



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Alfonso Gallardo, SA". Centro de Trabajo carretera de Badajoz, 32 en Jerez de los Caballeros. (2018061621)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Alfonso Gallardo, SA" (código de convenio 06100421012018), que fue suscrito con fecha 01 de diciembre de 2017, de una parte, por el representante de la empresa, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 20 de junio de 2018.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
"ALFONSO GALLARDO, SA"

Artículo 1.º Ámbito territorial y personal.

El ámbito del presente convenio es de Centro y afecta exclusivamente a la plantilla del centro de trabajo ubicado en Crta. Badajoz n.º 32 de Jerez de los Caballeros, de la mercantil "Alfonso Gallardo, SA", en la forma y condiciones que en el mismo se expresen.

Artículo 2.º Vigencia, duración y renovación.

El presente convenio empezará a regir a partir del día 1 de enero de 2017 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2021, inclusive.

Cualquiera de las partes firmantes podrán denunciarlo con una antelación de un mes antes de la terminación de su vigencia.

Artículo 3.º Retribuciones.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes, haciéndose efectivas mediante el ingreso de su importe en la cuenta corriente que al efecto cada trabajador designe. En dichas percepciones económicas se incluyen los siguientes conceptos:

- Salario Base Convenio: Será el que figura para cada categoría en la tabla salarial anexa número 1.
- Plus de asistencia: Se abona independientemente del salario base convenio y por día realmente trabajado, y será el que figura en la tabla salarial anexa número 1.
- Plus Convenio: Se abonará a las categorías profesionales de auxiliar administrativo, basculero, chófer camión, delineante, jefe 2.ª de compras, jefe de mantenimiento mecánico, jefe de turno, maestro industrial, oficial de 1.ª, oficial de 2.ª, oficial de 3.ª, oficial superior y peón especialista y por los importes que aparecen en la tabla salarial del anexo 1.

Artículo 4.º Subida salarial.

1. Incremento general fijo:

Durante la vigencia del presente convenio, la subida salarial queda establecida en un incremento del 1 por ciento anual en todos los conceptos retributivos que forman las tablas salariales reflejadas en anexo 1.



2. Incremento por cumplimiento de objetivos:

Para el caso de que el Resultado de Explotación de la Empresa alcance los importes anuales definidos en la siguiente tabla:

	2017	2018	2019	2020	2021
Resultado de Explotación	2.240.200	2.421.400	2.927.100	3.855.100	5.190.000

en cada uno de los años de vigencia del convenio se aplicará un incremento del 0,8 % adicional al incremento pactado en el punto 1 (1 %).

Dicho incremento (0,8 %) se aplicará a todos los conceptos salariales.

El criterio para determinar el cumplimiento del objetivo será la información reflejada en las Cuentas Anuales aprobadas por la empresa, y se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero.

Este incremento no se devengará si se alcanzaran los resultados establecidos en el punto 3 de este artículo, entendiéndose que en tal caso se aplicará únicamente el incremento pactado en el punto 3.

3. Se acuerda un incremento por cumplimiento de objetivos, que se devengará únicamente en el caso de que el Resultado de Explotación de la Empresa alcance los siguientes importes anuales:

	2017	2018	2019	2020	2021
Resultado de Explotación	2.582.000	2.789.000	3.345.000	4.342.000	5.794.000

Cumplido dicho objetivo anual, todos los conceptos retributivos que forman las tablas salariales se verán incrementados aplicando del IPC real publicado por el INE, en cada uno de los años de vigencia del presente convenio, absorbiendo en tal caso este incremento la subida salarial (1 %) pactada en el punto 1 de este artículo.

El criterio para determinar el cumplimiento del objetivo será la información reflejada en las Cuentas Anuales aprobadas por la empresa, y se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero.

**Artículo 5.º Antigüedad.**

A partir de la entrada en vigor de este convenio, el complemento por antigüedad se devengará de la siguiente forma: el 3 % por cada trienio de antigüedad sobre salario base de convenio.

Queda derogada la regulación relativa al cálculo de antigüedad existente en el convenio anterior, sin perjuicio de los importes devengados por este concepto hasta la entrada en vigor del presente convenio, que quedan consolidados.

Artículo 6.º Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias:

- a) Paga de Beneficios.
- b) Paga de Verano.
- c) Paga de Navidad.

