
JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
Delegación Territorial en Huelva

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Expediente: 21/01/0111/2014

Fecha: 19/01/2015

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21100015012015.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del **PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA.**

VISTO el texto del **PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA**, que fue suscrito con fecha 29 de mayo de 2014 por la Asociación Provincial de Empresarios

de Suministros Industriales de Huelva y por los representantes de los trabajadores de las centrales sindicales CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo; el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL. EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCÍA.

TEXTO ARTICULADO DEL PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

TÍTULO I : ÁMBITOS

Art. 1) ÁMBITO FUNCIONAL.-

El presente Convenio Colectivo obliga a las empresas de Suministros Industriales.

Art. 2) ÁMBITO PERSONAL.-

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta de las empresas comprendidas en el mismo, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten y la modalidad del contrato laboral que los ligen.

Quedan, no obstante, excluidos los que desempeñen las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 3) ÁMBITO TERRITORIAL.-

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo y trabajadores que comprendidos en el ámbito funcional del mismo se encuentran situados en la provincia de Huelva, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Art. 4) VIGENCIA.-

El presente Convenio tendrá una vigencia desde 29 de mayo de 2.014 hasta el 31 de Diciembre del 2.014. Ello no obstante, será de aplicación una vez transcurridos 30 días laborables después de su firma.

Art. 5) DENUNCIA Y PRÓRROGA.-

Este Convenio se denuncia expresamente en el momento de su firma que se produce el 29 de mayo de 2014 constituyéndose la mesa negociadora precisamente este mismo día.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Art. 6) VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DE LO PACTADO.-

Entendiéndose el presente Convenio como un todo orgánico e indivisible, las condiciones pactadas en el mismo forman un sólo conjunto, de manera que no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad.

Art. 7) COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrar en vigor el mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia. A partir de la firma del presente Convenio para que puedan compensarse y absorberse deberán darse expresamente a cuenta de las subidas de cada convenio. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen a las actuales pactadas. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Art. 8) GARANTÍAS “AD PERSONAM”.-

Se respetarán las situaciones personales, que consideradas en su totalidad y cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente “Ad Personam”.

Art. 9) COMISIÓN PARITARIA.-

Para la interpretación del contenido del presente convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones que por Ley se determinan en los problemas o cuestiones que puedan suscitarse como consecuencia de su aplicación, se crea una COMISION PARITARIA que queda constituida de la siguiente forma:

Con carácter opcional, podrá nombrarse un:

PRESIDENTE: Que será el de las deliberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.

SECRETARIO: Que será el de las deliberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.

Estas figuras tendrán funciones de ordenación de los debates, recepción de propuestas y redacción de los acuerdos alcanzados entre las partes.

Con carácter permanente:

VOCALES: Cuatro por la representación sindical y otros Cuatro por la parte empresarial, designados por ambas partes de entre las respectivas representaciones firmantes del Convenio.

ASESORES: Los que designen ambas partes.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas sometidos a su consideración por las partes.
- c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva Conciliación en los supuestos que proceda.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- e) Salud Laboral en el sector
- f) Contratación y Empleo en el sector

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán por consenso unánime de ambas partes negociadoras (sindical y patronal), en caso contrario, se procederá a remitir el tema planteado al SERCLA, siguiéndose los procedimientos que establece dicho organismo.

Los dictámenes y acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán para ello la unanimidad de las partes, teniendo cada una de ellas el 50% de los votos independientemente del número de asistentes que haya en dicha comisión

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones previstas en la legislación vigente y se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el Art. 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás acuerdos que a las partes vinculen.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Federación Onubense de Empresarios (FOE) y en las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

Las partes firmantes convienen dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión Paritaria emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente dispuesta, previa o simultáneamente en el planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días a partir de la fecha de convocatoria por cualquiera de las partes, salvo en los casos en que los plazos procesales exijan una mayor inmediatez, en cuyo caso, la comisión se reunirá en el improrrogable plazo de 48 horas.

Art. 10) SUMISION AL SERCLA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y DE DETERMINADOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio / Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites antes las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período 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.

TÍTULO II :CONDICIONES ECONÓMICAS**Art. 11) RETRIBUCIONES.-**

Serán las que figuran en el texto y en las tablas salariales anexas y tendrán el carácter de mínimos respecto de los conceptos retributivos previstos en este Convenio.

Art. 12) COMPLEMENTO PERSONAL.-

A partir de 31 de diciembre de 1.999 desapareció el concepto de antigüedad no generándose desde ese momento ningún aumento por año de servicio, ni cuatrienios, ni cuantía alguna, y las cantidades que los trabajadores venían cobrando a 30.12.99 por dicho concepto, se les abonarán como un complemento personal, que será inabsorbible, y que sólo tendrá en el futuro el mismo incremento que se pacte para el resto de los conceptos salariales.

Ello no obstante, aquellos trabajadores a quienes les era de aplicación el antiguo convenio de Comercio de Metal que a 31-12-1999, tuviesen devengado parte del tiempo que componen su cuatrienio, tendrán derecho a percibir dicha parte proporcional, en función del salario base de su propio convenio que cada uno percibía en aquella fecha, importe que se adicionará a su complemento personal como se dispone en el párrafo anterior.

