

# CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL METAL 2014-2017

## Disposición Preliminar

### **Artículo 1. Partes signatarias**

Son partes firmantes del presente convenio:

El Sindicato de Metal, Construcción y Afines, de la UGT – Granada y la Federación de Industria de CCOO de Granada, como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Provincial de Empresarios de Talleres de Reparación de Automóviles de Granada, Federación Empresarios Siderometalúrgicos de Granada, Asociación de Instaladores Eléctricos y de Telecomunicaciones de Granada y la Asociación de Instaladores de Fontanería, Saneamiento, Gas, Protección contra incendios y Aire Acondicionado de Granada.

Las partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

### **Artículo 2. Ámbito territorial Y Personal**

El presente convenio es de aplicación para todos los trabajadores de Granada y su provincia, así como a los centros de trabajo situados en esta demarcación, aún cuando las empresas titulares tengan su domicilio social fuera de esta.

### **Artículo 3. Ámbito funcional**

El presente convenio regulara las relaciones laborales entre las empresas y sus trabajadores, para quienes sea de aplicación el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

El Ámbito Funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se

lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación del Convenio Estatal están incluidas en el Anexo I del mismo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondiente al Sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

El presente convenio será igualmente de aplicación a aquellas empresas que aunque su actividad principal sea el comercio de recambios, similar o cualquiera otra, realicen trabajos complementarios o auxiliares a la actividad de reparación de vehículos automóviles; las cuales, y entre otras, efectúan operaciones encaminadas a la sustitución de piezas o de equipos y componentes de los mismos, tales como montaje de neumáticos, lavados y engrases, reparación, revisión, instalación de accesorios o sustitución de cualquier componente de un vehículo automóvil.

En este caso los trabajadores que realicen dichos trabajos deberán figurar en la categoría que corresponda al desempeño de su actividad de acuerdo con el presente convenio y regirse íntegramente por este. Debiendo la empresa someterse en cuanto a los trabajos anteriormente descritos a las disposiciones de este convenio.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Quedarán fuera del Ámbito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal**

El presente convenio entrará en vigor el primer día del mes posterior a su publicación en el B.O.P., manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

Al finalizar su vigencia siempre que no sea denunciado, se considerará prorrogado de año en año de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

La denuncia deberá efectuarse por quien esté legitimado para ello, con al menos dos meses de antelación a su vencimiento o de cualesquiera de sus prorrogas. La denuncia deberá efectuarse por escrito dirigido por quien efectúa la denuncia a las demás partes y al Organismo administrativo competente a efectos de depósito y registro.

Efectuada la denuncia, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a constituir la Comisión negociadora en el plazo de un mes desde la fecha de recepción de la denuncia.

En relación al periodo máximo de ultractividad se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 5. Garantía de las condiciones laborales**

Las empresas entregaran a los trabajadores que lo soliciten, antes de diez días a partir de su incorporación al trabajo, la documentación acreditativa del parte de alta debidamente diligenciado por la TGSS

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, esta quedará obligada a entregar junto con la documentación del parte de baja diligenciada por el TGSS, un certificado de empresa, en el que haga constar los días cotizados y cuantía de las bases establecidas, todo ello, dentro de los seis días siguientes a la baja y siempre que sea solicitado por el trabajador.

#### **Artículo 6. Finiquitos**

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta de documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha

hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de su firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo a los efectos oportunos.

#### **Artículo 7. Pluriempleo e intrusismo o competencia desleal**

Las partes, conscientes del grave problema que supone para crear empleo el intrusismo entre las empresas y el pluriempleo y contratación ilegal, acuerdan realizar todas aquellas actividades y gestiones ante la administración, juzgados y tribunales competentes encaminadas a erradicar lo anteriormente expuesto en beneficio general de todo el sector siderometalúrgico de Granada.

A tal fin, la Comisión Paritaria acordará las medidas necesarias y tendrá poder de denuncia a todos los efectos sin perjuicio de las actividades que para el mismo fin puedan ejercer las asociaciones empresariales, sindicales, empresarios y trabajadores por sí mismos.

### **Prestaciones del trabajador y régimen del trabajo**

#### **Artículo 8. Productividad**

Los trabajadores y empresarios podrán pactar libremente condiciones relativas a calidad, rendimientos y productividad.

Los conceptos de valoración y remuneración de las tareas se atenderán a lo dispuesto legalmente.