Las tres pagas se fijan, cada una de ellas, en treinta días de salario base convenio, más antigüedad, más plus voluntario fijo, más plus convenio y más el complemento de pagas extraordinarias que queda establecido en 101 euros para el año 2017 y para los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 la cantidad que resulte tras aplicar a la cuantía correspondiente la subida salarial referida en el artículo 4 del presente convenio.

Aparte, a los conceptos que componen la paga que se abone con ocasión de las fiestas de Navidad, se añadirá una gratificación extraordinaria que alcanzará la cuantía de 38,63 euros en el 2017, y para los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 la cantidad que resulte tras aplicar a la cuantía correspondiente la subida salarial referida en el artículo 4 del presente convenio.

Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- a) Paga de Verano: 1 de julio al 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: 1 de enero al 31 de diciembre.
- c) Paga de Beneficio: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Y serán pagaderas en las siguientes fechas:

- a) La de Verano, el día 1 de julio o en su defecto nunca después del 15 de julio.
- b) La de Navidad, el día 1 de diciembre o en su defecto nunca después del 15 de diciembre.
- c) La de Beneficios, dentro de la primera quincena del mes de marzo del año siguiente a aquel en que se devenga.

**Artículo 7.º Dietas.**

Dieta completa: el importe que aparece en el anexo II.

Media dieta: el importe que aparece en el anexo II.

Los chóferes, si viajan solos de reparto, percibirán e importe indicado en el anexo II.

Artículo 8.º Trabajo nocturno.

El empleado/a que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno ascendente a 1,46 euros por hora durante el ejercicio 2017, y para los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021 la cantidad que resulte tras aplicar a la cuantía correspondiente la subida salarial referida en el artículo 4 del presente convenio, sea cual fuere la categoría profesional que ostente.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior o igual a media jornada, se abonará el plus por horas nocturnas individualmente consideradas y efectivamente trabajadas. Si fuese superior a media jornada se abonará al trabajador la cantidad resultante de multiplicar por 8 el precio de la hora nocturna en cada año.

Artículo 9.º Fondo Económico.

Para la obtención de préstamos por parte de los trabajadores/as, la Empresa dotará a dicho fondo con 12.020,24 euros. Los préstamos no devengarán interés alguno y serán concedidos por el Comité de Empresa, fijando igualmente los plazos para su devolución. A tal fin el Comité redactará un Reglamento.

Artículo 10.º Bolsa de Estudios.

Para la realización de estudios universitarios, oposiciones u otra clase de estudios que no puedan realizarse en esta Ciudad, por parte de los hijos de los trabajadores/as, la Empresa asigna la cantidad anual de 41.400, 00 euros.

El importe de cada beca será de 1.800,00 euros, siempre que el número de las mismas no sea superior a veintitrés. Si el número de becas fuera superior a veintitrés, el importe de cada una sería el cociente que resultare de dividir 41.400,00 euros entre el número de becas. El número máximo de becas será de sesenta y nueve y será incompatible con la percepción de cualquier otra.

Igualmente, y solamente en el caso de que haya sobrante en la citada Bolsa de Estudios, la Empresa concederá becas para libros por un importe máximo de 150,00 euros cada una de ellas, que se ajustarán a los siguientes requisitos:



- a) Serán exclusivamente para Libros, y para los cursos de Preescolar y ESO.
- b) Será incompatible con la percepción de cualquier otra.
- c) Serán de la misma cuantía para cada curso.
- d) Si no hubiera bastante cantidad para cubrir el número de solicitudes, tendrá preferencia un hijo/a de cada trabajador/a solicitante. Y si tampoco el saldo fuera suficiente para ello, éste se repartiría proporcionalmente, según la cuantía, al número de solicitudes, de las que causarán baja la del segundo y sucesivos hijos de cada trabajador/a.

Para tener derecho a la Bolsa de Estudios, los trabajadores/as deberán presentar las solicitudes entre los meses de septiembre y octubre de cada año.

Las becas universitarias o similares se abonarán en tres plazos:

- El primero, del 33 por ciento, en la nómina del mes de su concesión.
- El segundo, del 33 por ciento, en la nómina de febrero.
- Y el último, por el resto, en la nómina de abril.

Si hubiere lugar a las becas por libros, éstas se abonarían en la nómina correspondiente al mes de su concesión.

Para la aprobación de las mencionadas ayudas o becas se formará una Comisión Paritaria de cuatro miembros, formada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos del Comité, la cual redactará un Reglamento que completará y complementará lo establecido en el presente artículo.

