



## VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MASA ALGECIRAS, S.A.

### Capítulo I. Cláusulas generales

#### 1. **Ámbito territorial.**

Este Convenio Colectivo afectará al conjunto de los trabajadores contratados por la Empresa MASA ALGECIRAS, S.A.

#### 2. **Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo afectará al personal que integre la plantilla de esta Empresa, sin distinción de razas, ni sexos, con excepción de Gerentes, Directores y Jefes de Departamento.

#### 3. **Vigencia y duración.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su firma, y su duración será desde 01 Enero 2.010 hasta el 31 Diciembre 2.010.

#### 4. **Denuncia.**

La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá hacerse con una antelación de tres meses, antes de la fecha de su vencimiento ante la Autoridad competente, y quedará automáticamente prorrogado por el plazo de un año, si no existiera denuncia expresa de algunas de las partes.

#### 5. **Absorción y compensación.**

Todas cuantas mejoras se establezcan en el presente Convenio, son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya prevengan estas de Ordenanza, Convenio, o se establezcan a través de cualquier otro sistema. Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

#### 6. **Modificación de condiciones.**

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones, económicas y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

## **7. Condiciones más beneficiosa.**

Cualquier condición general o parcial más beneficiosa que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio será respetada.

## **8. Comisión mixta paritaria de vigilancia y seguimiento.**

Se acuerda la creación de una Comisión Mixta Paritaria de Seguimiento, e interpretación del Convenio, en cumplimiento de lo previsto en el apartado 3 e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

**COMPOSICIÓN.** La Comisión Mixta Paritaria, se compondrá de 3 representantes del Comité de Empresa, y de igual número por la representación de la Dirección de la Empresa, independientemente de los asesores que cada parte designe cuando así lo estimen conveniente.

**FUNCIONES.** Las funciones específicas de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Actualización de las normas del Convenio.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado. En ningún caso, estas funciones obstaculizarán la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales, donde se puede acudir en caso de discrepancia.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes firmantes. La solicitud se formulará por escrito, en el que se indicará con claridad y precisión el tema que se someta a consideración de la Comisión Mixta Paritaria.

Dicha Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito jurisdiccional que corresponde a la Empresa y los trabajadores, sino, para conocer de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión actúe en la forma reglamentaria prevista.

## **Capítulo II. Organización del trabajo**

### **9. Normas generales.**

La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, manteniendo la Empresa una política de información a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal. Es política común de los trabajadores y de la Dirección, el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que

conduzca a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento. El personal con mando, facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y la eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad y salud del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con la máxima eficacia y, con su actitud positiva deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas permitan obtener un adecuado nivel de productividad en la Empresa.

## **10. Categorías del personal**

Las categorías existentes en la Empresa son:

GRUPOS:

1. Ingenieros, Arquitectos y Licenciados.
2. Ingenieros Técnicos, Diplomados, Titulados Medios y Peritos, Graduados y Técnicos Sanitarios.
3. Delineante Proyectista, Dibujante Proyectista, Técnico de Seguridad, Jefe 1ª de Laboratorio, Jefe 1ª Administrativo, Contramaestre, Maestro Industrial y Maestro de Taller.
4. Delineante de 1ª, Técnicos de Organización, Monitor de Prevención, Analista de 1ª de Laboratorio, Jefe de 2ª Administrativo, Jefe de 2ª de Laboratorio, T.N.T. y Jefes de Taller.
5. Cajeros, Oficial de 1ª Administrativo, Oficial de 2ª Administrativo, Viajantes, Delineantes de 2ª, Calcador, Analista de 2ª, Oficial 1ª, Oficial 2ª, Conductor de Camiones y Grúas, Encargado, Capataz y Jefe de Equipo.
6. Listero, Almacenero, Telefonista, Auxiliar de Oficina, Auxiliar de Organización, Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar Administrativo, Vigilante, Oficial 3ª, Chofer Turismos, Chofer Motocicletas y Reprodutor de Planos.
7. Ordenanzas, Porteros, Peón, Especialista, Mozo de Almacén y Aprendiz. La Empresa, como responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer la creación de las categorías más adecuadas a las funciones que se deriven de su organización, fijándose como salario el de la categoría existente más afín, afinidad que será establecida de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité, sometiéndose ambas partes a la resolución de la Inspección de Trabajo en caso de discrepancia.



