



## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "JOSE MARIN VERDUGO, S.A."

### Capítulo I. Ámbito de aplicación.

#### Art. 1. Ámbito funcional y personal.

Se acuerda el siguiente texto: El presente Convenio establece las condiciones de trabajo entre la Empresa "JOSE MARIN VERDUGO, S.A." y sus trabajadores del Centro de Trabajo de Chiclana de la Frontera, (CÁDIZ) independientemente de la Categoría profesional de los/as trabajadores/as o de la modalidad de contratación de éstos/as. A excepción de los cargos de alta dirección determinados en el artículo 1, apartado 3" del Estatuto de los trabajadores.

#### Art. 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 3 años, prorrogable tácitamente de año en año, si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

El periodo de vigencia comenzará a partir del día 1 de Enero del año 2.006 y terminará el 31 de Diciembre del año 2.008.

Si por carencia de la denuncia previa de que trata el párrafo anterior, el Convenio entrara en régimen de prórroga, los conceptos salariales regulados en el presente Convenio, serán incrementados anualmente, con efecto desde el día 1 de Enero de cada año, teniendo en cuenta el incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC) que facilite el Instituto de Nacional de Estadística, de los 12 meses anteriores a la indicada fecha.

El Convenio se aplicará en todo su articulado y contenido hasta mientras no se negocie un nuevo Convenio.

#### Art. 3. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas, y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrá la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones que impliquen condiciones más beneficiosas para los/as trabajadores/as subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas.

#### Art. 4. Incremento salarial.

Para la jornada legal de trabajo recogida en el presente Convenio, se establece una tabla de salario y sueldos que figuran como ANEXO I del presente Convenio.

Se establece un incremento para todos los conceptos económicos y salariales del

3,8 %, a partir del 1 de Enero del año 2.006.

Los incrementos salariales y demás concepto económicos de los trabajadores/as acogidos al presente Convenio, para los años 2.007 y 2.008, se incrementarán en lo que establezca el IPC real de los 12 meses anteriores más 0,1%.

#### **Art. 5. Salario.**

Tendrán la consideración de salario, las percepciones económicas de los/as trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados.

En la estructura de las retribuciones del trabajo, se distinguirá el salario base y los complementos del mismo.

El salario base es la parte de la retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo o de obra.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

A.- Personales: Tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas, o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base.

B.- De puesto de trabajo: Tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, maquina, tumos, trabajos nocturnos, o cualquier otro que deba percibir el trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente. Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

C.- Por calidad o cantidad de trabajo: Tales como primas o incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador/a deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

D.- De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

E.- En especie: Tales como manutención, alojamiento o cualquiera otros suministros, cuando dichos suministros no formen parte del salario base.

Las retribuciones relativas al trabajador/a por unidad de obra y los complementos



por calidad o cantidad de trabajo, se aplicarán sin variación referida tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal, como a la efectuada en horas extraordinaria.

F.- Recibo de salario: El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar en primer término el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder de un mes.

#### **Art. 6. Hora extraordinaria.**

Los/as trabajadores/as percibirán por las horas extras trabajadas, la cantidad que actualmente tienen establecidas, incrementada con el 3,8 % a partir del 1 de Enero del año 2.006.

#### **Art. 7. Antigüedad.**

El personal Administrativo acogido al presente Convenio Colectivo, tiene derecho a un premio de Antigüedad de 6% por cada trienio.

Para los demás trabajadores/as el premio de antigüedad consistirá en un 8% por cada cuatrienio.

El máximo que podrá percibir los/as trabajadores/as por dicho concepto será del 40% excepto los/as trabajadores/as que estén por encima de dicho porcentaje al 31/10/95, que se le seguirá respetando el mismo porcentaje de antigüedad que venía percibiendo a la fecha anteriormente indicada.

Los/as trabajadores/as de nuevo ingreso en la Empresa tendrán un límite máximo de plus de antigüedad de 20%, a partir del 1 de Enero de 1.997.

#### **Art. 8. Gratificaciones extraordinarias.**

Se abonarán anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, dos extraordinarias de 30 días cada una, en los meses de Junio y Diciembre. Y dos extraordinarias de 25 días cada una, correspondientes a Marzo y Septiembre, que se prorratearán en los doce meses del año. Todas estas gratificaciones estarán calculadas por la totalidad de los conceptos reseñados en la nomina, a excepción de plus y ayuda familiar.