Art. 13) SALARIO BASE.-

Se establece una retribución denominada salario base, que se abonarán en la cuantía que figura en las tablas salariales del ANEXO I y se devengará por día natural o por mes según la cuantía que se establece en el mencionado anexo.

Art. 14) PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.-

Se establece una retribución complementaria denominada "Plus de Asistencia y Puntualidad" que se abonará en la cuantía que figura en la tabla salarial del ANEXO I y se devengará por día efectivamente trabajado, considerándose el sábado, a estos efectos, como día efectivamente trabajado.

Art. 15) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Las gratificaciones de Marzo, julio y Navidad, serán de 30 días a razón del salario base del Convenio, 30 días de Plus de Asistencia y Puntualidad y el complemento personal establecido en el artículo 12.

Los días de pago de las gratificaciones de Marzo, Julio y Navidad estarán comprendidos entre los días 15 y 20 del mes correspondiente.

No se descontarán de estas gratificaciones extraordinarias los días que el trabajador haya permanecido en situación de I. T.

Art. 16) PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.-

Las empresas que no puedan corregir estas circunstancias o mientras tanto no puedan corregirlas, abonarán a los trabajadores que se encuentren expuestos a las mismas y tan sólo durante el tiempo en que lo estén, con independencia de si lo están a una sola o a las tres, un plus que consistirá en el 20% del Salario base de este convenio por día efectivamente trabajado.

En cualquier caso percibirán este plus aunque no estén sometidos a estas circunstancias los trabajadores que presten sus servicios en el Polo químico de Huelva, Palos de la Frontera y Encesa, así como los trabajadores que presten sus servicios en las empresas de mantenimiento de los centros Hospitalarios, los que presten servicios en empresas de mantenimiento y montajes de ascensores, a los trabajadores que presten sus servicios en empresas que se dediquen al mantenimiento e instalación de alumbrado público, y a los que presten sus servicios en empresas que se dediquen a la instalación y mantenimiento de líneas de alta y media tensión siempre que se trabaje en campo o con altura o en centro de transformación y subestaciones con tensión, excepto en el caso de instalaciones realizadas en obras nuevas y que aún no cuente con la autorización administrativa correspondiente.

Se respetaran las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando en su caso los trabajadores por este concepto.

Art. 17) PLUS INDUSTRIAL.-

1.- El trabajador recibirá la cuantía que más adelante se especifica, por día efectivamente trabajado, cuando realice tareas en las Industrias del Polo Químico ubicadas en la avenida Francisco Montenegro de Huelva y en Palos de la Frontera, Cementera de Niebla, Astilleros y Encesa. Aquellos trabajadores que en los talleres de sus respectivas empresas manipulen y trabajen con elementos que provengas de dichas industrias, percibirán la cuantía que mas adelante se especifica, por día efectivamente trabajado.

En las Industrias: 5,00 €

En los Talleres: 2,50 €

2.- Quedan excluidos de la percepción de este Plus, el personal de oficinas, Técnicos y Mandos de obra, no así los representante de los trabajadores cuando realicen sus funciones representativas.

Art. 18) PLUS DISTANCIA:

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio cobrarán un Plus Distancia, para suplir los gastos de transportes y siempre cuando la empresa no le facilite medio de transporte, según los supuestos siguientes:

- A) A los trabajadores que tengan su centro de trabajo en Huelva capital, se le abonará el equivalente a dos billetes de autobús urbanos, por día efectivamente trabajado, cuando la jornada laboral sea continua y cuatro billetes por día efectivamente trabajado cuando la jornada sea partida.
- B) A los trabajadores que presten sus servicios en el Polo Químico de Huelva situado en la Avenida Francisco Montenegro, así como a los trabajadores de las empresas auxiliares que presten sus servicios en el centro de trabajo de Astilleros de Huelva, con independencia de donde tenga su domicilio, se le abonará por cada día efectivamente trabajado la cantidad de **3,14 €**.
- C) A los trabajadores que presten sus servicios en el Polo Químico de Huelva situado en Palos de la Frontera ó Encesa, así como a los trabajadores de la Cementera de Niebla, con independencia de donde tenga su domicilio, se le abonará por cada día efectivamente trabajado la cantidad de **3,94 €**.
- D) Y para el resto de trabajadores que no tengan su centro de trabajo dentro de los apartados anteriores, la cantidad a abonar, por día efectivamente trabajado, será de **0,303 €** por kilómetro de distancia que haya desde su domicilio habitual hasta su centro de trabajo en su ida y vuelta, entendiéndose que el domicilio habitual será considerado el que el trabajador tenga en el momento de su contratación y que la distancia será la que certifique el organismo público competente en la materia. Cuando causas no imputadas al trabajador o circunstancias sociales ó familiares probadas fehacientemente, le obligue a cambiar de domicilio y este fuera más lejano, también se tendrá derecho a la percepción correspondiente de este suplido, una vez probado el hecho.

En cualquiera de los cuatro supuestos, por el concepto de plus distancia, el trabajador no podrá recibir una cantidad superior al 25% del salario base del convenio.

Y por necesidad de la empresa sea esta la que mande al trabajador a otro centro de trabajo, no facilitándole medio de transporte alguno, se le abonará la cantidad de **0,303 €** por kilómetro recorrido.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que el trabajador viniera disfrutando por este concepto.

Art. 19) TRABAJOS NOCTURNOS.