El personal será clasificado por la Empresa, según sus necesidades y, en atención a las funciones que desarrolle el trabajador habitualmente y, no por las que éste pudiera considerarse capacitado para realizar.

### **11. Contratos de trabajo de obra o servicio determinado.**

A los efectos previstos en el Art. 15. 1.a del Estatuto de los Trabajadores se consideran trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa que puedan cubrirse con contratos de obra o servicio determinado, los contratos para cubrir los servicios determinados, que dentro de la actividad de la Empresa (mantenimientos y montajes), le sean contratados a la misma, considerándose la duración del contrato, la duración de la contrata, y sus renovaciones. La disminución del alcance de la contrata se considerará terminación de la obra o servicio determinado en la parte que abarque dicha disminución.

### **12. Contrato por circunstancias de la producción.**

Se estará a los que disponga el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos sectoriales que sean de aplicación en la localidad de contratación.

### **13. Período de prueba.**

La Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas, de acuerdo con la categoría del puesto a cubrir, incluyendo las pertinentes demostraciones de conocimientos técnicos y prácticos. Una vez superadas las pruebas de ingreso, se procederá a la formalización del contrato del trabajador, iniciándose el período de prueba propiamente dicho, que será:

Peones y Especialistas. 5 días

Profesionales de oficio. 1 mes

Subalternos. 1 mes

Administrativos. 1 mes

Técnicos no titulados. 2 meses

Técnicos titulados. 6 meses

### **14. Ascensos y promociones.**

Para cubrir cualquier puesto de categoría o ascenso, se estudiará en cada centro y siempre que sea posible un sistema de promoción. Los ascensos se estudiarán anualmente entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. Durante la vigencia del Convenio Colectivo se mantendrán reuniones entre la Empresa y el



Comité de Empresa para intentar establecer un sistema de ascensos y promociones.

### **15. Jornada y horario.**

La jornada anual será de 1.752 horas de trabajo efectivo, distribuidas básicamente entre 225 días al año, tanto en jornada continuada como partida, debiendo cumplirse los Cuadros Horarios de los distintos

Centros de Trabajo para que este fin se cumpla. Cuando la duración de la Jornada continuada de trabajo exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso retribuido durante la misma, de duración no inferior a 15 minutos. La Empresa establecerá los horarios de trabajo más convenientes a ser posible de lunes a viernes, de acuerdo con la legislación vigente. En los casos de desplazamiento, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los centros.

El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. La Empresa podrá establecer la jornada continuada en los centros que se consideren, informando previamente al Comité de Empresa. El horario de dicha jornada continuada será desde las 7:30 horas a las 15 horas y 17 minutos. Cualquier otro horario continuado distinto a este, deberá ser acordado entre la Empresa y el Comité de Empresa, salvo que se trate de un turno.

### **16. Horas extraordinarias.**

No se tendrá en cuenta a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias. Todo el personal afectado por este Convenio, durante el año 2010 cobrará las horas extraordinarias según Anexo nº I.

### **17. Plus disponibilidad.**

El trabajador que no estando de Servicio de Retén sea requerido por la Empresa, para atender una avería de fuerza mayor, una vez finalizada su jornada normal de trabajo, se le abonará el Plus Disponibilidad según el Anexo III, independientemente de las horas que trabaje como extraordinarias. En el caso de que se le comunique al trabajador la prolongación de su jornada normal de trabajo antes de finalizar esta no se abonará este plus.