Lo que resulte de estos acuerdos no conllevará la disminución de puestos de trabajo.

#### **Artículo 9. Jornada de trabajo.**

##### **A) JORNADA REGULAR O NORMAL**

La jornada laboral será de 1760 horas al año de trabajo efectivo, distribuidas en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Esta jornada se desarrollará de lunes a viernes. No obstante lo anterior, aquellas empresas o centros de trabajo que, por razones organizativas o de producción lo necesiten podrán, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores y de no haberlos a la Comisión Paritaria del Convenio, establecer una jornada laboral de lunes a sábado con las siguientes condiciones:

- La empresa elaborará bimensualmente un calendario incluyendo a los trabajadores que habrán de prestar su jornada laboral en sábado, procurando la distribución equitativa para todos los trabajadores de la plantilla en función de su categoría profesional.
- Los trabajadores que presten su trabajo en sábado a jornada completa disfrutaran de un descanso mínimo ininterrumpido de dos días

En aquellas empresas que realicen el trabajo en régimen de turnos y tengan cubiertas las 24 horas de lunes a viernes, en el caso de que las citadas empresas necesiten cubrir la jornada del sábado, del domingo y festivos, éstas se verán obligadas a acordar con los representantes de los trabajadores las formas de cubrir los servicios correspondientes a los días anteriormente citados.

En el caso de no existir acuerdo entre las partes, las empresas podrán contratar a los trabajadores necesarios para que trabajen en sábado, domingo y festivos, siempre que estas contrataciones sean superiores a tres meses y que respeten los acuerdos internos de cada empresa.

Si por necesidad productiva la carga de trabajo fuese inferior a tres meses, ambas partes emitirán un informe exponiendo a la Comisión Mixta de convenio sus motivos, la Comisión estudiará la documentación aportada y en un plazo de 15 días emitirá informe aprobando o denegando la posibilidad de trabajar dichos días. En el caso que se aprobase dicha petición, la empresa contratará al nuevo personal para cubrir los turnos de trabajo generados los sábados, domingos y festivos. No obstante lo dispuesto con anterioridad se respetará los acuerdos internos pactados en cada empresa.

Los trabajadores que disfruten de Jornada intensiva o continuada seguirán con el tiempo de bocadillo que venían disfrutando como efectivo de trabajo, salvo que por cualquier norma legal se establezca lo contrario.

Durante los meses de verano y de acuerdo entre la empresa y la R.L.T., o en su defecto con los propios trabajadores, se podrá realizar la jornada intensiva.

## **B) JORNADA IRREGULAR**

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o los trabajadores donde no existieren estos, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y en este convenio. El trabajador conocerá con un preaviso mínimo de quince días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

## **CALENDARIO LABORAL**

La Comisión Paritaria del Convenio elaborará y publicará antes del 30 de septiembre del año anterior un calendario para el año siguiente donde se recogerán los correspondientes días de “ajuste de jornada”. La determinación de los días de ajuste de jornada se realizará de común acuerdo entre los miembros de la Comisión. Si no existe este acuerdo, serán determinados alternativamente por las organizaciones sindicales y empresariales, debiendo tenerse en cuenta que en caso de que los días sean impares corresponderá a las organizaciones empresariales la determinación del último día de ajuste de jornada.

No obstante lo anterior, las Empresas podrán elaborar entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre su propio calendario laboral., teniendo en cuenta que el ajuste de jornada se realizará siempre a jornada completa, y podrá ser realizado de forma que no suponga el cierre efectivo del centro de trabajo. El calendario elaborado por la empresa deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria antes del 15 de diciembre del año inmediatamente anterior. En caso de no producirse dicha comunicación, se aplicará el calendario elaborado por la Comisión Paritaria.

Para la elaboración de dichos calendarios habrá de tenerse en cuenta que los días 3 de mayo, 24 de diciembre y 31 de diciembre no tendrán carácter laborable. Si alguno de estos tres días coincide con sábado, domingo o festivo, el trabajador o trabajadores afectados disfrutaran del siguiente día hábil que les correspondiese.

#### **Artículo 10. Salario base**

Para la vigencia del año 2014 se estará a lo siguiente:

- Las tablas salariales del año 2008 experimentarán un incremento del 3,5% en todas sus categorías profesionales. Dicho incremento será de aplicación a partir del primer día del mes posterior a la fecha de publicación de este Convenio Colectivo en el B.O.P.