No obstante lo anterior y, si las condiciones fuesen oportunas, las pagas de Marzo y Septiembre se prorratearán en los doce meses del año.

Las pagas de Junio y Diciembre se abonarán en la primera quincena de los referidos meses.

#### **Art. 9. Jubilación.**



Las partes fumantes del presente Convenio Colectivo estiman que la jubilación se efectuará a los 65 años de edad, salvo que el trabajador/a no tuviera cubierto el periodo de carencia mínima necesaria para tener derecho a la pensión de jubilación.

#### **Art. 10. Vacaciones.**

El periodo de vacaciones retribuidas será de 30 días naturales para todos/as los/as trabajadores/as, percibiendo su remuneración completa en dicho período de tiempo.

El disfrute de dicho período será el siguiente:

- a) 3 días en Semana Santa.
- b) 12 días en el mes de Agosto.
- c) 15 días en el mes de Diciembre.

Los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, en el primer trimestre de cada año, confeccionarán el calendario de vacaciones, con el fin de que los trabajadores sepan con antelación el disfrute de las mismas, siempre que por necesidad de la empresa no se tenga que cambiar.

#### **Art. 11. Excedencia.**

Los/as trabajadores/as con más de un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar excedencia voluntaria cuya duración no será superior a los 5 años.

Cuando el trabajador/a cumpla dicho período, se incorporará a su puesto de trabajo, avisando a la Empresa con un mes de antelación a la terminación de la misma.

#### **Art. 12. Periodo de prueba.**

El período de prueba para los trabajadores/as acogidos al presente Convenio, será el que a continuación se relaciona:

Personal técnico, 5 meses.

Personal Administrativo, 2 meses.

Encargados y Jefe, 2 meses.

Resto del personal, 15 días.

Solo se entenderá que el trabajador/a está sujeto a período de prueba si así





consta por escrito. Durante el período de prueba, por el empresario y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. El periodo de prueba se computará a todos los efectos.

### **Art. 13. Licencias retribuidas.**

Todos/as los trabajadores/as disfrutarán de una Licencia remunerada en los siguientes casos:

A) Al contraer matrimonio: 20 días.

B) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.

C) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, que se aumentarán a 3 días naturales cuando se celebre fuera de Chiclana, si es necesario.

D) Cinco días naturales por alumbramiento de esposa.

E) Cinco días naturales, que podrán ampliarse hasta dos días más cuando el trabajador/a necesite efectuar un desplazamiento, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos y padres de uno de los cónyuges. Solo tres días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos.

F) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber (no cargo) inexcusable de carácter público o sindical Cuando conste una norma legal sindical se estará a lo que ésta disponga.

G) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos regulados por la Ley.

H) Un máximo de 4 días con motivo de la Feria de Chiclana, de los cuales uno o dos serán laborales.

### **Art. 14. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo para todos/as los trabajadores/as acogidos al presente Convenio se establece en 40 horas semanales para el computo anual, pudiéndose establecer una jornada semanal irregular por razones productivas, siempre que no exceda de 45 horas a la semana, ni se realice menos de 35 horas semanales como mínimo.

El exceso de 40 horas semanales en período de mayor actividad, será reducido en época de menor actividad productiva. Dicho período deberá ser acordado entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los Trabajadores.



Se establece una jornada continuada para los meses de Julio y Agosto, no obstante, se creará una Comisión al objeto de ampliar los meses de jornada, a partir del año 2007.

#### **Art. 15. Ayuda escolar.**

Se establece una ayuda escolar de 80,00 Euros, para los hijos/as de los Trabajadores/as que acrediten sus estudios en el siguiente periodo de tiempo:

Desde los 3 años, hasta los 16 años.

Las ayudas se concederán para cursos completos, no para asignaturas sueltas.

#### **Art. 16. Premio de vinculación.**

Para premiar la vinculación a la empresa, se establece un premio consistente en 25 días de sueldo real, para aquellos trabajadores/as con 25 años de antigüedad y de 40 días para los de 40 años. Este premio se abonará por una sola vez al cumplirse tales períodos de tiempo.

#### **Art. 17. Premio de jubilación.**

Cuando el Trabajador/a haya de jubilarse por razón de edad o enfermedad se abonará una mensualidad completa para aquellos/as con antigüedad entre 10 y 19 años y dos mensualidades para los/as de 20 o más años de antigüedad.