### **18. Descansos compensatorios.**





Cada hora de descanso Compensatorio se percibirá como trabajada mas una compensación económica de 8 € por hora descansada. Los días de Descanso Compensatorio se regularizaran trimestralmente, no obstante, podrán acordarse de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la Empresa sistemas de descanso distintos que, en ningún caso, podrán acumularse de una año para otro, excepto los días de descanso correspondientes al último trimestre del año que podrán disfrutarse en el mes de enero del año siguiente.

Trimestralmente, la Empresa entregara a los representantes de los trabajadores una relación con los nombres días u horas del personal que ha disfrutado los descansos compensatorios.

Los trabajos realizados hasta las 2:00 horas en adelante, darán derecho al descanso de la jornada normal de trabajo que le corresponda iniciar a las 8:00 horas

(7:30 horas para el caso de jornada continuada) y teniendo esta la consideración de trabajada para todos los efectos.

### **19. Fiestas.**

Se considerarán días Festivos los que rijan según el Calendario Laboral de la Provincia, donde preste el servicio el personal.

### **20. Fiestas pagadas.**

Todas las Fiestas serán abonadas a razón de Salario Convenio.

### **21. Plus festivo.**

El personal que tenga que trabajar los días Festivos (Excepto Sábados y Domingos), las Fiestas Locales y las noches correspondientes al 24 y 31 de Diciembre, percibirán las horas trabajadas al precio de las horas extraordinarias incrementado en un 50%, con la denominación de "Plus Festivo".

### **22. Licencias especiales.**

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas, por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación:

1. Por matrimonio: 12 días laborables.

2. Por natalidad:

3 días laborables (que podrán ser alternos). En los supuestos de parto con cesárea, se acumularán las licencias de natalidad y enfermedad grave.

3. Por fallecimiento del cónyuge, descendientes y ascendientes incluidos abuelos y nietos del trabajador y su cónyuge, y hermanos del trabajador y su cónyuge:

3 días naturales. Si el fallecimiento se produce fuera del límite de la Comarca, previa justificación de la distancia:

3 días naturales más. En el supuesto del cónyuge o hijos del trabajador/a se abonará 1 sólo día como día efectivo de trabajo.

4. Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes y descendientes y hermanos del trabajador y su cónyuge:

3 días naturales, que podrán ser alternos.

Cuando en este supuesto, el trabajador necesite efectuar desplazamientos al efecto serán: 4 días naturales.

En cualquier caso, se considerará el ingreso en instituciones sanitarias como enfermedad grave.

5. Por exámenes, previa justificación: las horas necesarias, y hasta un máximo de 1 día, si estos se celebran fuera del domicilio habitual del trabajador.

6. Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

8. Por asistencia médica fuera de la Comarca del Campo de Gibraltar del cónyuge o hijos del trabajador/a 1 día natural.

Parejas de hecho: los trabajadores que se encuentren legalmente registrados como pareja, tendrán derecho a las licencias especiales establecidas en este convenio colectivo, como cualquier matrimonio, a todos los efectos

### **23. Excedencias.**

El trabajador con una antigüedad en la Empresa superior a un año, tendrá derecho a la excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en la O.L. Siderometalúrgica y Estatuto de los Trabajadores. El trabajador deberá solicitar la readmisión con un mes de antelación, debiendo la empresa admitir su incorporación al puesto de trabajo si existen vacantes de su categoría o bien tras causar baja un trabajador con su misma categoría con un contrato eventual.

### **24. Vacaciones.**

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio, disfrutarán un total de 22 días laborables en los supuestos de jornadas de lunes a viernes.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, el personal con cinco años de antigüedad en la Empresa y alta en la misma antes del 01.05.93, tendrá derecho a dos días más de vacaciones, y el de diez o más años de antigüedad a 4 días más de vacaciones.

De mutuo acuerdo, individualmente y, en función de las necesidades de cada centro, podrán fraccionarse.

Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Las vacaciones se disfrutaran obligatoriamente dentro de cada año natural, no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica.