Artículo 11.º Situación de incapacidad temporal.

En caso de baja, cualquiera que sea su causa, incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o no laboral, la Empresa pagará al trabajador/a hasta el 100 por cien del salario líquido que viniera cobrando el trabajador/a, desde el primer día de la baja, referente exclusivamente al salario base, a la antigüedad, al plus de asistencia, al plus voluntario fijo y al plus convenio, quedando fuera cualquier otro plus o concepto.

Artículo 12.º Seguro de Convenio.

En caso de muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador/a, o, en su caso, los beneficiarios que éste designe, causarán derecho a la percepción de una indemnización, una vez que sea firme la calificación del Equipo de Valoración de Incapacidades, fijada en 25.000,00 euros.



Y en caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador/a causará derecho a la percepción de una indemnización, una vez que sea firme la calificación del Equipo de Valoración de Incapacidades, fijada en 17.500,00 euros.

Tales cantidades serán efectivas a partir de los veinte días desde la firma del presente convenio, aplicándose a los siniestros producidos con anterioridad a dicha fecha las sumas recogidas en el Convenio anterior.

En el supuesto de gran invalidez o incapacidad permanente, será beneficiario el propio trabajador/a. En el supuesto de fallecimiento, se entiende como beneficiario, salvo declaración por escrito en contra del trabajador/a, al cónyuge sobreviviente, en su defecto, a sus descendientes, y a falta de ambos, a sus ascendientes. Si no existieren familiares en dichos grados, a quien acredite ser su heredero legal.

A tal fin, la Empresa podrá suscribir una póliza de seguros que cubra total o parcialmente las anteriores contingencias. Si no suscribiera póliza, deberá abonar su importe en el plazo de 90 días a partir de la fecha del accidente laboral en caso de fallecimiento, o a partir de la declaración firme de incapacidad en el caso de gran invalidez o incapacidad permanente.

Artículo 13.º Sin contenido.

Artículo 14.º Jornada.

La jornada anual, durante la vigencia del presente convenio, queda fijada en 1760 horas de trabajo efectivo. Para la obtención de la cifra indicada se han descontado ya las horas correspondientes al día de asuntos propios que corresponde a cada trabajador/a según el artículo 18 del presente convenio.

La jornada semanal, tanto sea en turno partido como en jornada continuada, será de 40 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, de lunes a viernes.

Se establece la jornada continuada para los empleados/as de la Empresa, a excepción del personal de oficina, de los encargados y de los técnicos a turno partido, del personal de la estación y del relacionado con la carga y descarga de material que provenga de la estación, teniéndose en cuenta que, en cualquier momento, por necesidades de la Empresa, ésta quedará facultada para establecer el turno partido en los puestos de trabajo y durante el tiempo que sea necesario, bastando para ello la comunicación previa al Comité de Empresa.

Los trabajadores/as con turno partido, a excepción del personal de oficina y del de la estación, se acogerán al sistema de jornada diaria continuada durante los meses de julio y agosto, concretando las partes, en los diferentes años de vigencia, el día de inicio y el final de la jornada continuada.



Se establece un período de descanso durante la jornada diaria que tendrá una duración de quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15.º Calendario Laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho calendario definitivo será entregado a los representantes de los trabajadores antes de la finalización del mes de enero de cada año.

Artículo 16.º Vacaciones.

Se fijan en treinta días naturales anuales, percibiendo el trabajador/a, por el período entero de las vacaciones y su cuantía económica se calculará conforme normativa y jurisprudencia de aplicación vigente.

El trabajador/a podrá disfrutarlas de una sola vez o partidas en dos o tres veces, avisando a la Dirección de la Empresa con quince días de antelación a la fecha del comienzo de las mismas. No obsta lo expuesto a que se tenga en cuenta, en lo referente al período o períodos de su disfrute, las diferentes circunstancias por las que atraviese la Empresa, tales como actividad productiva, tareas de conservación, reparación y similares.

Cuando un empleado/a, con anterioridad a la fecha concertada o fijada como inicio del disfrute de sus vacaciones, cayere en un proceso de incapacidad temporal que le impida disfrutarlas, tendrá derecho a su disfrute una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.º Turno nocturno.