Para la vigencia del 1 de Enero al 31 de diciembre de 2015 se estará a lo siguiente:

- Las tablas salariales del año 2014 experimentarán un incremento del 1,25% en todas sus categorías profesionales.

Para la vigencia del 1 de Enero al 31 de diciembre de 2016 se estará a lo siguiente:

- Las tablas salariales del año 2015 experimentarán un incremento del 1,50 % en todas sus categorías profesionales.

Para la vigencia del 1 de Enero al 31 de diciembre de 2017 se estará a lo siguiente:

- Las tablas salariales del año 2016 experimentarán un incremento del 1,5 % en todas sus categorías profesionales.

#### **Artículo 11. Plus de asistencia**

Se establece para la vigencia de este convenio y con efectos a partir de 1 de enero de 2015, un plus de asistencia consistente en 1 € por día efectivo de asistencia al trabajo. Dicho plus se percibirá única y exclusivamente además de los días efectivos de trabajo en los siguientes supuestos:

- a) Baja por maternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante el embarazo en los términos legalmente establecidos.

- b) Permiso por paternidad en los términos legalmente establecidos.
- c) Permiso por lactancia en los términos legalmente establecidos.
- d) Permisos sindicales ejercidos en los términos legal o convencionalmente establecidos.

#### **Artículo 12. Gratificaciones periódicas de vencimiento superior al mes.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base más antigüedad.

Dichas gratificaciones se abonarán, como máximo, en las fechas de 21 de julio y 20 de diciembre. Su cómputo será semestral, teniendo en cuenta que el semestre se regirá desde el primero de enero al 30 de junio, y desde el primero de julio al 31 de diciembre.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del semestre, se le calculara la proporcionalidad de las mismas.

La empresa podrá abonar las mismas mediante prorrata mensual con la nomina de cada mes.

#### **Artículo 13. Promoción económica o antigüedad**

Durante la vigencia del convenio y como consecuencia de la especial situación económica por la que atraviesa el sector, las partes acuerdan en relación al complemento de antigüedad o promoción económica lo siguiente:

1.- Los trabajadores afectados por este convenio y durante el periodo temporal comprendido entre EL PRIMER DIA DEL MES SIGUIENTE A LA PUBLICACION EN EL BOP DE ESTE CONVENIO Y el 31.12.2017, no consolidarán nuevos trienios, regla esta que será de aplicación tanto para los trabajadores que se encuentren en activo como para aquellas nuevas contrataciones que puedan producirse durante su vigencia.

A efectos prácticos, debe tenerse en cuenta que:

- a) Para aquellos trabajadores que se incorporen dentro del periodo de vigencia del convenio no procederá el inicio del cómputo del tiempo para la consolidación del primer trienio hasta el 01.01.2018 y siempre de conformidad con los términos y condiciones que se establezcan en el convenio que sustituya al presente;
- b) Para los trabajadores con contrato anterior a la fecha de entrada en vigor de este convenio se producirá el reinicio de la consolidación de un nuevo trienio el 01.01.2018 y siempre de conformidad con los términos y condiciones que se establezcan en el convenio que sustituya al presente;
- c) Durante la vigencia del presente convenio los trabajadores que hubiesen devengado y consolidado uno o varios trienios antes del PRIMER DIA DEL MES SIGUIENTE A LA PUBLICACION EN EL BOP DE ESTE

CONVENIO, continuarán percibiendo el complemento de antigüedad en las condiciones previstas en el párrafo siguiente

2.- Aquellos trabajadores que actualmente tengan consolidadas cuantías en concepto de antigüedad, las seguirán percibiendo en los porcentajes sobre el salario base vigente en cada momento, como hasta la fecha lo venían haciendo.

#### **Artículo 14.- Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos**

En cuanto al percibo de cantidades por este concepto se estará a la legislación vigente en cada momento.

No obstante ello aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio estén percibiendo porcentaje por estos conceptos, mantendrán los mismos en su cuantía como derechos adquiridos, quedando congeladas dichas cantidades.

#### **Artículo 15. Dietas**

La dieta es un concepto extra salarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

- a) El trabajador percibirá **dieta completa** cuando, como consecuencia de la prestación de un servicio, se vea obligado a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural, (incluidos sábado y domingo) si el trabajador se encuentra desplazado fuera de su residencia habitual
- b) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual.
- c) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la cena, cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual.
- d) La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

El importe de la dieta se fija en los siguientes importes y cuantías: comida 10 Euros; cena 10 Euros; pernoctación y desayuno 20 Euros.

Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna.



## **Desplazamiento**

Es un concepto extra salarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de desplazamiento:

- 1.- Cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.
- 2.- Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo particular de este, aquella deberá dar obligatoriamente, por escrito, la autorización pertinente, abonándole la empresa al menos la cuantía de 0,19 € / Km.
3. Este plus no se abonará en el caso en el que el trabajador se desplace desde su domicilio hasta el puesto de trabajo sin pasar por el centro de trabajo y la distancia existente entre el domicilio del trabajador y el puesto de trabajo sea igual o inferior a la que existe entre el centro de trabajo al puesto de trabajo, abonando la diferencia de kilómetros en caso contrario.
4. La empresa podrá disponer, previo acuerdo con el trabajador o trabajadores afectados, que el desplazamiento de estos se produzca de forma que se puedan incorporar directamente desde su domicilio habitual al lugar o centro de trabajo, sin necesidad de personarse en el domicilio o sede de la empresa.

El tiempo de desplazamiento será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

## **Artículo 16. Pago de retribuciones**

Todas las empresas abonarán los correspondientes salarios en metálico o en cheque durante la hora de trabajo o mediante transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador designe. En los casos en que la empresa pagase mediante talón bancario, éste sistema no causará ni demora en el cobro ni gastos para el trabajador.

La empresa facilitará a los trabajadores justificantes de pago, tanto si se abona mensualmente, por semanas, quincenas, etc., en los que se describa con claridad todos los conceptos económicos que percibe el trabajador.

## **Artículo 17. Horas extraordinarias**

Quedan totalmente prohibidas las horas extraordinarias. Solamente se podrán realizar en casos excepcionales, como averías de extrema urgencia que afecten a terceros.

Siempre que sea posible, se avisará con antelación del periodo que ocuparan dichas horas. La determinación y aprobación de dichas causas se efectuará por una Comisión Paritaria formada por

miembros del Comité de Empresa, representantes sindicales y representantes de la Dirección., o con los propios trabajadores donde no exista representación sindical

El abono de estas horas será el 60 % sobre el valor de una hora normal.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descanso, en todo caso la compensación se verá incrementada en el mismo porcentaje que cuando se abona en dinero, siendo el trabajador el que ejercite la opción del cobro del dinero o del disfrute del tiempo de descanso.

#### **Artículo 18. Plus de nocturnidad**

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo en horario nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno más de tres horas de su jornada diaria de trabajo.

Las horas de trabajo nocturno tendrán un incremento del 20% sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Cuando la jornada nocturna sea superior a cuatro horas, el incremento del 20% se aplicará sobre la jornada completa.

Se respetarán en todo caso las cantidades que a la entrada en vigor de este convenio viniera percibiendo el trabajador por este concepto.

#### **Artículo 19. Contratos de trabajo**

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal y en lo no previsto en el mismo a la legislación vigente.

No obstante lo anterior, los contratos en prácticas tendrán una retribución no inferior al 70% durante el primer año de vigencia del contrato, ni del 85% durante el segundo, de la retribución señalada en la tabla salarial de este Convenio para la categoría profesional que se desarrolla.

La indemnización, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, a la finalización de los contratos eventuales así como los de obra o servicio determinado será la siguiente

– Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2012.

– Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2013.

– Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014.

– Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015.

## **Artículo 20. Periodo de prueba**

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal y en lo no previsto en el mismo por la legislación vigente.

## **Artículo 21. Condiciones más beneficiosas**

Las condiciones pactadas en el presente convenio serán compensadas en su totalidad y en cómputo global con las que vinieran rigiendo, concedidas por las empresas unilateralmente por imperativo legal u otros análogos, salvo las que en el siguiente párrafo se detallan:

- Las cantidades que las empresas vengán satisfaciendo a sus trabajadores, como contrapartida por la obtención de un mayor rendimiento en el trabajo, no podrán ser absorbidas ni compensadas por las mejoras pactadas en el presente convenio.

- Aquellas empresas que tuviesen establecidos sistemas de remuneración a trabajos especiales, que automáticamente sean incrementados por la aplicación del presente convenio, o jornada laboral inferior, o que por aplicación de normativa legal pudieran resultar inferior a 40 horas semanales deberán ser negociados por la empresa y el trabajador.

## **Artículo 22.- Cambio de titularidad**

El cambio de titularidad de la empresa o de un centro autónomo de la misma, no extinguirá la relación laboral, quedando la nueva titularidad de la empresa subrogada en las obligaciones de la anterior.