El calendario anual de vacaciones se confeccionará en el 1er. Trimestre del año.

### **Capítulo III. Régimen económico**

#### **25. Política general.**

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo ,constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influidos e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia y calidad de su trabajo y seguridad y salud laboral en su desarrollo, por lo que dichas condiciones específicas no podrán constituir un argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo.

#### **26. Remuneraciones.**

Las remuneraciones del personal para el período comprendido del 01/01/2010 hasta el 31/12/2010, serán las que se indican en este Convenio Colectivo. En el supuesto de que el IPC real del año 2010 sea superior al 1%, se regularizaran y abonarán las mismas, con efecto retroactivo del 1 de enero del 2010.

#### **27. Gratificaciones extraordinarias.**

El personal afectado por este Convenio Colectivo, percibirá anualmente cuatro Pagas Extraordinarias que se harán efectivas los días 1º de marzo, Julio y Octubre y 15 de Diciembre, o los inmediatos anteriores si estos fueran festivos. El abono de las mismas se obtendrá prorrateando cada una de las de Julio y Diciembre por

semestres naturales del año, y la de Marzo y Octubre proporcional al tiempo trabajado en el año natural. Todas ellas incrementadas con la antigüedad que corresponda. Los importes serán los fijados en el anexo V.

### **28. Plus tóxico, penoso y peligroso.**

Se abonará por dicho concepto las cantidades establecidas en el Anexo nº IV

### **29. Plus de asistencia.**

Se percibirá este plus, por cada jornada completa o proporcional al tiempo trabajado, en la cantidad económica diaria y en las categorías recogidas en el Anexo nº IV. Este plus sustituye y compensa la media dieta establecida en el artículo 29 de IV Convenio Colectivo de Masa Algeciras; y se percibirá en las mismas circunstancias que se percibía aquella.

### **30. Locomoción.**

Para el personal que por necesidad de su actividad y a criterio de la Empresa, tuviera que desplazarse a otro puesto de trabajo, utilizando vehículo propio, estando ya en su Centro habitual y dentro de su jornada, percibirá 0,28 € por Kilómetro.

### **31. Dietas.**

El personal de la Empresa, en los casos de desplazamiento que le obliguen a pernoctar fuera de su domicilio habitual percibir una dieta diaria de 42,37 €, los primeros 21 días de desplazamiento, y 33,56 € el resto de días, para todo el personal.

### **32. Plus de homologación.**

El plus de homologación lo percibirán los soldadores homologados durante el tiempo que dure la homologación, abonándose 139,87 € mes. El personal que pierda la homologación, no tendrá derecho a la percepción de este plus. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente convenio.

### **33. Plus de turnos.**

Los turnos podrán organizarse de forma que se cubra las 24 horas del día. Cuando la Empresa por motivos de su actividad, extienda el régimen de trabajo a turnos, incluyendo sábados y domingos, podrán efectuarlo completando los equipos para cubrir los turnos necesarios. Esta modalidad es la denominada 4º turno.

La Empresa publicará con cinco días de antelación, un cuadrante de rotación de turnos con todos los trabajadores de un mismo equipo, guardando períodos de

cadencia igual para todos los trabajadores, no pudiendo permanecer ningún trabajador más de dos (2) semanas consecutivas en el turno de noche, salvo adscripción voluntaria.

Los trabajadores afectados por el régimen de trabajos a turnos, percibirán una compensación económica de 1,11 € por hora trabajada. Dicha compensación, será como mínimo de 1,81 € para los trabajadores del 4º turno. La percepción de esta compensación económica, será compatible con el

Plus de Nocturnidad.

La jornada realizada por los trabajadores a turnos, no podrá superar la pactada en este Convenio Colectivo, compensándose el exceso en Descansos Compensatorios.