Queda facultada la Empresa para establecer tres turnos, uno de ellos nocturno si lo estimase conveniente por necesidades de producción u organización, así como para su modificación y fijación del horario de los mismos, comunicándolo al Comité de Empresa.

Artículo 18.º Licencias retribuidas.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y



abuelos políticos y hermanos y hermanos políticos dos días naturales. Cuando el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de 4 días. En caso de fallecimiento de cónyuge, hijos o padres, el plazo se ampliará durante el tiempo que sea necesario. A todos los efectos, no se computará el primer día que se ausente el trabajador si hubiere iniciado la jornada.

- c) Por traslado de su domicilio habitual, 1 día de licencia.
- d) Por nacimiento o adopción de hijo/a, dos días naturales. Cuando por este motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de cuatro días.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, la donación de sangre y el desempeño de la función de jurado. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) La Empresa estará obligada a conceder a sus trabajadores/as, previo aviso y justificación, permiso retribuido para la asistencia a consulta médica general o de cabecera, por el tiempo necesario que dure la consulta, debiéndose acreditar la misma, bien por parte de baja o en caso contrario, por el correspondiente justificante del médico que atienda la misma.
- i) La Empresa estará obligada a conceder a sus trabajadores/as, previo aviso y justificación, permiso retribuido para el acompañamiento de un familiar de primer grado de consanguinidad y del cónyuge o pareja oficialmente inscrita en el registro civil a consulta médica general o de cabecera. Este permiso tendrá el siguiente régimen: durante al año 2017 cada trabajador dispondrá de un crédito máximo de 4 horas. Este crédito se aumentará en una hora durante cada uno de los años de vigencia de este convenio hasta alcanzar en 2021 el máximo de 8 horas.



En los casos no previstos en los puntos anteriores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a un día de asuntos propios por año. Para su concesión se seguirán los siguientes trámites: 1) Comunicación del trabajador/a a la Empresa con al menos una semana de antelación. 2) Acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a sobre el día concreto en que se vaya a disfrutar la licencia. 3) El disfrute de este día no podrá menoscabar el normal desarrollo del proceso de producción de la Empresa.

No podrá coincidir el goce de dos días de asuntos propios dentro del mismo año.

3. Por otro lado, la Empresa facilitará en la medida de lo posible a los trabajadores/as que lo soliciten, previo aviso y justificación, y sin que en ningún caso pueda afectar al normal desarrollo del proceso de producción ni perjudicar a un compañero/a de trabajo:

- a) Licencia con carácter recuperable de un día natural en los casos de fallecimiento de parientes de tercer grado.
- b) Permiso con carácter no recuperable por el tiempo imprescindible para asistir al funeral de un pariente de tercer grado, siempre que el mismo no se celebre a más de 10 kilómetros del centro de trabajo.

La licencia y el permiso de los apartados a) y b) anteriores no son en ningún caso acumulables, debiendo el trabajador optar entre uno u otro.

Artículo 19.º Excedencia.

Se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.º Tareas en días no laborables.

Al trabajador/a que realice dichas tareas en días no laborables por necesidades de recuento, de avería de la maquinaria o instalaciones, o reparaciones que necesiten o aconsejen el corte de suministro eléctrico, la Empresa le hará la siguiente proposición: o bien que libre el día laborable que más convenga al trabajador/a, o bien la retribución de 7,95 euros por hora de trabajo. Será el propio trabajador/a el que opte, a su conveniencia, por una de las dos propuestas.

La asistencia al trabajo en días no laborables será en los casos puntuales antes mencionados, y con plena libertad por parte de los trabajadores/as para decidir sobre su conformidad o disconformidad a prestar sus servicios en dichos días.

Las tareas en días no laborables de carga y descarga se realizarán en casos excepcionales y tendrán el mismo régimen que las especificadas en los párrafos anteriores; en



consecuencia, la Empresa procurará que los camiones lleguen con tiempo suficiente a las zonas de carga y descarga para que se pueda proceder a estas operaciones dentro de la jornada de trabajo.

De la prestación de servicios en tales días se dará cuenta al Comité de Empresa.

Artículo 21.º Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Las horas extraordinarias realizadas se compensarán con tiempo equivalente de descanso retribuido.

Artículo 22.º Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en su caso, vengan disfrutando los trabajadores/as en la Empresa.

Artículo 23.º Clasificación profesional.