El cambio de titularidad exigirá el conocimiento previo de la representación sindical de los trabajadores afectados. Durante 4 años a partir del cambio de titularidad responderán solidariamente de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada en fraude de ley.

### **Artículo 23. Indemnización por invalidez o muerte**

Las empresas concertarán directamente o mediante sus asociaciones empresariales, la suscripción de una póliza de seguros para sus trabajadores.

Con efectos desde el día 1 de enero de 2015, dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías

- Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 7.500 euros
- Gran invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior: 5.500 euros.
- Invalidez total para el trabajo habitual: 2.500 euros.

Lo establecido en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener el trabajador por la Seguridad Social.

Las empresas que no cumplieran con dicha obligación, serán responsables directamente del pago como mínimo de las indemnizaciones en la cuantía anteriormente establecidas.

### **Artículo 24. Trabajo de menores**

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal y en lo no previsto en el mismo por la legislación vigente en el momento de la formalización del contrato

### **Artículo 25. Inclemencias del tiempo**

Se consideran inclemencias del tiempo para el trabajo los siguientes supuestos:

- a) Trabajos a pleno sol, cuando la temperatura a la sombra exceda de 40 grados.
- b) Trabajos a la intemperie, cuando la temperatura sea inferior a 5 grados bajo cero.
- c) Cualquier trabajo a la intemperie que haya que realizarse bajo la lluvia o nieve y que impida la realización del trabajo.
- d) El viento cuando suponga grandes riesgos de accidente.

Cuando concurran algunas de las circunstancias a las que se hace referencia en el apartado anterior y previa ponderación con los Delegados de Prevención y en su caso Delegados de Personal o Comités de Empresa, procederá la suspensión de la prestación por parte de los trabajadores.

Únicamente procederá la recuperación de las horas dejadas de trabajar cuando la suspensión por estas causas exceda de tres días al mes.

La contraprestación salarial por los días/horas dejadas de trabajar por las causas antes dichas no podrá producir merma alguna en las retribuciones de los trabajadores.

## **Artículo 26. Complemento en caso de enfermedad y accidente**

A) Accidente laboral y enfermedad profesional: la empresa abonará hasta el 100% del salario base convenio, más antigüedad, así como cualquier otro complemento que pudiera existir desde el primer día de producirse la baja.

B) Las empresas quedan obligadas a abonar los tres primeros días por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral que se produzca en el año y por una sola vez en cuantía del 100% del salario base convenio, más antigüedad, así como cualquier otro complemento que pudiera existir.

C) Enfermedad común, accidente no laboral e I. T. y Fondo del Metal: se constituye un fondo obligatorio financiado por cada empresa, en la cuantía de 130 € para 2014; 175 € para 2015; 185 € para 2016 y 195 € para 2017, por trabajador/año que habrá de hacerse efectivo antes del 1 de marzo de cada año.

1. La función de dicho fondo consistirá en completar hasta el 100% del salario base más antigüedad a partir del décimo tercer día de baja, en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y/o Incapacidad temporal.

2. Dicho fondo estará constituido y controlado por las asociaciones empresariales firmantes de este convenio conforme al Reglamento regulador de este Fondo.

3. Aquellas empresas que no hubiesen efectuado el pago al fondo serán responsables directas de complementar hasta el 100% de la base de cotización del mes inmediatamente anterior a la incapacidad temporal, con independencia de las cantidades que el trabajador reciba de la Seguridad Social en concepto de I.T., enfermedad común o accidente no laboral, con independencia de continuar obligadas a abonar la aportación señalada en el párrafo 1 de este apartado b).

4. Las asociaciones empresariales, facilitarán antes del día 1 de abril de cada año a las centrales sindicales a través de la Comisión Paritaria, una relación de empresas que han satisfecho la cuota del Fondo de Enfermedad y Accidentes., así como la tabla del complemento de enfermedad.

## **Artículo 27. Inviolabilidad de la persona del trabajador**

Sin el consentimiento del trabajador no podrá realizarse registros sobre su persona, ni en su taquilla ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

## **Artículo 28. 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 período 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.

## **Artículo 29. Vacaciones**

Todo trabajador, cualesquiera que sea su antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones.

El período de vacaciones se fija en 30 días naturales al año ininterrumpidos, salvo pacto en contrario de las partes no sustituibles por compensaciones económicas o de otra índole, de los cuales al menos 21 días serán laborables.