### **34. Plus de nocturnidad.**

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. La bonificación del trabajo nocturno será de 1,34 € hora nocturna trabajada. Ningún trabajador permanecerá en el turno de noche más de dos (2) semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

### **35. Antigüedad.**

Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose para:

1 Cuatrienio. 39,97 €

2 Cuatrienios. 79,94 €

3 Cuatrienio. 119,91 €

4 Cuatrienios. 159,88 €

5 Cuatrienios. 199,85 €

6 Cuatrienios. 239,82 €

Se abonará a partir del mes siguiente a su cumplimiento 36.I.T. En los supuestos de I.T. superiores a 30 días, la Empresa complementará, a partir del día 16, las percepciones por dicho concepto en un 25% de la base reguladora, sin que unido a las prestaciones que perciba de parte del Organismo

Gestor puedan suponer más del 100% de dicha base reguladora. En caso de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento del 25% será a partir del día siguiente de la baja.



## Capítulo. IV.

### Temas sociales 37. Seguro de vida.

Todos los trabajadores acogidos a este convenio, disfrutarán de una póliza de seguro de Vida:

#### CAPITAL

1. Garantías para muerte.

1.1. Muerte, cualquiera que sea su causa .3.500,00€

#### SEGURO DE ACCIDENTE.

Con independencia del Seguro obligatorio de Accidentes y, como complemento al mismo, la Empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, tanto en la vida profesional como en la privada, de todo el personal perteneciente a Masa Algeciras, S.A. Las garantías son las siguientes:

1. Garantías para muerte.

1.1. Muerte por accidente o enfermedad profesional, durante las 24 horas del día, y de acuerdo con las condiciones generales y particulares de la póliza. 31.000,00€

2. Garantías para incapacidad permanente.

2.1. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. 31.000,00€

2.2. Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, de acuerdo con el porcentaje que fijen los organismos Oficiales (Comisión de Evaluación de Incapacidades, Magistratura de Trabajo, etc.), aplicado a una base de. 31.000,00 €

2.3. Incapacidad permanente parcial para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. 6.800,00€

3. Garantías para las lesiones, mutilaciones y deformaciones no invalidantes previstas por el Art. 150 de la Ley General de la Seguridad Social.

3.1. Lesiones, mutilaciones y deformaciones derivadas de accidentes de trabajo, y recogidas en los baremos anejo-indemnizaciones a tanto alzado. Según baremo anexo a la póliza.

En cualquier supuesto, se requerirá para la determinación de invalidez absoluta,



total, parcial, enfermedad profesional o baremo, la expresa declaración de tal por la Comisión de Evaluación de Incapacidades o Juzgados de lo Social, ya que a todos los efectos a ellos le compete esta calificación. Masa Algeciras, S. A., se obliga exclusivamente al pago de las primas, y éste beneficio se concede sin contraprestación específica del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la Empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

### **38. Ayuda a disminuidos psíquicos y minusválidos.**

Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo o cónyuge en estas circunstancias, se le dará una ayuda de 1025,66 € anuales, con estudio de los casos específicos.

### **39. Ayuda de escolaridad.**

Se concede en concepto de ayuda escolar las cantidades anuales detalladas a continuación, para cada hijo desde los 3 años a los 17 años. El nacimiento y caducidad del derecho a la presente ayuda de escolaridad, lo será en el año natural en que el hijo cumpla los 3 y 17 años, respectivamente. Se hará extensiva la ayuda escolar para los hijos de 18 a 20 años, previa justificación de estar matriculado para un curso escolar completo en un centro oficial. El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la Empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la Seguridad Social y proporcionalmente al tiempo trabajado.

Cantidades:

Por cada hijo: 217,13 € Se abonará en la nómina del mes de Septiembre.

Se amplía la prestación económica establecida para ayuda escolar, a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la Empresa, el 1 de Septiembre, justifiquen estudios en Centro Oficial o "co-oficial en el Estado Español". La cantidad anual será 217,13 € pagaderos en el mes de Septiembre, previo justificante de matrícula y asistencia.