Se considerará jornada nocturna la comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La bonificación por jornada nocturna se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

Todos los trabajadores cuya actividad se desarrolle completamente en jornada de noche percibirán un complemento denominado NOCTURNIDAD consistente en un 25% de su salario base regulados en el presente convenio y por día efectivamente trabajado.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que el trabajador viniera disfrutando por este concepto

Aquellos trabajadores cuya actividad no se desarrolle completamente dentro del período nocturno percibirán las retribuciones establecidas en el presente convenio y en proporción a las horas realizadas.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de la puesta en marcha del plan de actuación de emergencia vigente en cada momento.

Art. 20) TRABAJOS A TURNOS:

Las empresas podrán establecer un régimen de turnos en ciclos de 8 horas de mañanas, tardes y noches, cuando así lo requieran las necesidades del servicio y de acuerdo con la legislación vigente.

En los supuestos de trabajos a turnos o turnos rotativos regular, el régimen de rotación, así como la plantilla de sustituciones por absentismos, se regirá de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Cubretornos: La modalidad del cubretornos consiste en que el productor designado (no turnista habitual) tiene la obligación de cubrir el puesto de trabajo dejado por otro productor, por cualquier causa.

En los centros en los cuales estén establecidos los turnos, se regularan de la siguiente forma:

1. La empresa formará este servicio con personal voluntario que se ofrezca al mismo, previa lista anual rotativa y que firmaran los propios trabajadores, obligándose con ella a cumplir dicho servicio hasta el final del año en que se incorporó a la lista.
2. En caso de que con el personal voluntario no se pudiera cubrir este servicio, la empresa podrá contratar personal de nueva contratación para prestar dichos servicios en las mismas condiciones establecidas en este artículo.
3. Una vez formalizada las listas, estas serán rotativas y anuales.
4. El régimen de Turnos será el requerido por el cliente.
5. Cualquier turnista que, al final de su jornada laboral, no le hubiera llegado su relevo, esperará 3 horas para que, en dicho plazo y una vez comunicado a la empresa, localice al cubretorno correspondiente.

Todos los trabajadores cuya actividad se desarrolle en trabajos a turnos percibirán un complemento denominado **TURNICIDAD** consistente en **245,73 €** mensuales o la parte proporcional que corresponda en caso de mes incompleto.

Art. 21) JORNADAS ESPECIALES:

Atendiendo al carácter de las empresas de servicios acogidas en este convenio, éstas podrán efectuar trabajos en las factorías donde prestan sus servicios, centros de trabajos y talleres propios, donde así sean requeridas, de la siguiente forma y condiciones:

A) Servicios de Semana de Retén: La modalidad de Semana de retén consiste en que el productor afectado por este servicio y que voluntariamente aceptara estar adscrito al mismo, además de su jornada habitual de trabajo, debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad afecta al servicio durante la semana de Retén de guardia. La semana de retén comprenderá desde la hora de salida del Lunes hasta la hora de entrada del siguiente Lunes. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que se perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

B) Cambios de Jornadas: La modalidad de cambio de jornadas conlleva un cambio de horario fuera de los pactados con los representantes de los trabajadores en Jornada ordinaria en los calendarios laborales que en cada centro tiene acordado. Para atender estas circunstancias las empresas podrán establecer horarios en ciclos de 8 horas de Mañanas, Tardes ó Noches. Los trabajadores afectados por el cambio de jornada, no podrán estar en esta situación más de 3 semanas seguidas en un periodo de 2 meses, obteniendo el trabajador, a cambio, una compensación económica mientras dure esta situación, por día efectivo de cambio de jornada.

Los Festivos y domingos tendrán una compensación de **37,39 €**

Estos cambios de jornadas serán efectivos desde el primer día y mientras dure esta situación.

En relación al artículo de cambio de jornadas, jornada a turnos y retenes, se respetaran las condiciones más beneficiosas que vengán disfrutando los trabajadores ya sean a título individual o por acuerdos pactados entre empresa y los representantes de los trabajadores.

Esta cambio de jornada sólo será de aplicación en el ámbito geográfico de Huelva y su provincia.

C) Servicios de Reten de Fin de Semana: La modalidad de retén de fin de semana consiste en que el productor afectado por este servicio y que voluntariamente aceptara estar adscrito al mismo, fuera del centro de trabajo debe estar localizable en todo momento para cumplir cualquier necesidad afecta al servicio desde la finalización de su jornada habitual del viernes hasta el comienzo de la jornada del lunes. En caso de que el trabajador tenga que asistir a la intervención del retén un domingo, se respetará el descanso de 12 horas entre jornadas establecido por la Ley. Tendrá asimismo una compensación económica independientemente de que perciban las horas extraordinarias correspondientes, en el caso de que sus servicios fueran requeridos.

Los trabajos de retenes y cambios de jornadas serán voluntarios y se organizará de la siguiente forma: La empresa confeccionará lista con todos los trabajadores interesados en efectuar los mismos, los cuales prestaran los servicios requeridos, si es de retén será por turno rotativo semanal y los de cambios de jornadas mientras dure la situación, entendiéndose que la inscripción en las listas obliga al trabajador a estar dispuestos a la prestación de los citados servicios hasta el final del año en que se incorporó a la lista.