Una vez acogido como propio el Convenio el Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, publicado, mediante Resolución de 5 de febrero de 1996, en el BOE de fecha 4 de marzo de 1996 (núm. 55), y con objeto de desarrollar y simplificar la estructura actual, se creará una Comisión integrada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, cuyo cometido será estudiar la posibilidad de establecer un nuevo sistema de clasificación profesional.

Como principio básico, siempre que se prevea que un trabajador/a va a desarrollar de manera continuada y estable las funciones propias de una categoría superior, podrá reclamar el ascenso.

Artículo 24.º Movilidad funcional.

El trabajador/a al que se le encomienden funciones superiores a las que corresponden a su categoría profesional, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

Artículo 25.º Rendimiento en el trabajo.

Se considera como rendimiento normal en el trabajo, la producción media que arroje cada máquina con arreglo a la velocidad de la misma, jornada de trabajo y tiempo invertido en cambios y averías.

***Artículo 26.º Empresas de trabajo temporal.***

El contrato de trabajo celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y el trabajador/a para prestar servicios en nuestra Empresa deberá concertarse en la forma y duración establecida en el artículo 10 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, Ley reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal, de tal manera que, en el caso de incumplirse el citado precepto y de que por interés del empresario continúe prestando servicios el trabajador/a tras la expiración de la duración legalmente establecida, éste deberá pasar a la plantilla de la Empresa con la categoría de peón ordinario, salvo que ostentara una categoría superior a la de peón en cuyo caso conservará tal categoría.

Artículo 27.º Formación profesional.

En caso de que sea necesario, se facilitarán por la Dirección de la Empresa cursos de formación profesional y laboral, de acuerdo con las previsiones y prioridades de la misma.

Artículo 28.º Contratos formativos.

Se estará a las disposiciones del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tanto para el contrato en prácticas como para el contrato para la formación y aprendizaje.

Artículo 29.º Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención; así los trabajadores/as, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene e, igualmente, estarán obligados a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

La Empresa mantiene su compromiso permanente de poner en práctica el Plan de Prevención en vigor actualmente.

Artículo 30.º Ropa de Trabajo.

La Empresa entregará, a elección del trabajador/a, en el período de un año, o dos pantalones, dos camisetas, una cazadora o chaqueta, un chaleco de abrigo y dos pares de calzado.

En general entregará, además, las cantidades y calidades necesarias de material de trabajo, incluidos guantes, que sean precisas a propuesta del Comité de Seguridad y Salud.

La fecha estimada de entrega de la ropa de trabajo serán los meses de abril y noviembre. A los trabajadores/as se les dará en abril pantalones, camiseta de manga corta y un par de calzado, y en noviembre pantalones, camiseta de manga larga, cazadora o chaqueta, chaleco de abrigo y un par de calzado.



Para dichas entregas se fijarán con antelación los días de la semana y horas en que podrá retirarse dicho material, lo que se comunicará previamente al Comité de Empresa, dándosele el nombre del responsable de la entrega de dicho material.

Artículo 31.º Vigilancia de la Salud.

- a) La Empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe del Comité de Empresa, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se optará por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

- b) Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
- c) Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores/as afectados.
- d) Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a la Empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

- e) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos en que la legislación lo determine.
- f) Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.



- g) La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

Artículo 32.º Reducción de la edad de jubilación.

Se estará en su caso a las condiciones previstas en la Ley 27/2011 de 1 de agosto y en el Real Decreto Ley 8/2015 de 30 de Octubre.

Artículo 33.º Gratificación por permanencia.

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores/as con una antigüedad mínima en la Empresa de diez años que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir el primer mes de los 64.

Esta gratificación se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

A los 60 años, siete meses de salario.

A los 61 años, seis meses y medio de salario.

A los 62 años, seis meses de salario.

A los 63 años, cinco meses y medio de salario.

A los 64 años, cinco meses de salario.

El salario a que se refiere el apartado anterior comprenderá exclusivamente salario base convenio, antigüedad, plus de asistencia, plus de convenio y plus voluntario fijo.

Artículo 34.º Plan de pensiones y jubilación parcial.

Se creará una Comisión integrada por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores, cuya misión será el estudio de la viabilidad y oportunidad de la constitución de un plan de pensiones. Para ello la Comisión recabará la mayor cantidad de información posible de asesores y expertos en la materia.