### **40. Nupcialidad.**

Se establece premio de nupcialidad de 205,13 € previa presentación del Libro de Familia.

### **41. Natalidad.**

Se establece premio de natalidad de 307,70 € por hijo, previa presentación del Libro de Familia.

### **42. Revisiones médicas.**

La Empresa efectuará las gestiones oportunas para que al menos una vez al año,

se efectúe por los organismos competentes una revisión médica con carácter general y, para los casos de mayor riesgo profesional, con la frecuencia necesaria según el tipo de riesgo profesional.

Estas revisiones serán obligatorias para todo el personal y, en caso de negativa, la Empresa aplicará las disposiciones vigentes.

Todo el personal de plantilla como de nuevo ingreso en la Compañía, tanto eventual como en formación y prácticas, debe someterse a los reconocimientos médicos que estipule la Legislación Vigente.

## **Capítulo V. Garantías sindicales**

### **43. Garantías sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.). El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal, será el que marque la Legislación en cada momento. Sin embargo, en cada centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente las horas totales que correspondan, en favor de uno o varios miembros del Comité o Delegados de personal con el siguiente condicionante:

1. Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual, renuncian individualmente, a parte de su crédito de horas en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución mensual.
2. Ningún miembro del Comité o Delegado de personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior a sesenta (60) horas.
3. Las horas sindicales serán las que fije el convenio sectorial de la provincia.
4. el crédito de horas sindicales se regularizará trimestralmente.

## **Capítulo. VI. Derecho supletorio**

### **44. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Ley de 4 de Marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo. Las Normas Complementarias de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a los trabajadores de Empresa de Montaje y Auxiliares, y demás normas laborales de general y específica aplicación.

### **45. Adhesión.**

Las partes acuerdan adherirse a lo establecido en el artículo 43 (Personal de

Contratas - Subrogación) del Convenio Colectivo Provincial de la Pequeña y Mediana Industrial del Metal de la Provincia de Cádiz.

### Anexo I. Horas extraordinarias

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TECNICO	AÑO 2010
JEFES DE TALLER	18,11€
DELINEANTES PROYECTISTAS	18,11 €
OFICIALES 1º ADMINISTRATIVOS	16,49 €
OFICIALES 1º DELINEANTES	16,49 €
OFICIALES 2º ADMINISTRATIVOS	16,01 €
OFICIALES 2º DELINEANTES	16,01 €
REPRODUCTOR DE PLANOS	14,53 €
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	14,53 €
CALCADOR	14,53 €
PERSONAL DE OBRAS Y TALLER	AÑO 2010
TECNICO NO TITULADO	22,18 €
CONTRAMAESTRE	21,21 €
ENCARGADO	19,09 €
JEFE DE EQUIPO	18,91 €
OFICIAL DE 1º	17,73 €
OFICIAL DE 2º	16,93 €
OFICIAL DE 3º	16,53€
ESPECIALISTA	16,33 €
PEON Y SUBALTERNOS	16,13 €

### Anexo II. Tablas salariales mínimas anuales

A PARTIR	AÑO 2010
CATEGORIA	
INGENIERO Y LICENCIADO	17.653,37 €
PERITOS, TITULADOS MEDIOS Y TNT	15.463,28 €
JEFES 1º ADMINISTRATIVOS	15.887,95 €
JEFES DE TALLER	15.534,96 €
JEFES 1º ORGANIZACIÓN, DELINEANTE Y	14.467,73 €
JEFES DE LABORATORIO	
JEFES 2º ADMINISTRATIVOS Y	14.122,67 €
ORGANIZACIÓN	
JEFES DE SECCION DE LABORATORIO	13.769,61 €
DELINEANTE TECNICO ORGANIZACIÓN 1ª,	13.416,56 €
PRACTICANTE Y A.T.S	
MAESTRO TALLER Y CONTRAMAESTRE	16.801,83 €
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	13.063,51 €
DELINEANTE, TECNICO ORGANIZACIÓN Y	12.886,97 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	
TELEFONISTA	12.004,29 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE	12.004,29 €
LABORATORIO Y CALCADOR	
REPRODUCTOR DE PLANOS	11.651,17 €
ASPIRANTES 17 AÑOS	8.826,68 €
ASPIRANTES 16 AÑOS	8.489,89 €
CONDUCTOR DE CAMION	16.201,42 €
CHOFER DE TURISMO, ALMACENERO Y	11.852,97 €
CONSERJE	