El período de vacaciones se fijará en el calendario laboral dentro de los tres primeros meses del año, de mutuo acuerdo entre la empresa y la R.L.T. o en su defecto con los propios trabajadores.

Las vacaciones se determinarán de forma que no incidan en los periodos de mayor actividad en la empresa y se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El trabajador que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose la fracción de semana o de mes a estos efectos como unidad completa.

Los trabajadores percibirán en el período de vacaciones las cantidades correspondientes a los pluses de calidad y cantidad de trabajo, primas, de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad, etc. a excepción hecha del plus de asistencia que se regula en el artículo 11 de este convenio.

Para el cálculo de la cantidad equivalente a los pluses y conceptos relacionados en el apartado anterior, se hará en base a la media de los tres últimos meses.

## **Artículo 30. Permisos y licencias**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y no recuperación por alguno de los motivos que a continuación se expone:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.

- 3 días por nacimiento de hijo; en caso de intervención quirúrgica, se ampliará a dos días más.
- 1 día por matrimonio de hijos o hermanos.
- 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- 4 horas por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- 5 horas anuales para la asistencia a asambleas que sean convocadas por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio o Delegados Sindicales.
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para la visita al médico y especialista.

Quando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en esta norma en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y generales y de la Formación Profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la Ley en cada momento.

En el ejercicio de estos permisos retribuidos se asimilarán las situaciones legales de pajera de hecho o análogas a las derivadas de matrimonio o parentesco.

### **Artículo 31. Ropa de trabajo**

La ropa de trabajo que entregará la empresa a sus trabajadores consistirá en tres equipos al año, uno cada cuatro meses. La fecha de entrega de los mismos será en los meses de Abril, Agosto y Diciembre.

A los trabajadores que ingresen en las empresas por un período superior a 6 meses se les entregara dos equipos. Asimismo, las empresas entregarán todas las prendas necesarias y ropa de trabajo que independientemente de las aquí fijadas, fuesen necesarias para el trabajo a realizar.

La ropa de trabajo así como el calzado, se adaptará a la climatología imperante en cada estación del año.

### **Artículo 32. Trabajo de superior categoría**

Se estará a lo establecido en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal y en la legislación vigente



### **Artículo 33. Herramientas**

La empresa deberá poner a disposición de los trabajadores todos los útiles necesarios para el trabajo. Las herramientas que se deterioren o pierdan por causa ajena al trabajador y no por negligencia del mismo, serán renovadas por la empresa.

### **Artículo 34. Seguridad e higiene**

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) 31/1995, de 8 de noviembre, y el Reglamento de los Servicios de Prevención, B.O.E. núm. 27, de 31 de enero de 1997; R.D. 39/97, de 17 de enero y disposiciones de aplicación a esta materia. Será asimismo de aplicación toda norma tendente a desarrollar y/o modificar los textos anteriormente especificados.

### **Artículo 35. Disposiciones sindicales**

Los derechos, deberes y garantías de los delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados sindicales serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

No obstante ello, en relación a los Delegados Sindicales, Delegados de Personal y Comités de Empresa se estará a la siguiente:

1.- En las Empresas con más de 50 trabajadores y hasta 100, se nombrará un delegado por los Sindicatos firmantes con las funciones establecidas en la normativa vigente.

2.- En las empresas de más de 100 trabajadores, se podrá nombrar un Delegado Sindical entre los afiliados de los Sindicatos firmantes, que tendrán los mismos derechos y garantías que los Delegados o miembros del Comité de Empresa.

3.- Los miembros del Comité podrán acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales que anualmente le correspondan, pudiendo quedar relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración; será prerrogativa de los delegados el designar en quien o quienes acumulan las horas sindicales. Dichas horas serán las siguientes:

Hasta 100 trabajadores.....	197 horas anuales por delegado.
De 101 a 250 trabajadores.....	257 horas anuales por delegado.
De 251 a 500 trabajadores.....	377 horas anuales por delegado.
De 501 a 750 trabajadores.....	437 horas anuales por delegado.
De 751 en adelante.....	497 horas anuales por delegado.