Las listas de voluntarios serán abiertas, presentándose al Comité de cada empresa en caso de que sea requerido por éste. Estas listas de voluntarios serán independientes para cada modalidad de servicios especiales.

En caso de no existir personal voluntario para todos estos servicios especiales, que permita la confección de las citadas listas, la empresa podrá contratar personal de nueva contratación para prestar dichos servicios en las mismas condiciones establecidas en este artículo.

Todos los trabajadores que realicen el servicio de Semana de Retén percibirán un complemento denominado **PLUS RETÉN** consistente en **149,57 €** por semana completa de retén, según lo estipulado en el apartado A.

Todos los trabajadores que realicen sus servicios fuera del horario pactado percibirán un complemento denominado **CAMBIO DE JORNADA** consistente en **23,50 €** por día efectivamente trabajado, siempre que esté en esta situación, según lo estipulado en el apartado B.

Todos los trabajadores que realice el servicio de Retén de fin de semana percibirán un complemento denominado **RETÉN FIN SEMANA** consistente en **74,79 €** por el fin de semana completo, según lo especificado en el apartado C.

Art. 22) DIETAS:

Para cuando el trabajador tenga que desplazarse del centro para el que este contratado a otra localidad y no coincida ésta con su domicilio, no pudiendo retornar a su domicilio con el tiempo suficiente para la comida, se establece una **MEDIA DIETA** de **15,71 €**, por día efectivamente trabajado y una **DIETA completa** de **52,07 €** cuando tenga que pernoctar fuera de su domicilio. De este importe, se acuerda que 28,93 € son para suplir los gastos de comidas y 23,14 € para el de alojamiento, no teniéndose que abonar estos conceptos siempre y cuando sea la empresa directamente la que se haga cargo de uno o de ambos.

Se respetaran las condiciones económicas más beneficiosas que el trabajador viniera disfrutando por este concepto.

Para todos los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que prolongar su jornada habitual de trabajo, en su mismo centro, la empresa estará obligada a facilitarle el almuerzo cuando el trabajo se prolongue más allá de dos horas del horario de salida establecido estando en jornada continuada y la cena si el trabajo se prolonga más allá de las 23.00 h.

En aquellas empresas que tenga establecido cualquier sistema de compensación por este concepto se respetaran las condiciones que el trabajador viniera disfrutando por el mismo.

Art. 23) VIAJANTE.-

Los viajantes a sueldo de empresas que cobre dietas de viajes con cargo a una de ellas, no pueden trabajar artículos similares de otras, salvo que de la primera tenga autorización expresa en tal sentido.

El incumplimiento de este artículo se considerará como causa justa de despido.

Si los viajantes tienen concedida una comisión por las ventas que efectúan, con independencia de sueldo y dietas, dicha comisión se considerará a efectos de este convenio como plus del mismo, no teniendo derecho a, por tanto, a percibir el que en este como tal se fija, siempre que el Plus o Comisión de ventas supere a los pluses del convenio.

Art. 24) ABSENTISMO.-

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo para dicho logro se establece un premio en metálico, pagadero al final del año y siempre y cuando el trabajador durante dicho año no tenga ausencia parcial o total en la jornada. Si el trabajador se ha ausentado o faltado al trabajo más de DOS jornadas, no percibirá cantidad alguna.

El importe a abonar por Ninguna falta será de **190,94 €**, con una falta, **143,23 €** y con dos faltas, **95,49 €** por dicho concepto.

Se consideraran falta al trabajo a estos efectos las siguientes:

Enfermedad de todo tipo.

Accidentes de trabajos de duración inferior a un mes.

Visitas Medicas.

Cualquier otra ausencia no justificada.

El trabajador eventual percibirá, igualmente a fin de año, la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones anteriormente citados.

TÍTULO III : DE CARÁCTER SOCIAL

Art. 25) AYUDAS DE ESTUDIOS.-

Para todos los trabajadores afectados por este Convenio, sea cual fuere su antigüedad, se establecen unas Ayudas de Estudios para los hijos de éstos, de acuerdo con la escala que se especifica a continuación:

- Guardería y educación Infantil	42,31 €
- 1º y 2º Ciclo E. Primaria	102,92 €
- 3º Ciclo E. Prim. Y de 1º a 4º ESO	137,35 €
- Bachillerato, FP y Módulos	171,50 €
- Diplomaturas y Licenciaturas	257,30 €

Se entienden estas cantidades por cada curso e hijo con una limitación en los casos de estudios superiores y título de graduado medio de 4 convocatorias como máximo y previa justificación de que los hijos cursan los estudios para los que se conceden las ayudas, abonándose éstas en el mes de Septiembre y de una sola vez. Caso de que el productor cese en la empresa, dichas ayudas serán prorrateables por semestres del año en que se otorguen, computándose por semanas vencidas.

Se mantendrán estas ayudas de estudios, en tanto en cuanto por disposiciones legales vigentes, el material didáctico, libros de texto y la enseñanza no sean gratuitas y en tanto la seguridad social no acoja la subnormalidad y que los hijos no realicen trabajo por cuenta ajena o estén emancipados.

En caso de que los dos cónyuges trabajen en la misma empresa, solo cobrará estas ayudas uno de ellos.

Caso de desaparecer estas ayudas de estudios, no podrán incluirse en ningún otro concepto.

El abono de la ayuda por Guardería se llevará a cabo, siempre y cuando la empresa no le facilite guardería en sus propias instalaciones u en otras concertadas.