LISTERO	11.726,87 €
PORTERO, ORDENANZA Y VIGILANTE	11.348,59 €
DEPENDIENTE, COMEDOR Y LIMPIADOR/RA	11.096,29 €
ENCARGADO	10.970,30 €
OFICIAL 1ª JEFE DE EQUIPO	15.888,01 €
OFICIAL 1ª RESPONSABLE	15.491,16 €
OFICIAL 1ª	14.122,67 €
OFICIAL 2ª	14.036,75 €
OFICIAL 3ª	13.820,10 €
ESPECIALISTAS	12.968,57 €
PEON	12.968,57 €
PINCHES Y APRENDICES 17 AÑOS	8.489,89 €
PINCHES Y APRENDICES 16 AÑOS	8.489,89 €

### Anexo III. Plus disponibilidad

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TECNICO	AÑO 2010
JEFES DE TALLER	54,33 €
DELINEANTES PROYECTISTAS	54,33 €
OFICIALES 1º ADMINISTRATIVOS	49,47 €
OFICIALES 1º DELINEANTES	49,47 €
OFICIALES 2º ADMINISTRATIVOS	48,03 €
OFICIALES 2º DELINEANTES	48,03 €
REPRODUCTOR DE PLANOS	43,59 €
AUXILIARES ADMNISTRATIVOS	43,59 €
CALCADOR	43,59 €
PERSONAL DE OBRAS Y TALLER	AÑO 2010
TECNICO NO TITULADO	66,54 €
CONTRAMAESTRE	63,63 €
ENCARGADO	57,27 €
JEFE DE EQUIPO	56,73 €
OFICIAL DE 1º	53,19 €
OFICIAL DE 2º	50,79 €
OFICIAL DE 3º	49,59 €
ESPECIALISTA	48,99 €
PEON Y SUBALTERNOS	48,39 €

### Anexo IV. Condiciones económicas delegación Masa Algeciras año 2010

CATEGORIA	SALARIO MENSUAL	PLUS ASISTENCIA DIARIO	TOXICO MENSUAL	PLUS TRANSPORTE MENSUAL	PLUS RESPONSABILIDAD MENSUAL
OFICIAL 1ª RESP	959,84 €	25,59 €	176,42 €	115,31 €	143,81 €
OFICIAL 1ª F.D	939,21 €	20,46 €	176,42 €	115,31 €	
OFICIAL 1ª- Z	870,30 €	20,46 €	176,42 €	115,31 €	
OFICIAL 1ª	864,56 €	17,05 €	176,42 €	115,31 €	
OFICIAL 2ª	766,02 €	17,05 €	176,42 €	115,31 €	
OFICIAL 3ª	754,99 €	17,05 €	176,42 €	115,31 €	
ESPECIALISTA	719,38 €	17,05 €	176,42 €	115,31 €	
PEON	671,93 €	17,05 €	176,42 €	115,31 €	

### Anexo V. Pagas extraordinarias



CATEGORIA	AÑO 2010
OFICIAL1ª RESP	1.117,09 €
OFICIAL 1ª F.D	1.117,09 €
OFICIAL 1ª Z	1.117,09 €
OFICIAL 1ª	1.110,22 €
OFICIAL 2ª	1.087,09 €
OFICIAL 3ª	1.087,09 €
ESPECIALISTA	1.087,09 €
PEON	1.087,09 €