#### **Art. 18. Enfermedad y accidente de trabajo.**

En los casos de incapacidad temporal para el trabajo, por enfermedad o accidente laboral, la Empresa abonará, a partir del 4 día de baja la diferencia de la indemnización correspondiente a cada situación y el salario real que el trabajador venía percibiendo.

#### **Art. 19. Contrato para la formación.**

Los contratos para la formación se podrán celebrar con trabajadores/as desde 16 hasta los 21 años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de la formación.

Igualmente se aplicará este artículo a 1 s trabajadores/as minusválidos.

El número de trabajadores/as para la formación que podrá contratar la empresa no será superior al fijado a la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores/as	1 contratado/a
De 6 a 10 trabajadores/as	2 contratados/as
De 11 a 25 trabajadores/as	3 contratados/as



De 26 a 40 trabajadores/as	4 contratados/as
De 41 a 50 trabajadores/as	5 contratados/as
De 51 a 100 trabajadores/as	8 contratados/as

Para determinar el número de trabajadores/as antes referidos se excluirá a los vinculados a la Empresa por contratos formativos:

La retribución de los trabajadores/as sujetos a este contrato, será la siguiente:

Un 80 % del salario convenio para los de primer año.

Un 90 % del salario convenio para los de segundo año.

Un 95 % del salario convenio para los de tercer año.

Dicho porcentaje estará en función del salario correspondiente a la categoría más baja de cada grupo establecida en la tabla anexa de este Convenio donde el aprendiz este desarrollando su actividad laboral.

#### **Art. 20. Contratos a tiempo parcial.**

Los contratos a tiempo parcial se establecerán como mínimo con una jornada semanal de 15 horas, en los contratos se especificará el número de horas semanales o anuales, respetándose siempre la pactada en el presente Convenio Colectivo.

Para los contratos eventuales por circunstancias de la producción, se estará a lo determinado por el Art. 15..b) del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderán prorrogados tácitamente hasta la correspondiente duración máxima cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador/a continuase prestando su servicio.

#### **Art. 21. Póliza de seguro.**

La Empresa suscribirá una póliza de seguro Colectivo de Vida y Accidentes, que cubrirá los riesgos (que figurarán en el certificado individual anexo.)

#### **Art. 22. Calendario laboral.**

En enero de cada año se confeccionará de acuerdo entre Empresa y el Representante de los trabajadores.

#### **Art. 23. Comisión paritaria de interpretación.**

1. Composición de la Comisión Paritaria.



Se constituye una comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia, actuando como parte de la misma tres personas designadas por la representación de la Empresa y tres en representación de los trabajadores.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con sus respectivos asesores, que tendrán voz pero no voto.

## 2. Competencia de la Comisión Paritaria.

La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación vigente.

Los trabajadores/as de la Empresa cuando les surjan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en el Convenio o de la que se derive de la legislación vigente, deberá dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, indicando cuales son los motivos de discrepancias.

La Empresa y los trabajadores/as que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio o de la que se derive de la legislación laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta, especificando los motivos de discrepancia al respecto.

La Comisión Mixta de interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática laboral del sector.

La resolución de la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

## 3. Procedimiento de la Comisión Mixta.

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, las Empresas y trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser probados por la mayoría de los miembros de cada parte integrante en la misma.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la





posición de las partes, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

#### 4. Convocatoria de la Comisión Paritaria.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, podrá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 5 días a la celebración, recogiéndose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de reunión.

#### 5. Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria.

El domicilio de la Comisión mixta Paritaria se establece en el domicilio del centro de trabajo de la Empresa José Marín Verdugo.

### **Tabla salarial a partir de 01-01-2.006.**

<b>ADMINISTRATIVOS</b>	
Gerentes	1. 795,53 Euros/ mes
Oficiales 1ª	986,22 " "
Oficiales 2ª	902 ,4 7 " "
Auxiliares	578,36 " "
<b>TECNICOS</b>	
Programador de Ordenador	1.133,62 Euros/ mes
<b>PERSONAL DE ACTIVIDADES DIVERSAS</b>	
Jefe de Producción	1.159,03 Euros/ mes
<b>PERSONAL OBRERO</b>	
Oficiales 1ª	29,78 euros/ día
Oficiales 2ª	28,64 " "
Oficiales 3ª	25,62 " "
Ayudantes	19,29 " "