4.- La acumulación de las horas a que se hace alusión faculta a los representantes para que puedan hacer uso de las mismas cuando lo precisen, sin limitación proporcional alguna con referencia a semana o mes. No se computarán dentro de estas horas las que se produzcan con motivo de la designación de delegados de personal, miembro de comité o delegados sindicales como componentes

de comisiones negociadoras de convenio colectivos, tampoco computarán las horas de reuniones con la empresa, cuando sea ésta lo que convoca dicha reunión, ni las horas empleadas en funciones de salud laboral.

#### **Artículo 36. Formación.**

Será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal y en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

#### **Artículo 37. Interpretación y vigilancia del convenio**

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por ocho miembros los cuales serán designados en la forma que decidan respectivamente las organizaciones firmantes de este convenio y preferentemente de entre los miembros que han formado parte de la Comisión Negociadora.

Será secretario un vocal de la Comisión.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- A instancia de parte mediar en cuantas cuestiones o conflictos, tanto colectivos como individuales, puedan plantearse.
- En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos extra judiciales de resolución de conflictos laborales.
- Adaptación del convenio a las modificaciones legales que puedan producirse durante su vigencia.
- Cuantas otras funciones le vengán atribuidas tanto por la legislación como por el presente convenio colectivo.

Cuando alguna parte legitimada haga uso de los procedimientos de intervención de esta Comisión habrá de ajustarse a los siguientes principios:

- Remitirá a la Comisión la documentación suficiente objeto del conflicto que contendrá como mínimo la siguiente documentación: a) Exposición del problema o conflicto; b) Argumentación, y c) Propuesta de Solución.
- La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de diez días hábiles contados desde el siguiente al que tuviera entrada la solicitud de intervención de la misma, adoptando el acuerdo por unanimidad de sus miembros.

- Transcurrido el plazo para resolver sin que la Comisión Paritaria haya resuelto la pretensión planteada, las partes podrán acudir a los procedimientos de mediación extrajudicial o judicial que correspondan.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija indistintamente en las respectivas sedes de las Asociaciones empresariales firmantes del convenio y en las de los Sindicatos CCOO y UGT, es decir, de una parte el Sindicato de Metal, Construcción y Afines, de la UGT – Granada y la Federación de Industria de CCOO de Granada, como representación laboral, en la dirección C/Francisco Javier Cobo nº2 segunda planta CP 18014 Granada y, de otra parte, la Asociación Provincial de Empresarios de Talleres de Reparación de Automóviles de Granada y la Unión Provincial de empresarios de Siderometalurgia de Granada, ambas con domicilio en la C/ Trajano nº8 escalera 4ª 1ºM CP18002 Granada; y la Asociación de Instaladores Eléctricos y de Telecomunicaciones de Granada y la Asociación de Instaladores de Fontanería, Saneamiento, Gas, Protección contra Incendios y Aire Acondicionado de Granada, ambas con domicilio en el Polígono Industrial Navegrán, autovía Jaén salida 121 Fase 2, CP 18210, Peligros-Granada.

#### **Artículo 38. Solución de Conflictos.**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en los correspondientes Acuerdos Interprofesionales que regulan su constitución y desarrollo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3º c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3º de la citada norma Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

#### **Cláusula Adicional Primera**

Las partes firmantes del presente convenio asumen y promoverán la efectiva aplicación en el Sector del principio de igualdad de género así como la normativa, tanto estatal como autonómica en dicha materia.

A tal efecto, y durante la vigencia del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria encargada de elaborar el correspondiente Plan de Igualdad del Sector de la Industria del Metal en la provincia de Granada.

## **Cláusula Adicional Segunda**

Durante la vigencia del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria encargada de adaptar el sistema de clasificación profesional previsto en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal al ámbito provincial regulado en este convenio

## **Cláusula adicional tercera**

Tendrá carácter supletorio a lo establecido en este texto, las disposiciones del Acuerdo Estatal del Sector del Metal o norma convencional que lo sustituya así como el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

**PRIMERA:** En el plazo de un mes desde la firma de este convenio, la Comisión Paritaria del mismo establecerá y dispondrá lo necesario para determinar los días de ajuste de jornada correspondientes al año 2014.

**SEGUNDA:** Con vigencia exclusiva para 2014 se abonará la bolsa de vacaciones en los términos establecidos en el artículo 31 del Convenio Provincial del Sector del Metal del periodo 2004 -2008.

A partir de 1 de enero de 2015 desaparece este concepto que se sustituye por el plus de asistencia previsto en el artículo XX de este convenio.

**TERCERA:** Para las situaciones acaecidas en el año 2014 las cuantías indemnizatorias establecidas en el artículo XX del vigente convenio serán las siguientes:

- Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 6.923, 66 euros.
- Gran invalidez o invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta a la expresada en el punto anterior: 5.192,64 euros
- Invalidez permanente para el trabajo habitual: 1.730, 91 euros

**TABLAS SALARIALES PARA EL PERIODO COMPRENDIDO DESDE EL DÍA 1º DEL MES  
SIGUIENTE A LA PUBLICACIÓN EN EL BOP HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2014**

<b>PERSONAL TÉCNICO TITULADO</b>			<b>desde 1-7-2014</b>
			<b>base/día    bruto/año</b>
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados			<b>53,56    22.763,00</b>
Peritos aparejadores con responsabilidad			<b>52,16    22.168,00</b>
Peritos y Aparejadores			<b>51,26    21.785,50</b>
ATS			<b>51,26    21.785,50</b>
Graduado Social			<b>45,83    19.477,75</b>
Maestro Industrial			<b>43,54    18.504,50</b>

<b>TÉCNICOS DE TALLERES</b>			
Jefe de Taller		<b>47,30</b>	<b>20.102,50</b>
Maestro Taller de 1ª		<b>45,05</b>	<b>19.146,25</b>
Contramaestre		<b>45,05</b>	<b>19.146,25</b>
Maestro Taller de 2ª		<b>44,44</b>	<b>18.887,00</b>
Encargado		<b>42,09</b>	<b>17.888,25</b>
Capataz de Montaje		<b>40,70</b>	<b>17.297,50</b>
Capataz Especialista y Peones		<b>40,29</b>	<b>17.123,25</b>

<b>PERSONAL ORGANIZACIÓN TRABAJO</b>			
Jefe de Organización 1ª		<b>44,49</b>	<b>18.908,25</b>
Jefe de Organización 2ª		<b>44,22</b>	<b>18.793,50</b>
Técnico de Organización de 1ª		<b>41,65</b>	<b>17.701,25</b>
Jefe de Organización de 2ª		<b>40,35</b>	<b>17.148,75</b>
Auxiliar de Organización		<b>40,29</b>	<b>17.123,25</b>

<b>TÉCNICOS DE OFICINA</b>			
Delineante, Proyecta-Dibujante		<b>48,14</b>	<b>20.459,50</b>
Delineante 1ª, Prac. Top. Fotog.		<b>41,65</b>	<b>17.701,25</b>
Delineante 2ª		<b>40,35</b>	<b>17.148,75</b>
Reproductor fotográfico		<b>39,74</b>	<b>16.889,50</b>
Reproductor de Planos		<b>39,68</b>	<b>16.864,00</b>

<b>TÉCNICOS DE LABORATORIO</b>			
Jefe de Laboratorio		<b>47,12</b>	<b>20.026,00</b>
Jefe de Sección		<b>44,10</b>	<b>18.742,50</b>
Analista de 1ª		<b>40,86</b>	<b>17.365,50</b>
Analista de 2ª		<b>40,29</b>	<b>17.123,25</b>
Auxiliar		<b>39,74</b>	<b>16.889,50</b>

<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Jefe de 1ª	46,01	19.554,25
Jefe de 2ª	44,22	18.793,50
Oficial de 1ª y Viajante	41,65	17.701,25
Oficial de 2ª	40,35	17.148,75
Auxiliar	39,74	16.889,50

<b>PERSONAL OBRERO</b>		
Oficial de 1ª	40,29	17.123,25
Oficial de 2ª	39,96	16.983,00
Oficial de 3ª	39,85	16.936,25
Especialista	39,68	16.864,00
Peón Especialista y Lavacoches	39,68	16.864,00
Mozo Espec. Almacén	39,68	16.864,00
Engrasador	39,68	16.864,00
Peón	39,34	16.719,50
Contrato formación 1er año	22,32	9.486,00
Contrato formación 2º año	25,40	10.795,00

<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>		
Chófer de Camión	40,29	17.123,25
Chófer de Turismo	39,96	16.983,00
Chófer motociclo	39,74	16.889,50
Listero	39,74	16.889,50
Almacenero	39,74	16.889,50
Pesador Basculero	39,68	16.864,00
Conserje	39,74	16.889,50
Guarda Jurado	39,68	16.864,00
Vigilante	39,74	16.889,50
Ordenanza	39,68	16.864,00
Portero	39,68	16.864,00
Telefonista	39,74	16.889,50