La Empresa acordará con los trabajadores/as que cumplan los requisitos a que hacen referencia los artículos 9 a 18 del Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre, y lo establecido en el Capítulo II del Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo, el acceso de éstos a la jubilación parcial anticipada, salvo en el supuesto de que la Empresa decida la amortización del puesto de trabajo, en cuyo caso no vendrá obligada a la suscripción del contrato de relevo.

**Artículo 35.º Deberes laborales.**

Los trabajadores/as tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- c) No concurrir con la actividad de la Empresa, en los términos fijados en el Estatuto de los Trabajadores.
- d) Contribuir a la mejora de la productividad.
- e) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 36.º Prórroga.

El contenido normativo del presente convenio colectivo se mantendrá en vigor una vez concluida su duración pactada y hasta tanto no se logre acuerdo expreso sobre uno nuevo, salvo en aquellos puntos manifiestamente inaplicables, en los que se estará a lo que decida una Comisión Paritaria formada por cuatro miembros, dos de la Empresa y dos del Comité.

Artículo 37.º Comisión Paritaria.

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente convenio y de los problemas de nuevo alcance que se planteen durante la vigencia del mismo, se creará una Comisión Paritaria, que será el órgano encargado de la interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Extremadura (ACEC-EX) y a su normativa de aplicación.

Artículo 38.º Igualdad.

En todo lo relacionado con la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo establecido en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

***Artículo 39.º Legislación supletoria.***

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente en cada momento. Se pacta expresamente excluir la aplicación de cualquier convenio colectivo de ámbito superior y expresamente el Convenio Colectivo de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Badajoz y el II Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal.

En Jerez de los Caballeros, a 1 de diciembre de 2017.



ANEXO 1

TABLA SALARIAL

	Salario Base	Plus Asistencia (por día laborable)	Plus Convenio	Complemento pagas extra	Prima de Navidad
Director de Fábrica	1.604,41 €	8,83 €	- €	101,00 €	38,63 €
Titulado Superior	2.077,86 €	8,83 €	- €	101,00 €	38,63 €
Ingeniero Técnico Especialista	1.650,66 €	8,83 €	- €	101,00 €	38,63 €
Jefe 1ª Compras	1.633,91 €	8,83 €	- €	101,00 €	38,63 €
Jefe Administrativo	1.604,41 €	8,83 €	- €	101,00 €	38,63 €
Jefe de Mantenimiento Mecánico	1.265,20 €	8,83 €	125,45 €	101,00 €	38,63 €
Administrativo	1.435,87 €	8,83 €	- €	101,00 €	38,63 €
Jefe de Turno	1.265,20 €	8,83 €	125,45 €	101,00 €	38,63 €
Delineante	1.265,20 €	8,83 €	125,45 €	101,00 €	38,63 €
Jefe 2ª Compras	1.242,03 €	8,83 €	125,45 €	101,00 €	38,63 €
Titulado Medio (ITI?)	1.203,85 €	8,83 €	- €	101,00 €	38,63 €
Delegado de Ventas	1.152,93 €	8,83 €	- €	101,00 €	38,63 €
Viajante	1.084,28 €	8,83 €	- €	101,00 €	38,63 €
Maestro Industrial	1.123,31 €	8,83 €	125,45 €	101,00 €	38,63 €
Basculero	1.105,20 €	8,83 €	125,45 €	101,00 €	38,63 €
Chófer Camión	1.089,10 €	8,83 €	125,45 €	101,00 €	38,63 €
Auxiliar Administrativo	1.083,79 €	8,83 €	125,45 €	101,00 €	38,63 €
Conductor	883,74 €	8,83 €	- €	101,00 €	38,63 €
Oficial Superior	36,67 €	8,83 €	125,45 €	101,00 €	38,63 €
Oficial de 1ª	36,34 €	8,83 €	125,45 €	101,00 €	38,63 €
Oficial de 2ª	36,31 €	8,83 €	59,83 €	101,00 €	38,63 €
Oficial de 3ª	35,96 €	8,83 €	59,83 €	101,00 €	38,63 €
Peón Especialista	35,63 €	8,83 €	59,83 €	101,00 €	38,63 €
Peón	29,07 €	8,83 €	- €	101,00 €	38,63 €

Plus nocturno: 1,46 €/hora.

**ANEXO 2**

DIETAS

Los importes a percibir en concepto de dietas serán los siguientes:

Dieta entera: 32,18 €.

Media dieta: 16,94 €.

Dieta especial: 44,18 €.

• • •