Art. 26) NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

A todo el personal con al menos seis meses de antigüedad en la empresa y que continuando en la empresa contraiga matrimonio, se le concederá una ayuda económica de **114,55 €** en caso de nupcialidad. Esta ayuda económica sólo se le concederá al trabajador una vez en cada empresa. Asimismo a todo el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa se le concederá una ayuda económica en caso de natalidad de **76,37 €** por cada hijo. Para percibir estas ayudas se comprobará por el correspondiente libro de familia.

En caso de que los dos cónyuges trabajen en la misma empresa, solo cobrará estas ayudas uno de ellos.

Art. 27) ROPA DE TRABAJO.-

Todas las empresas afectadas por este convenio dotaran tanto a su personal fijo como eventual de prendas de trabajo cada seis meses (una de verano y otra de invierno) y el calzado reglamentario le será entregado anualmente, nos obstante si alguna prenda se hubiese deteriorado justificadamente antes de dichos periodos, las empresas estarán obligadas a suministrarles una prenda ó un calzado nuevo a la entrega del viejo, en caso de no estar justificado este deterioro, la empresa igualmente dotará de una prenda nueva con descuento al trabajador en su nomina.

Además todos los trabajadores recibirán cada **DOS AÑOS** un vestuario de invierno consistente en un Jersey, cazadora y anorack sin mangas, salvo en aquellas empresas que ya tenga establecido un vestuario adicional de invierno, que nunca podrá ser inferior al citado.

Igualmente y para los cometidos que lo requieran, los trabajadores afectados por este Convenio dispondrán de gafas especiales de seguridad graduadas.

Todas las prendas y equipos de trabajo que se deterioren serán entregadas por la empresa en un plazo máximo de 3 días.

La prendas entregadas por la empresa son de obligada utilización durante la prestación del servicio, estando prohibida utilizarlas fuera del mismo.

Art. 28) SEGURO RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCIR

Los conductores que las empresas utilicen como tales, percibirán, mensualmente, para un seguro de retirada de conducir, el importe de **3,21 €** o las empresas podrán optar por realizarles el seguro a su coste.

TÍTULO IV : TIEMPO DE TRABAJO**Art. 29) JORNADA LABORAL.-**

Se establece la jornada en cómputo anual de 1.730 horas de trabajo efectivo.

La jornada máxima diaria será de 9 horas efectivas de trabajo y su distribución semanal será de lunes a viernes. Cualquier modificación del horario tendrá que ser acordada entre empresarios y representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo decidirá obligatoriamente la Comisión Paritaria del Convenio careciendo en este caso el presidente del voto de calidad.

La empresa dará a conocer el calendario a sus trabajadores a primeros de año.

La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles y, en caso de que se trabaje, independientemente de las horas que se realicen, el trabajador en horario de noche será compensado con **160,26 €** y en horario de mañana o tarde **53,42 €**.

Cuando especiales circunstancias aconsejen en algunas empresas realizar trabajos los sábados por la mañana, pactarán la organización de los mismos con los representantes de sus trabajadores. En caso de desacuerdo decidirá obligatoriamente la Comisión Paritaria del Convenio careciendo en este caso el presidente del voto de calidad.

JORNADA DE VERANO:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de una jornada de verano en jornada de mañana de 7,30 horas y de forma continuada como mínimo de tres meses y medios, cuyo horario se hará efectivo en cada una de las empresas acogidas a este convenio, salvo pacto en contrario entre empresa y representantes de los trabajadores. Si no hubiera acuerdo se estaría a lo dispuesto en el artículo 21 en lo relativo al cambio de jornada.

Art. 30) HORAS EXTRAORDINARIAS.-

Son las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada según lo dispuesto en el artículo anterior.

Las partes firmantes consideran positivo señalar a las empresas y trabajadores afectados y con el objeto de favorecer la creación de empleo, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo de descanso por cada hora realizada, en lugar de ser retribuidas monetariamente. En este supuesto no se computarán como horas extraordinarias las que hayan sido compensadas mediante descansos.

Se conviene en constituir una comisión que se reunirán periódicamente para estudiar la posibilidad de eliminación de las horas extraordinarias.

En el caso de retribuirse, se abonarán según las tablas salariales anexa del presente Convenio.

Art. 31) VACACIONES.-

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborales no computándose a estos efectos como laborables los sábados, domingos y festivos. Salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores las vacaciones se disfrutarán en una sola vez ininterrumpidamente, pero, en cualquier caso, el período de tiempo inferior nunca podrá ser menor de 5 días hábiles seguidos ininterrumpidos, salvo casos excepcionales y siempre previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

El período de vacaciones se abonará a razón de Salario Base, Plus de Asistencia y Plus de Tóxico, más el Complemento Personal establecido en el artículo 12 de este convenio. Además, por cada día, se compensará al trabajador con una bolsa de vacaciones por importe de 7,68 Euros por día. Y los sábados, domingos y festivos que coincidan dentro del citado período vacacional se abonarán, los sábados sólo a razón de Salario Base más Plus de Asistencia y los domingos y festivos únicamente a razón de Salario Base.

Estas cantidades serán revisadas cada año conforme a lo previsto en el Art.11 del presente convenio sobre retribuciones.

