizar dicho período los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará asociado el derecho del trabajador o trabajadora 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 o trabajadora, en caso de terminación del contrato. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador o trabajadora a ser indemnizado con el importe de un salario por cada día de retraso en el preaviso.

ARTÍCULO 37- FINIQUITOS

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador o trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los párrafos siguientes.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Federación de Empresarios del Metal de la Provincia de Cádiz (FEMCA), tendrá validez únicamente, dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Organización patronal (FEMCA) vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriores expresados.

Una vez firmado por el trabajador o trabajadora, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador o trabajadora, no serán de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

El trabajador o trabajadora podrá estar asistido por la RLT o, en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

ARTÍCULO 38.- 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 o trabajadora 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 o trabajadora cuando dicha detención sea motivada por conflictos laborales o político-sociales ajenos a la empresa y que no tengan repercusión en la misma, entendiéndose que dicho tiempo de detención o prisión se considerará como suspensión temporal de la relación laboral, siendo la readmisión ajena a la sentencia que, en su día, dictasen los organismos competentes, o al sobreseimiento del expediente, siempre que el trabajador o trabajadora 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 por dos veces, y en los de condena privativa de libertad por una sola vez.

ARTÍCULO 39.- 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 CEPYME, con las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., entendiéndose ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo.

ARTÍCULO 40.- 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 período de 18, en base al carácter dispositivo que otorga a los convenios de sector del Art. 15.1 b) del ET.

ARTÍCULO 41.- CONTRATACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Legislación vigente, salvo pacto entre la RLT y la empresa. Todos los contratos de trabajo de duración determinada deberán concretarse por escrito y de él se firmarán, al menos, cuatro ejemplares, de los que uno se entregará al trabajador o trabajadora y otro a la RLT.

Esta contratación por tiempo determinado tendrá las siguientes limitaciones:

- El personal eventual no podrá exceder el 20% de la plantilla fija.
- Los contratos de formación y en prácticas tampoco podrán exceder el 20% de la plantilla fija 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 parcial y contrato de relevo: Se podrá celebrar el contrato a tiempo parcial a instancias del trabajador o trabajadora, según lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, por jubilación parcial, siempre que reúna los requisitos establecidos legalmente para acceder a dicha prestación. Será necesario el acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora, en los puestos y categorías profesionales de personal de confianza de la empresa: Administrativo: jefe de 1ª y 2ª; todo el personal técnico y

técnicos no titulados; los técnicos de organización del trabajo; los Jefes de 1ª y 2ª de técnicos de laboratorio; los jefes de Diques y varaderos, los jefes de muelle y encargados en general, y todos los técnicos titulados a excepción del Graduado técnico sanitario. En este sentido, la empresa concertará un contrato de relevo con una persona adecuada, en concordancia con la normativa de referencia.

• Vacantes por muerte o invalidez absoluta: las vacantes que se produzcan por estos motivos deberán ser cubiertas por trabajadores o trabajadoras 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 de la RLT.

A la finalización de cualquier modalidad de contrato, salvo de carácter indefinido, el trabajador o trabajadora 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 a lo establecido en el artículo 38 de este Convenio.

ARTÍCULO 42.- CONTRATO DE FORMACIÓN

Los contratos de formación podrán celebrarse con trabajadores o trabajadoras con edades correspondientes a lo previsto legalmente, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.

Igualmente, se aplicará este artículo en las personas con capacidades diferentes, a excepción de la limitación de la edad.

La retribución de los trabajadores y las trabajadoras 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 y las trabajadoras 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.

ARTICULO 43.- PERSONAL DE CONTRATAS-SUBROGACION

Solo 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 concurran los siguientes requisitos:

- 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.
- Que realicen sus actividades en la empresa principal durante un período mínimo de seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.
- Personal que en el momento del cambio se encuentren enfermos, accidentados o con excedencia forzosa, o en situación similar y cuando hayan prestado sus servicios con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúna la antigüedad mínima del apartado b.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que se vinculan: la empresa cesante, sus trabajadores y la nueva adjudicataria. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un periodo inferior a un mes, dicho personal con todos sus derechos causara alta en la nueva empresa.

d) En los casos en que se produzca una subrogación empresarial y dentro del personal afectado por la misma existan personal vinculado por contrato de interinaje (maternidad o enfermedad) la empresa subrogada deberá hacerse cargo del personal sustituto y sustituido, sin perjuicio de que en caso de reincorporación de este, se extinga el contrato de interinaje y cese el personal sustituto.

e) Las condiciones salariales de aplicación serán los devengados por el personal en el sexto mes anterior al cambio de empresario, añadiendo las revisiones salariales que, en su caso, procedan por aplicación del presente convenio. En dichas condiciones salariales quedará incluido el complemento salarial previsto en la disposición adicional octava.

La contrata saliente deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de 15 días hábiles, la relación del personal en los que concurran los requisitos antes mencionados.

La nueva adjudicataria comunicará a la RLT de la contrata saliente y de su empresa, los trabajadores y las trabajadoras 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 44.- 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 personas por cada parte.

Esta comisión podrá ser convocada a instancia de cualquiera de las partes.

ARTÍCULO 45.- 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 ayudar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a la RLT 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. 64.1.4.b del Estatuto de los Trabajadores. El cumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

CAPITULO VI DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 46.- ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

La acción sindical en la empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS-Ley 11/85 de 2 de agosto, BOE 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 y trabajadoras, 25 de 101 a 250 trabajadores y trabajadoras, y 30 de 251 a 500 trabajadores y trabajadoras), tanto para delegados/as de Personal, como integrantes del Comité de Empresa, que determina el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores se acumularán el cómputo trimestral. Estas horas de los distintos integrantes del Comité de Empresa o delegados/as de Personal, se podrán acumular entre los pertenecientes a cada sindicato en uno o varios integrantes 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 computarán dentro del baremo de horas establecido en el precepto legal antes mencionado, las horas invertidas en el seno de la empresa en negociaciones con la dirección de la empresa, previa petición dirigida por escrito a la misma.

De conformidad con lo establecido en el Art. 9 de la precitada Ley Orgánica de Libertad Sindical, los y las representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del Convenio, y que mantengan su vinculación como trabajador o trabajadora 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.

CAPITULO VII PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTICULO 47. - SALUD LABORAL. - Obligaciones de las Empresas en materia de Prevención de Riesgos

Las Empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y a los siguientes principios generales.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar con perspectiva de género, teniendo en cuenta cómo pueden afectar de forma diferenciada a hombres y a mujeres.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Protección de la maternidad y de la lactancia
- 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 y a las trabajadoras.
- La Formación teórica y práctica de sus trabajadores y trabajadoras.

La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice al Delegado/a de Prevención que haya sido elegido o elegida para tal función entre los integrantes del comité de empresa o delegados/as de personal.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores y trabajadoras, y grupos de trabajadores y trabajadoras, 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 y trabajadoras 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 y Trabajadoras

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 y Trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos.-

Corresponde a cada trabajador y trabajadora 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 de la empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa, deberán en particular:

- 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.
- Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección proporcionados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
- 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 al personal designado 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 del personal.
- 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 y trabajadoras.
- f). Cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

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

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y A LA LACTANCIA:

Es obligatorio que la evaluación de riesgos inicial de cada puesto de trabajo contemple la determinación, naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. (Artículo 26.1 LPRL).

ARTICULO 48.- COMISION 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 personas por cada parte, dos por FEMCA y dos por los sindicatos UGT y CC.OO.

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 las empresas y para trabajadores y trabajadoras, 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 las empresas y los trabajadores y trabajadoras, 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 las empresas afectadas que decidan someter cuestiones relacionadas con la Salud Laboral a esta Comisión, mediante comunicación escrita dirigida a la misma.
- b. Por acuerdo mayoritario de la RLT 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 a la empresa.
- 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 integrantes, 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 integrantes de la Comisión, que se comunicará por escrito a la empresa afectada y a la RLT, o directamente a los trabajadores y trabajadoras, en ausencia de aquella, 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 o secretaria de la misma.

8. Para las empresas de menos de seis trabajadores y trabajadoras, y aquellas que carezcan de RLT, 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 15 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 y trabajadoras, las herramientas necesarias para ejecutar sus labores.

En caso de que empleen herramientas de su propiedad con autorización de la empresa, ésta abonará el desgaste de las mismas.

SEGUNDA. - 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.

TERCERA. - Sumisión al SERCLA de los conflictos colectivos y determinados conflictos individuales.

El personal y la empresa o empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos bajo las 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.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el acuerdo interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

CUARTA. - Antigüedad consolidada

El personal afectado por el convenio que perciban la antigüedad consolidada lo harán 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 convenio para los restantes conceptos salariales.

No podrá percibirse de manera acumulada la antigüedad consolidada prevista en la presente disposición y el plus de empleo estable contemplado en el artículo 19 del presente convenio colectivo, de modo que en tal circunstancia se percibirá tan sólo uno de los dos complementos, aquél de cuantía superior para cada concreto trabajador o trabajador.

QUINTA.-

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan establecer un sistema de promoción que sustituya al existente en las derogadas ordenanzas laborales; conforme a lo acordado a nivel nacional en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, de fecha 20 de marzo de 2009, fundamentalmente en lo que se refiere a la Clasificación Profesional establecida en el capítulo III del mismo y al Código de Conducta Laboral del capítulo IV.

SEXTA. - Complemento Personal del PPTP incondicionado

El personal que a la fecha de la firma del presente convenio viniera percibiendo el complemento personal del PPTP incondicionado de la disposición Adicional Octava del convenio colectivo 2013-2016 lo continuaran percibiendo en los mismos términos y de acuerdo con lo allí establecido según los importes que resulten de la actualización prevista en el art. 4 Bis del presente convenio colectivo.

El texto referido del convenio colectivo 2013-2016 es la siguiente:

“Se establece un complemento personal por día efectivamente trabajado para los trabajadores de las categorías que se recogían en el antiguo artículo 15, sexto párrafo del anterior Convenio Colectivo, que estuvieran en alta a la fecha de la firma del presente convenio y vinieran percibiendo la primera circunstancia del plus del artículo 15 del Convenio anterior y, por tanto, lo percibiesen de manera incondicionada desarrollando o no de manera efectiva trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.”

Este complemento personal será de 7,96€ para el 2021, por día efectivamente trabajado, con un tope máximo de 20 días por mes, y se mantendrá mientras sigan vinculados contractualmente con la empresa en virtud del contrato vigente a la fecha de la firma de este convenio.

Este complemento personal es incompatible con los pluses contemplados en el artículo 15 y con el incremento del plus de empleo estable de la disposición adicional novena.

SEPTIMA. - Incremento del plus de empleo estable

El personal contratado a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo que tengan derecho a percibir el plus de empleo estable previsto en el artículo 19 del presente convenio colectivo, tendrán derecho a percibir una cantidad adicional de 0,94 € por día efectivamente trabajado, para el 2021, con un tope máximo de 20 días al mes, siempre y cuando hubieran tenido derecho a percibir la primera circunstancia del plus penosos, tóxicos y peligrosos conforme a lo previsto en el artículo 15 del precedente convenio colectivo 2021-2023 y, por tanto, lo percibiesen de manera incondicionada desarrollando o no de manera efectiva trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. Este incremento no será percibido por los trabajadores y trabajadoras que tengan derecho a percibir la segunda y tercera circunstancia del actual complemento tóxico previsto en el art. 15 del presente convenio colectivo.

		TÉCNICOS	(1)
		Ingeniero, Arquitectos y licenciados	1
		TÉCNICOS	(1)
		Graduados Técnicos Sanitarios. Perito aparejador	2
OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	(1)
Contraamaestre, Maestro Industriales, Maestro de taller.	Jefe de 1ª de Laboratorio. Jefe de 1ª Administrativo.	Jefe de diques y varaderos. Delineantes proyectistas. Delineante proyectista. Jefe de muelles y encargado en general. Técnico de Seguridad.	3

OPERARIOS	EMPLEADOS	(1)
Oficial de 1ª. "A". Encargados. Buzos y H. Ranas. Maestro de 2ª	Delineantes de 1ª Técnicos de Organización de 1ª y Analista de 1ª de Laboratorio. Jefe de 2ª Administrativo. Jefe de 2ª Laboratorio	4
OPERARIOS	EMPLEADOS	(1)
Oficial de 1ª Oficio Oficial de 2ª Oficio. Conductor de camiones y grúas.... Jefe de taller. Capataz especialista. Capataz de peones Titulados	Cajeros 100 trabajadores. Cajeros de 100 a 250 trabajadores. Oficial 1ª admvo. Oficial 2ª admvo. Delineantes de 2ª. Analista de 2ª	5
OPERARIOS	EMPLEADOS	(1)
Oficial de 3ª. Chófer turismo. Conductor grúas y Máquinas Aut.	Listero. Almacenero Telefonista. Auxiliar de oficina. Auxiliar de organiz. Auxiliar de laboratorio. Auxiliar administrativo. Vigilante.	6
OPERARIOS	EMPLEADOS	(1)
Peón Especialista. Mozo de almacén Aprendiz		7

(1) GRUPO

ANEXO II
TABLA SALARIAL 2021

CATEGORIA PROFESIONAL	2021	
	Sº. BASE	P.TRANSP.
PERSONAL OBRERO		
Peón	42,51 €	4,78 €
Especialista	42,76 €	4,78 €
Mozo de almacén	42,76 €	4,78 €
PROFESIONALES DE OFICIO		
Oficial de 1ª A	44,37 €	4,78 €
Oficial de 1ª	43,81 €	4,78 €
Oficial de 2ª	43,34 €	4,78 €
Oficial de 3ª	42,99 €	4,78 €
PERSONAL SUBALTERNO		
Listero	1.295,73 €	4,78 €
Almacenero	1.289,89 €	4,78 €
Chofer Turismo	1.323,36 €	4,78 €
Chofer Camión y Grúa Autom.	1.324,07 €	4,78 €
Conductor Grúa y maquinas auto.	1.324,07 €	4,78 €
Vigilante	1.267,51 €	4,78 €
Telefonista	1.272,69 €	4,78 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe 1ª	1.476,27 €	4,78 €
Jefe 2ª	1.431,63 €	4,78 €
Cajero (empresa menos de 100 Trabajadores/as.)	1.420,36 €	4,78 €
Cajero (empresa 100 a 250 Trabajadores/as.)	1.427,58 €	4,78 €
Oficial de 1ª	1.378,88 €	4,78 €
Oficial de 2ª	1.346,85 €	4,78 €
Auxiliar	1.291,16 €	4,78 €
Viajante	1.378,88 €	4,78 €
PERSONAL TECNICO - TECNICO NO TITULADO		
Jefe de Taller	1.476,62 €	4,78 €
Maestro de Taller	1.391,27 €	4,78 €
Maestro 2ª	1.380,45 €	4,78 €
Contramaestre	1.391,27 €	4,78 €
Encargado	1.359,78 €	4,78 €
Capataz Especialista	1.304,20 €	4,78 €
Capataz de peones Titulados	1.298,72 €	4,78 €

CATEGORIA PROFESIONAL	2021	
	Sº. BASE	P.TRANSP.
TECNICOS DE OFICINA		
Delineante proyectista	1.442,84 €	4,78 €
Dibujante Proyectista	1.441,79 €	4,78 €
Delineante 1ª	1.378,88 €	4,78 €
Delineante 2ª	1.341,28 €	4,78 €
Auxiliares	1.295,72 €	4,78 €
TECNICOS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
Técnico de Organización de 1ª	1.379,71 €	4,78 €
Técnico de Organización de 2ª	1.345,68 €	4,78 €
Auxiliares de Organización	1.305,42 €	4,78 €
TECNICO DE LABORATORIO		
Jefe de 1ª	1.489,31 €	4,78 €
Jefe de 2ª	1.428,13 €	4,78 €
Analista 1ª	1.407,68 €	4,78 €
Analista 2ª	1.305,43 €	4,78 €
Auxiliar	1.294,35 €	4,78 €
TECNICOS DE DIQUES Y MUELLES		
Jefe de Diques y Varaderos	1.470,25 €	4,78 €
Jefe de Muelle y Encargado General.	1.391,27 €	4,78 €
Buzos y Hombres Rana	1.422,18 €	4,78 €
TECNICOS TITULADOS		
Ingenieros Arquitectos y Licenciados	1.646,19 €	4,78 €
Peritos y aparejadores	1.606,21 €	4,78 €
Técnicos de Seguridad	1.606,21 €	4,78 €
Maestro Industrial	1.421,30 €	4,78 €
Graduado Técnico Sanitario	1.419,24 €	4,78 €
APRENDICES		
Aprendiz	742,60 €	4,78 €
PLUSES Y COMPLEMENTOS		
Art.-7 Festivo		60,17 €
Art.-10 Transporte y dietas		
pernoctando fuera domicilio		41,57 €
pernoctando en domicilio		17,77 €
Art.-13 Quebranto de moneda		36,40 €
Art.-15 Pluses toxico Penoso y Peligroso		
1 circunstancia		1,88 €
2 circunstancias		8,77 €
3 circunstancias		9,54 €
Art.-18 Plus Embarque		44,67 €
Art.-19 Plus empleo estable anual		633,75 €
Art.-19 Plus empleo estable diario		0,94 €
Art.-20 Fondo Económico		137,37 €
Art.-22 Bocadillo		1,33 €
Art.-32 Bolsa estudio		13,71 €
Art.-32 Bolsa estudio anual		137,11 €
Art.-32 Ayuda a personas con capacidades diferentes		92,31 €
Disp. A. 6ª Complemento personal PPTP incondicionado		7,96 €

ANEXO III
MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL

Núm. _____
Fecha de expedición. _____

RECIBO DE FINIQUITO

_____ que ha trabajado
en la Empresa _____ desde _____
hasta _____ con la categoría de _____
declaro que he recibido de ésta la cantidad de _____
Euros. en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.
Quedando así indemnizado/a y liquidado/a por todos los conceptos que
pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida,
manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo con
ello con la Empresa.
En _____, a _____ de _____ de _____
El trabajador/a,
El trabajador/a (1) _____ usa de su derecho a que esté en la firma un/a representante
legal suyo en la Empresa, o en su defecto un/a representante sindical de los sindicatos
firmantes del presente Convenio.
(1) SI o NO.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por _____

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

Firmas.

Nº 22.001

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS, HACIENDA Y RECAUDACION SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA OFICINA DE SAN JOSE DEL VALLE

ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO

EDICTO

D. Tomás Ramos Gutiérrez de Gandarilla, Jefe de la U.T. de Recaudación de San José del Valle del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de San José del Valle, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

CONCEPTO: IMPUESTO DE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA (IVTM) – Anual 2022

PLAZOS DE INGRESO: del 4 de abril al 17 de junio de 2022, ambos inclusive.

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja de 9:00 h. a 13:30 h.

MODALIDADES DE COBRO:

- Mediante la app Dipupay disponible en Google Play y App Store
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es.
- Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJARURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA.
- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán llamar al número de atención telefónica 856940244 de la Unidad de Recaudación de Arcos de la Frontera o con carácter excepcional y con cita previa en la unidad sita en c/ La Merced, nº 5 Planta Baja dcha. en horario de 9:00 a 13:30 horas los martes y jueves.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento.

En Arcos de la Frontera, a 10 de marzo de 2022. El Jefe de Unidad Técnica de Recaudación. Firmado: Tomás Ramos Gutiérrez de Gandarilla. Nº 24.563

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION ANUNCIO

El Excmo. Ayuntamiento Pleno en la sesión ordinaria celebrada el día 13 de enero de 2022, al punto 2.2. del Orden del Día, aprobó provisionalmente la modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa por concesión de placas para señalización de vados.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente tramitado a información pública por el plazo de treinta días, a cuyos efectos se expone el presente anuncio en el tablón de edictos y en la página web municipal durante dicho plazo, que comenzará a contarse a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz. Dentro del referido período, los interesados podrán examinar el expediente en la Secretaría Municipal en horario de oficina, en el Tablón electrónico de anuncios y edictos de este Ayuntamiento y en el Portal de Transparencia (www.lalineas.es), y presentar las reclamaciones y sugerencias que estimen oportunas, que serán resueltas por el Pleno, que adoptará el correspondiente acuerdo sobre la aprobación definitiva de la Ordenanza.

En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, según establece el artículo 17.3 del citado decreto, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional, sin necesidad de nuevo acuerdo plenario.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción, a treinta de enero de dos mil veintidós. EL ALCALDE. Fdo.: Jose Juan Franco Rodríguez. DOY FE, LA SECRETARIA GRAL. Fdo.: Carmen Rocío Ramírez Bernal. Nº 8.158

AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA ANUNCIO

Por Decreto del Primer Teniente Alcalde, Delegado de Hacienda, con número 136/2022, de fecha 5 de marzo, se dicta resolución aprobando provisionalmente el Padrón de Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica, correspondiente al ejercicio 2022.

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ordenanza Municipal de Gestión, Recaudación e Inspección de Tributos Locales en relación con lo dispuesto en el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, durante el plazo de quince días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual los interesados podrán examinarlo y formular las alegaciones que estimen oportunas, haciéndose constar que en el caso de no producirse, esta resolución debe de entenderse como definitiva.

Dicho Padrón se encuentra en la Unidad de Rentas, sita en la primera planta de este Ayuntamiento a disposición de los interesados.

La exposición pública del presente Padrón producirá los efectos de notificación de las liquidaciones de cuotas que figuren consignadas entendiéndose realizadas éstas el día en que finaliza la exposición pública de éste Padrón.

Según lo estipulado en la Disposición Adicional 1.2 a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con lo dispuesto en la Disposición Adicional cuarta de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, contra las cuotas comprendidas en el referido Padrón podrá interponerse Recurso de Reposición, previo al Contencioso - Administrativo, ante el Sr. Alcalde - Presidente, en el plazo de UN MES, a partir del día siguiente al de finalización de la exposición pública del padrón que nos ocupa.

El recurso de reposición se regirá por lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Lo que se hace constar a los efectos oportunos.

En Trebujena, a 9/3/22. El Primer Teniente - Alcalde, D. Ramón Galán Oliveros. Firmado.

Nº 23.412

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR ANUNCIO

Elevación a definitivo de acuerdo provisional de aprobación de modificación de la Ordenanza Reguladora de la Prestación Patrimonial (PPCNT) Servicio mancomunado comarcal de Saneamiento y Depuración de Aguas Residuales del Campo de Gibraltar en el ámbito de los municipios de San Roque (excepto la Urbanización La Alcaidesa y el CITN Sotogrande), Los Barrios, Jimena de la Frontera, San Martín del Tesorillo y Castellar de la Frontera.

La Junta de Comarca de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca del Campo de Gibraltar, en sesión celebrada el día 03 de diciembre de 2021, adoptó acuerdo provisional de aprobación de modificación de la Ordenanza Reguladora de la Prestación Patrimonial (PPCNT) Servicio mancomunado comarcal de Saneamiento y Depuración de Aguas Residuales del Campo de Gibraltar en el ámbito de los municipios de San Roque (excepto la Urbanización La Alcaidesa y el CITN Sotogrande), Los Barrios, Jimena de la Frontera, San Martín del Tesorillo y Castellar de la Frontera, (Expediente 362/2021), y cuya parte dispositiva es del siguiente tenor:

“PRIMERO. Aprobar inicialmente el Texto Refundido que incorpora las modificaciones de la Ordenanza reguladora de la PPCNT DEL SERVICIO COMARCAL DE SANEAMIENTO Y DEPURACION DE AGUAS RESIDUALES DE SAN ROQUE (EXCEPTO ALCAIDESAS Y SOTOGRADE), LOS BARRIOS, JIMENA, CASTELLAR Y SAN MARTIN, en los términos en que figura en el expediente electrónico 362/2021, y cuyo texto se incorpora como ANEXO al presente acuerdo.

SEGUNDO. Someter dicha modificación de la Ordenanza a información pública y audiencia de los interesados, con publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, por el plazo de treinta días para que puedan presentar reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación. De no presentarse reclamaciones o sugerencias en el mencionado plazo, se considerará aprobada definitivamente sin necesidad de Acuerdo expreso por el Pleno.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en el Portal de Transparencia de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, ubicado en la web corporativa, url: <https://www.mancomunidadcg.es/>

TERCERO. Facultar a Presidente para suscribir y firmar toda clase de documentos relacionados con este asunto.”

Dicho acuerdo de aprobación de modificación de la Ordenanza indicada, fue sometido a exposición pública mediante anuncios insertados en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 242 de fecha 22 de diciembre de 2021 y en el Tablón de Edictos de esta Entidad ubicado en la Sede Electrónica de la misma, habiéndose extendido por tanto este último trámite durante el periodo de 30 días hábiles comprendido desde el 13 de enero hasta el 23 de febrero del presente 2022, ambos inclusive.

Al no haberse presentado, durante el mencionado periodo de información pública y audiencia de los interesados ninguna reclamación o sugerencia al citado Acuerdo de aprobación inicial, que fuera adoptado por la Junta de Comarca de esta Mancomunidad de Municipios en sesión plenaria celebrada el 03/12/2021, procede, en estricta aplicación de lo dispuesto en el artículo 49 apartado c) párrafo segundo de la Ley 7/85 de 2 de Abril Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBR.L), entender definitivamente adoptado, con efectos desde el día 24 de febrero de 2022, el citado Acuerdo hasta entonces provisional, de aprobación de la Ordenanza Reguladora de la Prestación Patrimonial (PPCNT) Servicio mancomunado comarcal de Saneamiento y Depuración de Aguas Residuales del Campo de Gibraltar en el ámbito de los municipios