Se fijará en cada empresa un calendario de vacaciones y el trabajador conocerá las fechas que le corresponden, al menos, dos meses antes, del comienzo del disfrute de éstas.

Art. 32) EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 33) LICENCIAS RETRIBUIDAS.-

Las empresas concederán licencias retribuidas a razón del salario total del Convenio a los trabajadores que lo soliciten en los supuestos siguientes:

- a) TRES DÍAS laborables por nacimiento o adopción de hijos. Y dos días más en caso de intervención quirúrgica por cesárea.
- b) CINCO DÍAS laborables en caso de fallecimiento del cónyuge y hasta TRES DÍAS laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, hermanos y abuelos. Esta licencia se extiende, igualmente, a los sobrinos, pero exclusivamente consanguíneos.
- c) DOS DÍAS laborables en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos, hermanos, nietos y abuelos, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el médico que asista al enfermo, antes o después del hecho causante.

Esta licencia será solo de un día laborable en caso de intervención ambulatoria, que no precise reposo domiciliario y siempre que se acredite mediante nota expedida por el médico que asista al enfermo.

- d) QUINCE DÍAS naturales en caso de matrimonio.
- e) El día de la boda de hijos, nietos, hermanos y padres, si coincide con un día laboral.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical, según las disposiciones vigentes.

Se incluye a los efectos de obtención de esta licencia la petición y renovación del D.N.I. y Pasaporte, así como la renovación y la primera convocatoria del permiso de conducción (incluido el examen teórico y el práctico).
- g) A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional por el tiempo necesario para tomar parte en los exámenes, previa presentación de la papeleta de examen.
- h) UN DÍA por traslado de domicilio.

Los días de licencias a que se refieren los apartados anteriores, excepto los consignados en los apartados e) g) , serán aumentados en dos días más si el hecho causante tiene lugar fuera de los límites de la provincia donde el trabajador preste sus servicios, previa justificación de estas circunstancias.

Los permisos regulados por este artículo, son de aplicación a las eventualidades que tengan lugar con la relación a los parientes consanguíneos y afines indistintamente.

Art. 34) PAREJAS DE HECHO:

Todo lo regulado en este convenio, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hechos, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna certificación del registro de parejas de hechos, excepción hecha al apartado de licencias retribuidas relativos al matrimonio al que tan solo se tendrá derecho una vez en cada empresa. Se estará a lo dispuesto en la Ley Andaluza 5/2002 del 16 de Diciembre de parejas de hecho.

Art. 35) RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD.-

Los trabajadores, a través de sus representantes, contraen el compromiso de prestar debida diligencia en la ejecución de su trabajo, especialmente en lo que se refiere a la obtención de su rendimiento normal sin menoscabo de la calidad exigible.

TÍTULO V: CONTRATACIÓN**Art. 36) MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

Las empresas se comprometen a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos, primando de entre todas ellas los contratos que generen la estabilidad en el empleo y remitirán al Comité de empresa o Delegado de personal, en su caso, las copias básicas de dichos contratos dentro del plazo reglamentario.

a) Contratos por circunstancia de la producción:

Los contratos realizados para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas ó excesos de pedidos, tendrán como máximo una duración de 12 meses en un periodo de 18 meses, en base al artículo 15.1.b del E.T.

b) Contratos de Formación y Contratos en Practicas:

Estarán regulados por la legislación vigente actual y por cualquiera de las disposiciones legales que en el futuro saliera. En cuanto al número de contrataciones se estará a lo que este establecido en la Ley.

c) Contratos de Relevo:

Se utilizará para la sustitución de trabajadores fijos que por motivos de jubilación parcial reduzcan su jornada.

Cuando un trabajador cumpla 64 años y reúna todos los requisitos legales para tener derecho a la pensión por jubilación según las normas reguladoras de la Seguridad Social, podrán solicitar, expresamente por escrito su jubilación anticipada, estando la empresa obligada a efectuar un contrato de relevo de conformidad con este artículo.

En los supuestos de jubilación parcial se atenderá a los que está establecido legalmente y siempre de acuerdo con la conformidad expresa del trabajador afectado

- d) Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

TÍTULO VI: SITUACIONES ESPECIALES DE INCAPACIDAD Y DISCAPACITACIÓN:

Art. 37) INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.-

- A) **Por accidente.-** En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente, sea o no de trabajo, las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores que se encuentren en tal situación, la cantidad necesaria para completar el salario total del convenio, a partir del primer día de la declaración legal de la Incapacidad Temporal durante el tiempo que permanezca en esta situación con un máximo de dos años.

Con el objeto de garantizar el pago de las Indemnizaciones establecidas, las empresas afectadas por este convenio, quedan obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra el riesgo, sin perjuicio de responder directamente ante el trabajador del pago de esta cantidad.

El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en convenio anterior entrará en vigor después de su firma.

- B) **Por enfermedad.-** Si tal situación de Incapacidad Temporal fuese debido a enfermedad común la compensación al trabajador en tal situación consistirá en el abono de la cantidad necesaria para completar las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar el salario total del Convenio a partir del primer día en la primera baja, y desde el cuarto día de la declaración de esta situación en las siguientes, por lo que durante los primeros tres días de baja en este último caso, el trabajador sólo percibirá las prestaciones económicas de la Seguridad Social, sin que proceda complemento alguno a cargo de la empresa.

Las cantidades que en virtud de lo establecido en los apartados anteriores hayan de abonar las empresas, tendrán el carácter de compensación o indemnización, por los gastos de desplazamiento que tenga que realizar el trabajador enfermo para recibir asistencia médica, estando por tanto excluida de cotización a la Seguridad Social según la legislación vigente.

Igualmente, los beneficios establecidos en este artículo serán de aplicación a todo el personal sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.

Art. 38) INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA O MUERTE DERIVADA DE ACCIDENTE.-

En los supuestos de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o muerte a consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, la empresa deberá abonar al trabajador o a sus derecho habientes, en su caso, la indemnización de **31.560,00 €**, y para garantizar dicho pago las empresas concertarán la correspondiente póliza de seguro. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma.

Esta indemnización será válida para toda la vigencia del presente convenio.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o incapacidad Permanente Total ó Absoluta, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, y en caso de extinción de esta, mientras continua en vigor la póliza que le afecte al trabajador, o la muerte o Incapacidad Permanente Total o Absoluta ocurra a resultas o por consecuencia de accidente sufrido durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

Estos beneficios se aplicarán a todo el personal, sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.

Art. 39) INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL POR ENFERMEDAD COMUN.-

En el caso de que un trabajador sea declarado en Incapacidad Permanente TOTAL derivada de enfermedad común, la empresa deberá solicitar un informe a la Comisión Técnica Calificadora acerca de los puestos de trabajo que dicho operario pudiera ocupar en la misma de acuerdo con su nueva situación sobrevenida ofreciéndoles a estos efectos un organigrama estructural de la empresa; en caso de que no hubiera vacante en un puesto de trabajo de estas condiciones la empresa deberá indemnizarle por la cantidad de **7.890,00 €**. Para garantizar dicho pago las empresas concertaran la correspondiente póliza de seguros. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma.

Esta indemnización será válida para toda la vigencia del presente convenio.

Art. 40) TRABAJADORES CON CAPACIDAD DISMINUIDA.-

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Las empresas cuyas plantillas excedan de 50 trabajadores fijos y que de conformidad con la Ley 13/1982, de 7 de abril están obligadas a reservar al menos el 2% de su plantilla a los trabajadores minusválidos, darán preferencia absoluta a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior para ocupar dichos puestos de trabajo.

Art. 41) JUBILACIÓN:

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento, por parte del trabajador, de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la citada legislación para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Las bajas que se produzcan en las empresas afectadas por el presente Convenio, por motivos de jubilación, que afecten a trabajadores fijos, serán cubiertas con contratos de formación con una duración máxima de 3 años al término de los cuales quedarán como plantilla fija en la empresa según lo que a continuación se expone:

La empresa podrá contratar varios trabajadores en formación sucesivamente a lo largo de dichos 3 años hasta encontrar a la persona adecuada. Si transcurridos los tres años y como caso excepcional no se encuentra la persona idónea, la comisión paritaria deberá analizar las circunstancias que concurren y podrá o no ampliar el plazo hasta que se encuentre, a fin de conseguir el objetivo del empleo estable.

La empresa podrá sustituir al trabajador que cause baja por las razones citadas por otro trabajador de la plantilla y así llevar a efecto el corrimiento de puestos de trabajo que fuere necesario, pero, en última instancia, se contratará un aprendiz por cada baja de las precitadas que se produzcan.

Si la empresa no tiene de entre su plantilla a la persona adecuada, y el puesto a sustituir no puede cubrirse por contrato en formación, contratará con otro tipo de contrato y en período de prueba a sucesivos trabajadores hasta que encuentre a la persona idónea para ese puesto de trabajo.

La empresa podrá evitar la contratación en formación si voluntariamente prefiere sustituir al trabajador que cause baja por otro fijo.

La empresa será la que decida, con el asesoramiento de su Comité de Empresa o, en su defecto, de la Comisión paritaria, si el trabajador contratado en formación se encuentra capacitado, por haber superado su aprendizaje, para hacerlo fijo en la empresa.

Las empresas que se encuentren inmersas en procesos de regulación de empleo o en procesos de despidos objetivos no estarán obligadas a la contratación de aprendices en sustitución de las bajas citadas en los casos que se menciona en el primer apartado de este artículo.

Igualmente las empresas no vendrán obligadas a contratar fijo al aprendiz o, incluso, ni proceder a la sustitución del trabajador que cause baja por las razones precitadas, si llega a ese acuerdo con su comité, o, en su defecto, con la comisión paritaria.

Art. 42) SALUD LABORAL.-

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos y cuantas disposiciones salgan al respecto y sean de aplicación a las empresas afectadas por el presente Convenio.

TÍTULO VII : RELACIONES SINDICALES

Art. 43) DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.-

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las siguientes modificaciones:

- a) El crédito de horas establecidas en el artículo 68 del mencionado Estatuto, serán ampliables en 9 horas más al mes en los supuestos en que no siendo posible la acumulación se acredite por el Delegado de su Sindicato la urgencia o necesidad de tal ampliación y que ello venga determinado por el ejercicio de sus funciones de representación. En el supuesto de acumulación, la ampliación a que se refiere el párrafo anterior, solamente se hará al Delegado o miembro del Comité en el que se hayan acumulado una vez agotado el total.
- b) En las empresas con un sólo Delegado las horas a que se refiere el artículo 68 e) del E.T., se acumularán por periodos trimestrales. Podrán acumularse las horas en los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso a los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. El acuerdo en tal sentido entre los miembros del Comité o Delegados de Personal, deberá ser puesto en conocimiento de la empresa.
- c) Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, las empresas descontarán de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, salvo que las empresas opten por poner las cuotas recaudadas a disposición del representante del sindicato debidamente acreditado.

- d) Secciones Sindicales. Se reconocen las Secciones Sindicales en las empresas afectadas por el presente Convenio, con las funciones y cometidos establecidos en el E.T. y en la L.O.L.S.. Se recomienda la extensión de estas Secciones sindicales a otras empresas que sin alcanzar el número de trabajadores a que afecta el párrafo anterior, rebasen los 100, en función de las especiales características de las mismas.
- e) Contratos. Las empresas remitirán al Comité o Delegado Personal, en su caso, las copias de los contratos de trabajo dentro del plazo reglamentario. Se podrá designar en las empresas que cuenten con más de 150 trabajadores de plantilla un Delegado Sindical con los demás requisitos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- f) Para los delegados de prevención, se amplía el crédito de horas establecidas en el artículo 68 del mencionado Estatuto, en 9 horas más al mes, independientemente de las mencionadas en el párrafo A de este artículo, siempre y cuando se acrediten y vengán determinada por el ejercicio de sus funciones como tales. El disfrute de este crédito deberá solicitarse previamente a la Dirección de la empresa, especificando las funciones a realizar como Delegado de Prevención.

Se les respetarán los puesto de trabajo a los productores eventuales que ostenten cargo sindical en empresas de más de 25 trabajadores, con el 75% de eventuales, en tanto estén vigentes sus respectivos mandatos.

Art. 44) TRABAJO DE MENORES.-

El trabajo de los menores de 18 años estará sometido a las limitaciones y protección que la legislación aplicable establece.

Art. 45) BONIFICACION CUOTA SEGURIDAD SOCIAL

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 12/73, de noviembre, a los trabajadores cuya retribución salarial no exceda de lo indicado en dicho decreto, la empresa le abonará el 50% de las cuotas de la seguridad social que a ellos corresponda pagar.

Art. 46) VICTIMAS VIOLENCIA DE GENERO

Las empresas tomaran todas las medidas necesarias, de acuerdo con la representación de los trabajadores, que favorezcan a las víctimas de violencia de genero y especialmente en todo lo referente a la contratación y la suspensión temporal de contrato de trabajo.

Igualmente se estará a lo dispuesto en la Ley Andaluza 13/2007 de 26-11-2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de genero.

Art. 47) CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL:

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Art. 48) IGUALDAD:

Se estará a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

TÍTULO VIII : CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

Art. 49) CODIGO DE CONDUCTA LABORAL.-

Los trabajadores del sector y que le son de aplicación el presente convenio colectivo, le será de aplicación el Acuerdo Estatal del sector del Metal vigente.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA:

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador para que surta efectos liberatorios deberá ser conforme al anexo II que figura en este convenio.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Empresarial correspondiente firmante de este Convenio, tendrá validez únicamente dentro de los 45 días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Éste deberá ser fechado, sellado y firmado por la Asociación Empresarial correspondiente firmante de este Convenio no teniendo validez ningún otro documento, fotocopia o reproducción del mismo.

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

Cualquier otro modelo de finiquito distinto al que figura en el anexo al que se refiere este artículo, no tendrá carácter liberatorio.

En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador no será de aplicación este artículo.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

ANEXO II

Avda. de la Ría nº 3
21001 HUELVA. Tfno. 959 208300
Fax. 959 208303

**ASOCIACIÓN PROVINCIAL
SUMINISTROS INDUSTRIALES HUELVA**

RECIBO DE FINIQUITO

Don, 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.

Quedo así enteramente saldado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes ya sean salariales, extrasalariales o indemnizatorios, estuviesen incluidos o no en el presente documento, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, quedando extinguida la relación laboral en el día de la fecha, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En, a de de

El trabajador,

El trabajador (1)..... usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representantes sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) Sí o NO

Este documento tiene una validez de cuarenta y cinco días naturales, a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por

Fecha de expedición

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.

Ejemplar empresa

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE SUMINISTROS INDUSTRIALES 29.5.2014 A 31.12.2014

		SALARIO BASE	PLUS ASIST.	TOTAL
Grupo I	Titulado de Grado Superior	1332,78		
	Titulado de Grado Medio	1210,05		
Grupo II	Director	1332,78		
	Jefe de Sucursal Supermercado Almacén	1210,05		
	Jefe de Sección Mercantil	1145,4		
	Viajante - Corredor de Plaza	1116,93		
	Dependiente	1088,61		
	Ayudante	990,73		
Grupo III	Jefe Administrativo	1234,41		
	Contable / Jefe de Sección Adm.- Contabilidad	1185,84		
	Auxiliar Administrativo y Aux. Caja más 20 años	1006,26		
Grupo IV	Conductor	1083,28	14,92	1098,2
Grupo V	Personal de Limpieza por horas	5,41	0,14	5,55
Horas Extraordinarias				
	Conductor	16,11		
	Aux. Administrativo	14,49		

e aprovechamiento de aguas públicas: