Convenio o Acuerdo: SECTOR DE MONTAJES

Expediente: 21/01/0053/2018

Fecha: 17/05/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21001925012001.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación dei CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE MONTAJES DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE MONTAJES DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 12 de abril de 2018 por las asociaciones empresariales ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS DE CONSTRUCCIONES METÁLICAS (ASECOM); ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS INSTALADORAS ELÉCTRICAS Y DE TELECOMUNICACIONES DE HUELVA (APEIE); ASOCIACIÓN ONUBENSE DE FRÍO INDUSTRIAL Y CLIMATIZACIÓN (ASOFRYC) y ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE FONTANERÍA Y SANEAMIENTO DE HUELVA (APEFONSA) y por los representantes de los trabajadores de las centrales sindicales CCOO, UGT y SU, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en eí Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en el Decreto 342/2012 de 31 de julio por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 304/2015, de 28 de julio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

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

SEGUNDO: Disponer su depósito.

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

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSÉ CEADA LOSA.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE MONTAJES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

TEXTO ARTICULADO DEL III CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE MONTAJES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

TÍTULO I. ÁMBITOS

Art. 1) ÁMBITO FUNCIONAL. El presente Convenio Colectivo obliga a las empresas y trabajadores/as del sector del Metal, tanto en proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose así mismo aquellas empresas, centros de trabajos o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

Será de aplicación a todas las empresas de Industrias del Metal y Construcciones y Reparaciones Metálicas, Industriales Electricistas, Frío Industrial, Almacenistas de Hierros, Almacenistas de Materiales Eléctricos y regirá las relaciones de trabajo de las mismas en la Provincia de Huelva, quedando expresamente excluida de este Convenio las empresas del Sector de Automoción y del sector de Suministros Industriales.

También será de aplicación este Convenio Colectivo a la Industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0.5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

Estarán asimismo afectadas por este Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán también excluidas, además de la del Sector de Automoción y de Suministros Industriales, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización salvo las industrias relacionadas en el apartado 2 de este artículo.

El presente convenio será de aplicación a las empresas a que se refieren los párrafos anteriores sin perjuicio de aquellos Convenios concertados o que se concierten en el futuro en el ámbito de cada empresa.

Art. 2) ÁMBITO PERSONAL.

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

Igualmente quedan comprendidos en el ámbito del mismo los/as trabajadores/as que antes estaban afectados por el Convenio de Comercio del Metal pertenecientes a los Sectores de Almacenistas de Hierros y Almacenistas de Materiales Eléctricos que, con renuncia expresa a todos y cada uno de los derechos y obligaciones que les afectaban en virtud del texto articulado del Convenio de Comercio del Metal.

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

Art. 3) ÁMBITO TERRITORIAL

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

Art. 4) VIGENCIA.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1º de enero de 2018, hasta el 31 de diciembre del 2021. Ello, no obstante, será de aplicación una vez transcurridos 30 días laborables después de su firma**.**

Art. 5) DENUNCIA Y PRÓRROGA.

El Convenio se prorrogará tácitamente por años sucesivos de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con anterioridad al 1º de octubre de 2021. De llevarse a efecto la denuncia, las deliberaciones comenzarán en el plazo legalmente establecido.

En caso de prórroga según la cláusula anterior, todos los conceptos retributivos y pluses del convenio se incrementarán con el IPC real del año para el que se prorroga. Y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, el presente Convenio permanecerá vigente hasta que sea sustituido por otro del mismo rango

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

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

Art. 7) COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

Art. 8) GARANTÍAS "AD PERSONAM".

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

Art. 9) COMISIÓN PARITARIA.

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

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

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

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

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

ASESORES/AS: Los que designen ambas partes.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

b) Arbitraje de los problemas sometidos a su consideración por las partes.

c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva Conciliación en los supuestos que proceda.

d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado. Por esto, además de las funciones que legalmente correspondan, la comisión paritaria se reunirá al menos una vez al trimestre a requerimiento de cualquiera de las partes firmantes, donde cada parte podrá exponer los incumplimientos del convenio detectados y las medidas que se estimen oportunas, en cada momento y en cada caso, para hacer cumplir lo pactado.

e) Salud Laboral en el sector

f) Contratación y Empleo en el sector

g) Aplicación del Convenio en el Sector Industrial. La Comisión Paritaria también arbitrará las medidas y los instrumentos que considere necesarios, para tratar de erradicar la economía sumergida y la competencia desleal en todos los ámbitos del Convenio.

h) Comisión y seguimiento de las comisiones de trabajo que se formen, en relación a la subrogación de trabajadores/as en el sector privado y a la elaboración de los nuevos grupos profesionales.

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

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

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

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

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

Y para los asuntos dictaminados en los puntos g) y h) de este artículo, las reuniones de la Comisión Paritaria serán, al menos, dos veces en el año.

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

Los/as trabajadores/as y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio / Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites antes las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional del 30 de enero de 2015 y publicado en el BOJA nº 26 del 9 de febrero de 2015, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

TÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 11) RETRIBUCIONES.

Serán las que figuran en el texto y en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos y tendrán el carácter de mínimos respecto de los conceptos retributivos previstos en este Convenio. Los incrementos salariales pactados para cada uno de los cuatro años de vigencia han sido:

Para el año 2018, un 1,70 %

Para el año 2019, un 1,90 %

Para el año 2020, un 2,00 %

Para el año 2021, un 2,20 %

Art. 12) COMPLEMENTO PERSONAL.

Todos los/as trabajadores/as en activo, afectados/as por este Convenio y que en la actualidad siguen percibiendo en sus nóminas el complemento personal inabsorbible, que se generó al desaparecer la antigüedad en enero de 1996, seguirán manteniendo dicho concepto y con las mismas subidas salariales que se pacten para el resto de los conceptos salariales del Convenio.

Art. 13) SALARIO BASE.

Se establece una retribución denominada salario base, que se abonaran en la cuantía que figura en las tablas saláriales y de conceptos retributivos anexos y se devengara por día natural o por mes según la cuantía que se establece en el mencionado anexo.

Art. 14) PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Se establece una retribución complementaria denominada “Plus de Asistencia y Puntualidad” que se abonará en la cuantía que figura en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos y se devengará por día efectivamente trabajado, considerándose el sábado, a estos efectos, como día efectivamente trabajado.

Art. 15) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones de marzo, julio y navidad, serán de 30 días a razón del salario base del Convenio, 30 días de Plus de Asistencia y Puntualidad y el complemento personal establecido en el artículo 12 y se prorratearán a lo largo del año excepto acuerdo en contrario de las partes.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

En caso de que se pacte en contrario y no se prorrateen, los días de pago de las gratificaciones de marzo, julio y navidad estarán comprendidos entre los días 15 y 20 del mes correspondiente.

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

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

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

En cualquier caso percibirán este plus aunque no estén sometidos a estas circunstancias los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el Polo químico de Huelva, Palos de la Frontera y Encesa, así como los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas de mantenimiento de los centros Hospitalarios, los/las que presten servicios en empresas de mantenimiento y montajes de ascensores, a los/as trabajadores/as que presten sus servicios en empresas que se dediquen al mantenimiento e instalación de alumbrado público, y a los/las que presten sus servicios en empresas que se dediquen a la instalación y mantenimiento de líneas de alta y media tensión siempre que se trabaje en campo o con altura o en centro de transformación y subestaciones con tensión, excepto en el caso de instalaciones realizadas en obras nuevas y que aún no cuente con la autorización administrativa correspondiente. También tendrán derecho a percibir este plus todos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen su actividad en el montaje y mantenimiento de molinos de viento (sector eólico), así como los/as trabajadores/as que siendo de aplicación el presente convenio desarrollen su actividad en el sector minero.

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

Art. 17) PLUS INDUSTRIAL.

1.- Los/as trabajadores/as recibirán la cuantía que se especifica en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos, por día efectivamente trabajado, cuando realicen tareas en las Industrias del Polo Químico ubicadas en la avenida Francisco Montenegro de Huelva y en Palos de la Frontera, Cementera de Niebla, Astilleros y Encesa. Aquellos/as trabajadores/as que en los talleres de sus respectivas empresas manipulen y trabajen con elementos que provengan de dichas industrias, percibirán la cuantía que se especifica en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos, por día efectivamente trabajado.

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

Art. 18) PLUS DE PARADAS.

Definición de Paradas. Se entiende como paradas, las actuaciones programadas para el mantenimiento o reformas de las unidades o bloques de unidades de producción que sólo pueden ejecutarse con dichas unidades fuera de servicio.

También tendrán la consideración de paradas, las paradas de emergencias, las imprevistas y las producidas por necesidades o requisitos de la producción. Así como aquellas que, no teniendo las consideraciones anteriores, son necesarias realizarlas para hacer reparaciones en las unidades de producción. Todo ello, siempre que se trate de trabajos de mantenimiento, no estando incluidos, por tanto, los trabajos de ingeniería o los de ejecución de nuevos proyectos.

No tendrán consideración de paradas los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones o la ampliación o modificación de las existentes.

Cuando las Paradas tengan una duración inferior a cinco días no darán derecho a la percepción del incentivo de “Plus de Paradas”

El comienzo de las paradas será en el momento en el que se entregan las instalaciones afectadas, no incluyendo los trabajos previos y necesarios para dicha entrega.

La finalización de las paradas será cuando den comienzo las tareas de puesta en marcha de las instalaciones afectadas.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

Incentivo del Plus de Paradas. El abono del plus de paradas se realizará en las cantidades siguientes y a todos/as los/as trabajadores/as, con jornada laboral de al menos ocho horas diarias, sean fijos o eventuales, e independientemente de su categoría profesional.

Para el año 2018 no se abonará cantidad alguna por este concepto

Para el año 2019

a) Plus de paradas de lunes a viernes, será diario y por día de parada trabajado a razón de 15,00 €.

b) Plus de paradas en sábados, domingos y festivos, a razón de 30,00 € por día de parada trabajado.

Para el año 2020

a) Plus de paradas de lunes a viernes, será diario y por día de parada trabajado a razón de 18,00 €

b) Plus de paradas en sábados, domingos y festivos, a razón de 35,00 € por día de parada trabajado.

Para el año 2021 el Plus de paradas tendrá la misma subida que tenga el Convenio para el resto de los conceptos retributivos.

En todo caso se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que vinieran disfrutando en su caso los trabajadores/as por este concepto.

Art. 19) PLUS DISTANCIA.

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

A) A los/as trabajadores/as que tengan su centro de trabajo en Huelva capital, se les abonará el equivalente a dos billetes de autobús urbanos, por día efectivamente trabajado, cuando la jornada laboral sea continua y cuatro billetes por día efectivamente trabajado cuando la jornada sea partida.

B) A los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el Polo Químico de Huelva situado en la Avenida Francisco Montenegro, así como a los/as trabajadores/as de las empresas auxiliares que presten sus servicios en el centro de trabajo de Astilleros de Huelva, con independencia de donde tenga su domicilio, se les abonará por cada día efectivamente trabajado la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos.

C) A los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el Polo Químico de Huelva situado en Palos de la Frontera o Encesa, así como a los/as trabajadores/as de la Cementera de Niebla, con independencia de donde tenga su domicilio, se les abonará por cada día efectivamente trabajado la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos.

D) Y para el resto de trabajadores/as que no tengan su centro de trabajo dentro de los apartados anteriores, la cantidad a abonar, por día efectivamente trabajado, será la establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por kilómetro de distancia que haya desde su domicilio habitual hasta su centro de trabajo en su ida y vuelta, entendiendo que el domicilio habitual será considerado el que el/la trabajador tenga en el momento de su contratación y que la distancia será la que certifique el organismo público competente en la materia. Cuando causas no imputadas al trabajador o circunstancias sociales o familiares probadas fehacientemente, le obligue a cambiar de domicilio y este fuera más lejano, también se tendrá derecho a la percepción correspondiente de este suplido, una vez probado el hecho.

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

Y por necesidad de la empresa sea esta la que mande al/la trabajador/a a otro centro de trabajo, no facilitándole medio de transporte alguno, se le abonará la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por kilómetro recorrido.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

Art. 20) TRABAJOS NOCTURNOS.

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

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

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

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

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

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

Art. 21) TRABAJOS A TURNOS.

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

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

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

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

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

Todos/as los/as trabajadores/as cuya actividad se desarrolle en trabajos a turnos percibirán un complemento denominado TURNICIDAD consistente en la cantidad mensual establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos mensuales o la parte proporcional que corresponda en caso de mes incompleto.

Art. 22) JORNADAS ESPECIALES.

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

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

Los Festivos y domingos tendrán una compensación consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos.

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

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

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

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

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

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

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

Todos/as los/as trabajadores/as que realicen el servicio de Semana de Retén percibirán un complemento denominado PLUS RETÉN consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por semana completa de retén, según lo estipulado en el apartado A.

Todos/as los/as trabajadores/as que realicen sus servicios fuera del horario pactado percibirán un complemento denominado CAMBIO DE JORNADA consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por día efectivamente trabajado, siempre que esté en esta situación, según lo estipulado en el apartado B.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

Todos/as lo/as trabajadores/as que realicen el servicio de Retén de fin de semana percibirán un complemento denominado RETÉN FIN SEMANA consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por el fin de semana completo, según lo especificado en el apartado C.

Art. 23) DIETAS.

Para cuando el/la trabajador/a tenga que desplazarse del centro para el que esté contratado, a otra localidad y no coincida esta con su domicilio habitual, no pudiendo retornar a dicho domicilio con el tiempo suficiente para la comida, se establece una MEDIA DIETA Y DIETA COMPLETA consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por día efectivamente trabajado. Del importe establecido se acuerda que el 56 % es para los gastos de comida y el 44 % para el de alojamiento, no teniéndose que abonar estos conceptos siempre y cuando sea la empresa directamente cuando se haga cargo de uno o de ambos.

Y para cuando el/la trabajador/a tenga que desplazarse fuera de la Península Ibérica y siempre que la empresa no cubra todos los gastos correspondientes al mismo, percibirá por dicho concepto y para el año 2018, las siguientes indemnizaciones:

- Los gastos completos del desplazamiento desde su domicilio habitual hasta el centro de trabajo que vaya a realizar sus funciones. El medio de transporte utilizado será el más idóneo según cada caso y deberá de ser consensuado con la empresa, dando ésta, el visto bueno.
- Dieta por día completo en el país designado 105,25 €
- Almuerzo 29,47 €
- Cena 29,47 €
- Pernoctación 46,31 €

En caso de que los gastos ocasionados en el país de referencia sean superiores a las dietas establecidas en este artículo, y sea demostrado fehacientemente por el/la trabajador/a, la empresa estará obligada a abonar la diferencia existente entre la dieta establecida y las facturas presentadas.

Cuando los desplazamientos realizados fuera del centro y con derecho a percepción de las dietas a las que hace referencia los apartados anteriores, sean superiores a tres días, la empresa estará obligada a adelantar dichas percepciones al/la trabajador/a afectado/a, siempre y cuando que dicho/a trabajador/a tenga al menos seis meses de antigüedad en la empresa. Y cuando el/la trabajador/a tenga menos de seis meses de antigüedad en la empresa, el adelanto de las citadas percepciones se le entregará a la persona encargada o responsable del grupo de trabajadores/as que sea designado a tal efecto por la empresa.

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

En aquellas empresas que tengan establecido cualquier sistema de compensación por este concepto, se respetaran las condiciones que el/la trabajador/a viniera disfrutando por el mismo.

Para todos/as los/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa tengan que prolongar su jornada habitual de trabajo, en su mismo centro, la empresa estará obligada a facilitarle el almuerzo cuando el trabajo se prolongue más allá de dos horas del horario de salida que esté establecido en su jornada continuada y la cena si el trabajo se prolonga más allá de las 23,00 horas.

Art. 24) VIAJANTE.

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

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

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

Art. 25) ABSENTISMO.

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

El importe a abonar por ninguna falta, con una falta y con dos faltas será el establecido en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por dicho concepto.

Se considerarán falta al trabajo a estos efectos las siguientes:

Enfermedad de todo tipo.

Accidentes de trabajos de duración inferior a un mes.

Visitas médicas.

Cualquier otra ausencia no justificada.

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

TÍTULO III. DE CARÁCTER SOCIAL

Art. 26) AYUDAS DE ESTUDIOS.

Para todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio, sea cual fuere su antigüedad, se establecen unas Ayudas de Estudios para los/as hijos/as de éstos/as en los siguientes supuestos y en las cantidades establecidas en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos

-1 Guardería y educación Infantil

-2 1º y 2º Ciclo E. Primaria

-3 3º Ciclo E. Prim. Y de 1º a 4º ESO

-4 Bachillerato, FP y Módulos

-5 Diplomaturas y Licenciaturas

Se entienden estas cantidades por cada curso e hijo/a con una limitación en los casos de estudios superiores y título de graduado medio de 4 convocatorias como máximo y previa justificación de que los/as hijos/as cursan los estudios para los que se conceden las ayudas, abonándose éstas en el mes de septiembre y de una sola vez. Los/as trabajadores/as que no alcancen el año completo de trabajo en la empresa, percibirán la parte proporcional de la ayuda de estudios, del tiempo trabajado en el momento que se le practique la liquidación, al término de su relación laboral.

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

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

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

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

Art. 27) NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

A todo el personal con al menos seis meses de antigüedad en la empresa y que continuando en la empresa contraiga matrimonio, se le concederá una ayuda económica consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos en caso de nupcialidad. Esta ayuda económica sólo se le concederá al/la trabajador/a una vez en cada empresa. Asimismo, a todo el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa se le concederá una ayuda económica en caso de natalidad consistente en la cantidad establecida en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos por cada hijo/a. Para percibir estas ayudas se comprobará por el correspondiente libro de familia.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

Art. 28) ROPA DE TRABAJO.

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

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

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

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

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

Cuando los Planes de Evaluación de Riesgos Laborales que se hagan en los centros de trabajo, detecten que los/as trabajadores/as están sometidos/as y expuestos/as a agentes biológicos o cancerígenos, durante su jornada laboral y de conformidad con los Reales Decretos 664/97 (Protección de los trabajadores contra los Riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos) y el 665/97 (Protección de los trabajadores contra los Riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos), el/la empresario/a se responsabilizará del lavado de ropa de los/as trabajadores/as afectados/as por dichos riesgos y sin ningún costo para el propio trabajador o trabajadora.

Y cuando la ropa de trabajo habitual sea considerada como un EPI por disponer de propiedades electroestáticas e ignífugas y sea obligatorio su uso, será también responsabilidad del/la empresario/a el lavado, mantenimiento, control y limpieza de dichas prendas, tal como viene recogido en el artículo 7 del real decreto 773/1997.

La ropa de trabajo que el empresario o empresaria tenga que lavar conforme lo previsto en este artículo, será entregada y recogida por el/la trabajadora en el lugar, que a estos efectos sea designado por la empresa, que será el centro de trabajo abierto donde la empresa ejerza su actividad y siempre que exista la posibilidad de habilitar un lugar para ello .Para los/as trabajadores/as itinerantes o que presten sus servicios en diferentes centros de trabajo, el lugar donde recoger o depositar la ropa de trabajo, será la sede o delegación de la empresa.

Será responsabilidad del/la trabajador/a la entrega y recogida de la ropa para su lavado, sin que ello tenga consideración de tiempo de trabajo.

Art. 29) SEGURO RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCIR.

Los/as conductores/as que las empresas utilicen como tales, percibirán, mensualmente, para un seguro de retirada de conducir, el importe establecido en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos o las empresas podrán optar por realizarles el seguro a su coste.

TÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

Art. 30) JORNADA LABORAL.

Se establece la jornada en cómputo anual de 1.738 horas de trabajo efectivo.

La jornada máxima diaria será de 9 horas efectivas de trabajo y su distribución semanal será de lunes a viernes.

Cualquier modificación del horario tendrá que ser acordada entre empresarios/as y representantes de los/as trabajadores/as.

En caso de desacuerdo decidirá obligatoriamente la Comisión Paritaria del Convenio careciendo en este caso el/la presidente/a del voto de calidad.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles y, en caso de que se trabaje, independientemente de las horas que se realicen, el/la trabajador/a será compensado con las cantidades establecidas en las tablas salariales y de conceptos retributivos anexos especificándose si es en horario de noche y en horario de mañana o tarde.

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

JORNADA DE VERANO:

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

Art. 31) HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

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

Art. 32) VACACIONES.

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

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

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

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

Art. 33) 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/la trabajador/a 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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, 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/la trabajador/a 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.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El/la trabajador/a 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.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 34) LICENCIAS RETRIBUIDAS.

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

a) TRES DÍAS laborables por nacimiento o adopción de hijos/as. Y dos días más en caso de intervención quirúrgica por cesárea.

b) CINCO DÍAS laborables en caso de fallecimiento del cónyuge y hasta TRES DÍAS laborables en caso de fallecimiento de padres, madres, hijos/as, nietos/as, hermanos/as y abuelos/as. Esta licencia se extiende, igualmente, a los/as sobrinos/as, pero exclusivamente consanguíneos.

c) DOS DÍAS laborables en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, madres, hijos/as, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el médico que asista al/la enfermo/a, antes o después del hecho causante.

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

d) QUINCE DÍAS naturales en caso de matrimonio.

e) El día de la boda de hijos/as, nietos/as, hermanos/as, padres y madres, si coincide con un día laboral.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical, según las disposiciones vigentes.

Se incluye a los efectos de obtención de esta licencia la petición y renovación del D.N.I. y Pasaporte, así como la renovación y la primera convocatoria del permiso de conducción (incluido el examen teórico y el práctico).

g) A los/as trabajadores/as que realicen estudios para obtener un título profesional por el tiempo necesario para tomar parte en los exámenes, previa presentación de la papeleta de examen.

h) UN DÍA por traslado de domicilio.

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

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

Todas las licencias se atenderán según el cuadro explicativo siguiente:

TITULAR/CONYUGUE				
1º GRADO	PADRES/MADRES	SUEGROS/AS	HIJOS/AS	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS/AS	HERMANOS/AS	CUÑADOS/AS	NIETOS/AS
3º GRADO	BISABUELOS/AS	TIOS/AS	SOBRINOS/AS	BIZNIETOS/AS
4º GRADO	PRIMOS/AS			

Art. 35) PAREJAS DE HECHO.

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

Art. 36) RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD.

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

TÍTULO V. CONTRATACIÓN

Art. 37) MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

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

a) Contratos por circunstancia de la producción:

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

b) Contratos de Formación y Contratos en Practicas:

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

c) Contratos de Relevo:

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

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

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

d) Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en las disposiciones legales vigentes o a las que en el futuro se aprobasen.

TÍTULO VI. SITUACIONES ESPECIALES DE INCAPACIDAD Y DISCAPACITACIÓN:

Art. 38) INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

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

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

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

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

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

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

Art. 39) INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA O MUERTE DERIVADA DE ACCIDENTE.

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

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

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

Art. 40) INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL POR ENFERMEDAD COMUN.

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

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

Art. 41) TRABAJADORES/AS CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

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

Las empresas cuyas plantillas excedan de 50 trabajadores/as fijos/as y que de conformidad con la Ley 1/2013 del 23 de noviembre están obligadas a reservar al menos el 2% de su plantilla a los/as trabajadores/as con capacidad disminuida, darán preferencia absoluta a los/as trabajadores/as a que se refiere el artículo anterior para ocupar dichos puestos de trabajo.

También en todo lo relacionado a la protección de los/as trabajadores/as con una capacidad disminuida en el puesto de trabajo se estará en lo dispuesto en la ley antes mencionada.

Art. 42) JUBILACIÓN.

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

Las bajas que se produzcan en las empresas afectadas por el presente Convenio, por motivos de jubilación, que afecten a trabajadores/as fijos/as, serán cubiertas con contratos de formación o con contratos en prácticas de la misma categoría profesional al que pertenezca el/la trabajador/a que se jubila. El tiempo máximo de duración de dichos contratos será el que legalmente esté establecido y a su término quedaran los/as trabajadores/as como plantilla fija en la empresa.

La empresa podrá contratar varios/as trabajadores/as con contratos de formación sucesivamente y durante el tiempo que legalmente esté establecido hasta encontrar a la persona adecuada.

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

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

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

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

Igualmente, las empresas no vendrán obligadas a contratar fijo a ningún/a operario/a o, incluso, ni proceder a la sustitución del/la trabajador/a que cause baja por las razones precitadas, si llega a ese acuerdo con su comité, o, en su defecto, con la Comisión Paritaria.

Art. 43) SALUD LABORAL.

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

TÍTULO VII. RELACIONES SINDICALES

Art. 44) DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

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

a) El crédito de horas establecidas en el artículo 68 del mencionado Estatuto, serán ampliables en 9 horas más al mes en los supuestos en que no siendo posible la acumulación se acredite por el/la Delegado/a de su Sindicato la urgencia o necesidad de tal ampliación y que ello venga determinado por el ejercicio de sus funciones de representación.

   En el supuesto de acumulación, la ampliación a que se refiere el párrafo anterior, solamente se hará al/la Delegado/a o miembro del Comité en el que se hayan acumulado una vez agotado el total.

b) En las empresas con un/a sólo/a Delegado/a las horas a que se refiere el artículo 68 e) del E.T., se acumularán por períodos trimestrales. Podrán acumularse las horas en los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso a los/as Delegados/as de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. El acuerdo en tal sentido entre los miembros del Comité o Delegados/as de Personal, deberá ser puesto en conocimiento de la empresa.

c) Cuota Sindical. A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a Centrales Sindicales, las empresas descontarán de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, salvo que las empresas opten por poner las cuotas recaudadas a disposición del representante del sindicato debidamente acreditado.

d) Secciones Sindicales. Se reconocen las Secciones Sindicales en las empresas afectadas por el presente Convenio, con las funciones y cometidos establecidos en el E.T. y en la L.O.L.S. Se recomienda la extensión de estas Secciones sindicales a otras empresas que sin alcanzar el número de trabajadores/as a que afecta el párrafo anterior, rebasen los 100, en función de las especiales características de las mismas.

e) Contratos. Las empresas remitirán al Comité o Delegado/a Personal, en su caso, las copias de los contratos de trabajo dentro del plazo reglamentario. Se podrá designar en las empresas que cuenten con más de 150 trabajadores/as de plantilla un/a Delegado/a Sindical con los demás requisitos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

f) Para los/as delegados/as de prevención, se amplia el crédito de horas establecidas en el artículo 68 del mencionado Estatuto, en 9 horas más al mes, independientemente de las mencionadas en el párrafo A de este artículo, siempre y cuando se acrediten y vengan determinada por el ejercicio de sus funciones como tales. El disfrute de este crédito deberá solicitarse previamente a la Dirección de la empresa, especificando las funciones a realizar como Delegado/a de Prevención.

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

Art. 45) TRABAJO DE MENORES.

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

Art. 46) VICTIMAS VIOLENCIA DE GENERO.

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

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

Art. 47) CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. . Y también en lo establecido en la ley 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Art. 48) IGUALDAD.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Para el cumplimiento de lo expuesto anteriormente se estará en lo dispuesto por la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Art. 49) NORMAS SUPLETORIAS.

En lo no previsto en este Convenio se estará en lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal que esté vigente.

TÍTULO VIII. CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

Art. 50) CODIGO DE CONDUCTA LABORAL.

Los/as trabajadores/as del sector y que le son de aplicación el presente convenio colectivo, le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal que esté vigente.

TÍTULO IX. LA SUCESIÓN DE EMPRESA

Art. 51) LA SUCESION DE EMPRESA.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, se establece:

A/ Que a la terminación de un contrato de mantenimiento y sólo y exclusivamente si es de mantenimiento entre una empresa principal pública (administraciones estatales, autonómicas, locales, servicios concertados o mixtos donde hay mayoritariamente capital público y organismos que integran el sector público institucional), y otra empresa contratista, se continuase el servicio con una nueva empresa, los/as trabajadores/as de la cesante por esta causa, tendrán derecho a subrogarse en la nueva adjudicataria en todos los derechos y obligaciones de la anterior empresa cesante.

La empresa cesante en el servicio preavisará documentalmente al personal afectado y a los/as representantes de los trabajadores/as la resolución de dicho contrato de mantenimiento.

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante, relación de personal en formato electrónico de hoja de cálculo, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el/la trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los/as trabajadores/as afectados/as.

c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante, el certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

B/ Para el resto de los supuestos que se produzcan en una sucesión de empresa se estará en lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

C/ Se formará una comisión de trabajo, dirigida por la Comisión Paritaria para que haga un estudio de implantación de la subrogación en los contratos de mantenimiento del sector privado.

CLÁUSULAS ADICIONALES

CLÁUSULA ADICIONAL 1ª Las partes acuerdan dar por extinguidas, y, por tanto, ya no aparecen reflejadas en las tablas salariales de este Convenio, las siguientes categorías profesionales: Contramaestre, Capataz Especial, Capataz Peón Ordinario, Taquimecanógrafa, Archivero B., Listero, Aspirante Administrativo de 17 y 16 años, Auxiliar de Organización.

Caso de que algunas de las categorías anteriores, pueda estar aún vigente en algún centro de trabajo afectado por este Convenio, se seguirá manteniendo y aplicándosele las mismas subidas salariales que al resto de las categorías profesionales.

CLÁUSULA ADICIONAL 2ª Las partes acuerdan dar por terminado el periodo de equiparación salarial de los/as trabajadores/as a que se refiere el apartado 2º del artículo 2º del presente Convenio. Por tanto, todos/as los/as trabajadores/as afectados por el mismo vendrán incluidos/as en una misma tabla salarial en sus diferentes categorías profesionales.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que el/la trabajador/a viniera disfrutando antes de la equiparación salarial firmada en este Convenio.

CLÁUSULA ADICIONAL 3ª El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador/ra para que surta efectos liberatorios deberá ser conforme al anexo III que figura en este convenio.

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

Una vez firmado por el/la trabajador/a, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios. Cualquier otro modelo de finiquito distinto al que figura en el anexo al que se refiere este artículo, no tendrá carácter liberatorio. En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del/la trabajador/a no será de aplicación este artículo.

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

ANEXO I - 2018 - SUBIDA DEL 1,7 % SOBRE EL AÑO 2017

PERSONAL TITULADO	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
DIRECTOR	1.292,37 €	517,62 €	1.810,00 €
LICENCIADOS/TITULADO SUPERIOR	1.292,37 €	517,62 €	1.810,00 €
INGENIEROS	1.292,37 €	517,62 €	1.810,00 €
PERITOS E ING. TECNICO INDUSTRIAL	1.057,53 €	517,62 €	1.575,15 €
TITULADO MEDIO	1.022,09 €	517,62 €	1.539,71 €
GRADUADOS SOCIALES	1.022,09 €	517,62 €	1.539,71 €
TECNICOS DE TALLER	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
JEFE DE TALLER	1.057,53 €	517,62 €	1.575,15 €
MAESTRO DE TALLER 1ª	903,79 €	517,62 €	1.421,41 €
JEFE DE EQUIPO	903,79 €	517,62 €	1.421,41 €
MAESTRO DE TALLER 2ª	822,64 €	517,62 €	1.340,26 €
ENCARGADO	815,30 €	513,54 €	1.328,84 €
TECNICOS OFICINA	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
DELINEANTE PROYECT/DIBUJANTE	903,79 €	517,62 €	1.421,41 €
DELINEANTE DE 1ª/TOPOGRAFO/PROYECT.	822,64 €	517,62 €	1.340,26 €
DELINEANTE DE 2ª	789,63 €	513,54 €	1.303,17 €
CALCADOR/REPRODUCTOR/AUXILIAR	755,67 €	509,37 €	1.265,05 €
REPRODUCTOR DE PLANOS	734,77 €	509,37 €	1.244,15 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
JEFE DE 1ª	1.158,96 €	517,62 €	1.676,59 €
JEFE DE 2ª	1.057,51 €	517,62 €	1.575,13 €
VIAJANTE	903,79 €	517,62 €	1.421,41 €
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACION	1.008,60 €	517,62 €	1.526,22 €
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACION	903,79 €	513,55 €	1.417,34 €
CONTABLE	903,79 €	513,55 €	1.417,34 €
AUXILIAR DE ADMINISTRATIVO	755,67 €	509,37 €	1.265,05 €
PERSONAL DE LABORATORIO	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
TECNICO DE LABORATORIO	1.158,96 €	517,62 €	1.676,59 €
JEFE DE SECCION	1.057,51 €	517,62 €	1.575,13 €
ANALISTA DE 1ª	1.008,60 €	517,62 €	1.526,22 €
ANALISTA DE 2ª	903,79 €	513,55 €	1.417,34 €
AUXILIAR	755,67 €	509,37 €	1.265,05 €
PERSONAL TECNICO DE ORGANIZACIÓN	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
JEFE DE OBRAS	1.158,96 €	517,62 €	1.676,59 €
JEFE DE 1ª ORGANIZACIÓN	1.158,96 €	517,62 €	1.676,59 €
JEFE DE SUCURSAL	1.158,96 €	517,62 €	1.676,59 €
JEFE DE 2ª ORGANIZACIÓN	1.057,51 €	517,62 €	1.575,13 €
JEFE DE SECCION	1.057,51 €	517,62 €	1.575,13 €
ENCARGADO	1.008,60 €	517,62 €	1.526,22 €
SUPERVISOR	1.008,60 €	517,62 €	1.526,22 €
TECNICO SUPERIOR EN PRL	1.008,60 €	517,62 €	1.526,22 €

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.008,60 €	517,62 €	1.526,22 €
TECNICO INTERMEDIO EN PRL	903,79 €	513,55 €	1.417,34 €
TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	903,79 €	513,55 €	1.417,34 €
PERSONAL SUBALTERNO	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
CHOFER DE TURISMO O CAMION	27,25 €	20,07 €	47,31 €
CHOFER DE MOTOS	24,89 €	20,07 €	44,95 €
ALMACENERO	25,03 €	20,07 €	45,09 €
PESADOR DE BASCULA/VIGILANTE	24,89 €	20,07 €	44,95 €
PORTERO	24,89 €	20,07 €	44,95 €
TELEFONISTA	24,89 €	21,17 €	46,06 €
PERSONAL OBRERO	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
OFICIAL DE 1ª	25,88 €	22,83 €	48,71 €
OFICIAL DE 2ª	25,43 €	21,91 €	47,33 €
DEPENDIENTE	25,43 €	21,91 €	47,33 €
OFICIAL DE 3ª	25,03 €	20,92 €	45,95 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	25,03 €	20,92 €	45,95 €
ESPECIALISTA	24,89 €	20,06 €	44,94 €
APRENDIZ DE 17 AÑOS	12,29 €	6,50 €	18,78 €
APRENDIZ DE 16 AÑOS	11,43 €	5,79 €	17,22 €
HORAS/EXTRAS			TOTAL
OFICIAL 1ª/CHOFER TURISMO O CAMION			16,77 €
OFICIAL 2ª/DEPENDIENTE			15,42 €
OFICIAL 3ª/AUXILIAR ADMIN./CHOFER MOTOS			14,02 €
ESPECIALISTA/ALMACENERO/PESADOR			12,67 €
ORDENANZA/GUARDA JURADO/VIGILANTE/ PORTERO			12,67 €

CONCEPTOS RETRIBUIDOS	TOTAL	CONCEPTOS RETRIBUIDOS	TOTAL
PLUS INDUSTRIAL	5,21 €	AYUDA DE ESTUDIOS 1	44,03 €
PLUS INDUSTRIAL TALLER	2,60 €	AYUDA DE ESTUDIOS 2	107,10 €
PLUS DISTANCIA 1	3,26 €	AYUDA DE ESTUDIOS 3	142,92 €
PLUS DISTANCIA 2	4,10 €	AYUDA DE ESTUDIOS 4	178,45 €
PLUS DISTANCIA	0,32 €	AYUDA DE ESTUDIOS 5	267,74 €
TURNICIDAD	255,69 €	NUPCIALIDAD	119,19 €
C. JORNADA	24,45 €	NATALIDAD	79,47 €
C. JORNADA D+F	38,91 €	SEGURO DE CARNET DE CONDUCIR	3,34 €
RETEN SEMANAL	155,64 €	COMP. 24 Y 31 DIC (N)	166,76 €
RETEN DE FIN DE SEMANA	77,82 €	COMP. 24 Y 31 DIC (T)	55,59 €
MEDIA DIETA	16,34 €	BOLSAS DE VACACIONES	7,99 €
DIESTA COMPLETA	54,19 €	INCAP. PERMAN. ACCIDENTE	32.840,34 €
COMIDA DIETA	30,10 €	INCAP. PERMAN. ENF. COMUN	8.210,09 €
PERNOCTACION DIETA	24,08 €		
ABSENTISMO SIN FLATA	198,68 €		
ABSENTISMO 1 FALTA	149,04 €		
ABSENTISMO 2 FALTAS	99,36 €		

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

ANEXO II - 2019 - SUBIDA DEL 1,9 % SOBRE EL AÑO 2018

PERSONAL TITULADO	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
DIRECTOR	1.316,93 €	527,46 €	1.844,39 €
LICENCIADOS/TITULADO SUPERIOR	1.316,93 €	527,46 €	1.844,39 €
INGENIEROS	1.316,93 €	527,46 €	1.844,39 €
PERITOS E ING. TECNICO INDUSTRIAL	1.077,62 €	527,46 €	1.605,08 €
TITULADO MEDIO	1.041,50 €	527,46 €	1.568,96 €
GRADUADOS SOCIALES	1.041,50 €	527,46 €	1.568,96 €
TECNICOS DE TALLER	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
JEFE DE TALLER	1.077,62 €	527,46 €	1.605,08 €
MAESTRO DE TALLER 1ª	920,96 €	527,46 €	1.448,42 €
JEFE DE EQUIPO	920,96 €	527,46 €	1.448,42 €
MAESTRO DE TALLER 2ª	838,27 €	527,46 €	1.365,73 €
ENCARGADO	830,79 €	523,30 €	1.354,09 €
TECNICOS OFICINA	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
DELINEANTE PROYECT/DIBUJANTE	920,96 €	527,46 €	1.448,42 €
DELINEANTE DE 1ª/TOPOGRAFO/PROYECT.	838,27 €	527,46 €	1.365,73 €
DELINEANTE DE 2ª	804,63 €	523,30 €	1.327,93 €
CALCADOR/REPRODUCTOR/AUXILIAR	770,03 €	519,05 €	1.289,08 €
REPRODUCTOR DE PLANOS	748,73 €	519,05 €	1.267,79 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
JEFE DE 1ª	1.180,98 €	527,46 €	1.708,44 €
JEFE DE 2ª	1.077,60 €	527,46 €	1.605,06 €
VIAJANTE	920,96 €	527,46 €	1.448,42 €
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACION	1.027,76 €	527,46 €	1.555,22 €
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACION	920,96 €	523,31 €	1.444,27 €
CONTABLE	920,96 €	523,31 €	1.444,27 €
AUXILIAR DE ADMINISTRATIVO	770,03 €	519,05 €	1.289,08 €
PERSONAL DE LABORATORIO	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
TECNICO DE LABORATORIO	1.180,98 €	527,46 €	1.708,44 €
JEFE DE SECCION	1.077,60 €	527,46 €	1.605,06 €
ANALISTA DE 1ª	1.027,76 €	527,46 €	1.555,22 €
ANALISTA DE 2ª	920,96 €	523,31 €	1.444,27 €
AUXILIAR	770,03 €	519,05 €	1.289,08 €
PERSONAL TECNICO DE ORGANIZACIÓN	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
JEFE DE OBRAS	1.180,98 €	527,46 €	1.708,44 €
JEFE DE 1ª ORGANIZACIÓN	1.180,98 €	527,46 €	1.708,44 €
JEFE DE SUCURSAL	1.180,98 €	527,46 €	1.708,44 €
JEFE DE 2ª ORGANIZACIÓN	1.077,60 €	527,46 €	1.605,06 €
JEFE DE SECCION	1.077,60 €	527,46 €	1.605,06 €
ENCARGADO	1.027,76 €	527,46 €	1.555,22 €
SUPERVISOR	1.027,76 €	527,46 €	1.555,22 €
TECNICO SUPERIOR EN PRL	1.027,76 €	527,46 €	1.555,22 €

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.027,76 €	527,46 €	1.555,22 €
TECNICO INTERMEDIO EN PRL	920,96 €	523,31 €	1.444,27 €
TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	920,96 €	523,31 €	1.444,27 €
PERSONAL SUBALTERNO	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
CHOFER DE TURISMO O CAMION	27,76 €	20,45 €	48,21 €
CHOFER DE MOTOS	25,36 €	20,45 €	45,81 €
ALMACENERO	25,50 €	20,45 €	45,95 €
PESADOR DE BASCULA/VIGILANTE	25,36 €	20,45 €	45,81 €
PORTERO	25,36 €	20,45 €	45,81 €
TELEFONISTA	25,36 €	21,58 €	46,94 €
PERSONAL OBRERO	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
OFICIAL DE 1ª	26,37 €	23,27 €	49,64 €
OFICIAL DE 2ª	25,91 €	22,32 €	48,23 €
DEPENDIENTE	25,91 €	22,32 €	48,23 €
OFICIAL DE 3ª	25,50 €	21,32 €	46,82 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	25,50 €	21,32 €	46,82 €
ESPECIALISTA	25,36 €	20,44 €	45,80 €
APRENDIZ DE 17 AÑOS	12,52 €	6,62 €	19,14 €
APRENDIZ DE 16 AÑOS	11,65 €	5,90 €	17,54 €

HORAS/EXTRAS	TOTAL
OFICIAL 1ª/CHOFER TURISMO O CAMION	17,09 €
OFICIAL 2ª/DEPENDIENTE	15,71 €
OFICIAL 3ª/AUXILIAR ADMIN./CHOFER MOTOS	14,29 €
ESPECIALISTA/ALMACENERO/PESADOR	12,91 €
ORDENANZA/GUARDA JURADO/VIGILANTE/	
PORTERO	12,91 €

CONCEPTOS RETRIBUIDOS	TOTAL	CONCEPTOS RETRIBUIDOS	TOTAL
PLUS INDUSTRIAL	5,31 €	AYUDA DE ESTUDIOS 1	44,86 €
PLUS INDUSTRIAL TALLER	2,65 €	AYUDA DE ESTUDIOS 2	109,14 €
PLUS DISTANCIA 1	3,33 €	AYUDA DE ESTUDIOS 3	145,63 €
PLUS DISTANCIA 2	4,18 €	AYUDA DE ESTUDIOS 4	181,84 €
PLUS DISTANCIA	0,32 €	AYUDA DE ESTUDIOS 5	272,82 €
TURNICIDAD	260,55 €	NUPCIALIDAD	121,46 €
C. JORNADA	24,91 €	NATALIDAD	80,98 €
C. JORNADA D+F	39,65 €	SEGURO DE CARNET DE CONDUCIR	3,40 €
RETEN SEMANAL	158,60 €	COMP. 24 Y 31 DIC (N)	169,93 €
RETEN DE FIN DE SEMANA	79,30 €	COMP. 24 Y 31 DIC (T)	56,65 €
MEDIA DIETA	16,65 €	BOLSAS DE VACACIONES	8,15 €
DIESTA COMPLETA	55,22 €	INCAP. PERMAN. ACCIDENTE	33.464,31 €
COMIDA DIETA	30,68 €	INCAP. PERMAN. ENF. COMUN	8.366,08 €
PERNOCTACION DIETA	24,54 €		
ABSENTISMO SIN FLATA	202,46 €		
ABSENTISMO 1 FALTA	151,87 €		
ABSENTISMO 2 FALTAS	101,25 €		

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

ANEXO III - 2020 - SUBIDA DEL 2 % SOBRE EL AÑO 2019

PERSONAL TITULADO	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
DIRECTOR	1.343,27 €	538,01 €	1.881,27 €
LICENCIADOS/TITULADO SUPERIOR	1.343,27 €	538,01 €	1.881,27 €
INGENIEROS	1.343,27 €	538,01 €	1.881,27 €
PERITOS E ING. TECNICO INDUSTRIAL	1.099,17 €	538,01 €	1.637,18 €
TITULADO MEDIO	1.062,33 €	538,01 €	1.600,34 €
GRADUADOS SOCIALES	1.062,33 €	538,01 €	1.600,34 €
TECNICOS DE TALLER	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
JEFE DE TALLER	1.099,17 €	538,01 €	1.637,18 €
MAESTRO DE TALLER 1ª	939,38 €	538,01 €	1.477,39 €
JEFE DE EQUIPO	939,38 €	538,01 €	1.477,39 €
MAESTRO DE TALLER 2ª	855,04 €	538,01 €	1.393,04 €
ENCARGADO	847,40 €	533,77 €	1.381,17 €
TECNICOS OFICINA	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
DELINEANTE PROYECT/DIBUJANTE	939,38 €	538,01 €	1.477,39 €
DELINEANTE DE 1ª/TOPOGRAFO/PROYECT.	855,04 €	538,01 €	1.393,04 €
DELINEANTE DE 2ª	820,72 €	533,77 €	1.354,49 €
CALCADOR/REPRODUCTOR/AUXILIAR	785,43 €	529,43 €	1.314,86 €
REPRODUCTOR DE PLANOS	763,71 €	529,43 €	1.293,14 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
JEFE DE 1ª	1.204,60 €	538,01 €	1.742,61 €
JEFE DE 2ª	1.099,15 €	538,01 €	1.637,16 €
VIAJANTE	939,38 €	538,01 €	1.477,39 €
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACION	1.048,32 €	538,01 €	1.586,32 €
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACION	939,38 €	533,78 €	1.473,16 €
CONTABLE	939,38 €	533,78 €	1.473,16 €
AUXILIAR DE ADMINISTRATIVO	785,43 €	529,43 €	1.314,86 €
PERSONAL DE LABORATORIO	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
TECNICO DE LABORATORIO	1.204,60 €	538,01 €	1.742,61 €
JEFE DE SECCION	1.099,15 €	538,01 €	1.637,16 €
ANALISTA DE 1ª	1.048,32 €	538,01 €	1.586,32 €
ANALISTA DE 2ª	939,38 €	533,78 €	1.473,16 €
AUXILIAR	785,43 €	529,43 €	1.314,86 €
PERSONAL TECNICO DE ORGANIZACIÓN	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
JEFE DE OBRAS	1.204,60 €	538,01 €	1.742,61 €
JEFE DE 1ª ORGANIZACIÓN	1.204,60 €	538,01 €	1.742,61 €
JEFE DE SUCURSAL	1.204,60 €	538,01 €	1.742,61 €
JEFE DE 2ª ORGANIZACIÓN	1.099,15 €	538,01 €	1.637,16 €
JEFE DE SECCION	1.099,15 €	538,01 €	1.637,16 €
ENCARGADO	1.048,32 €	538,01 €	1.586,32 €
SUPERVISOR	1.048,32 €	538,01 €	1.586,32 €

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

TECNICO SUPERIOR EN PRL	1.048,32 €	538,01 €	1.586,32 €
TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.048,32 €	538,01 €	1.586,32 €
TECNICO INTERMEDIO EN PRL	939,38 €	533,78 €	1.473,16 €
TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	939,38 €	533,78 €	1.473,16 €

PERSONAL SUBALTERNO	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
CHOFER DE TURISMO O CAMION	28,32 €	20,86 €	49,17 €
CHOFER DE MOTOS	25,87 €	20,86 €	46,72 €
ALMACENERO	26,01 €	20,86 €	46,87 €
PESADOR DE BASCULA/VIGILANTE	25,87 €	20,86 €	46,72 €
PORTERO	25,87 €	20,86 €	46,72 €
TELEFONISTA	25,87 €	22,01 €	47,87 €

PERSONAL OBRERO	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
OFICIAL DE 1ª	26,90 €	23,73 €	50,63 €
OFICIAL DE 2ª	26,43 €	22,77 €	49,20 €
DEPENDIENTE	26,43 €	22,77 €	49,20 €
OFICIAL DE 3ª	26,01 €	21,74 €	47,76 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	26,01 €	21,74 €	47,76 €
ESPECIALISTA	25,87 €	20,85 €	46,71 €
APRENDIZ DE 17 AÑOS	12,77 €	6,75 €	19,52 €
APRENDIZ DE 16 AÑOS	11,88 €	6,01 €	17,90 €

HORAS/EXTRAS	TOTAL
OFICIAL 1ª/CHOFER TURISMO O CAMION	17,43 €
OFICIAL 2ª/DEPENDIENTE	16,02 €
OFICIAL 3ª/AUXILIAR ADMIN./CHOFER MOTOS	14,58 €
ESPECIALISTA/ALMACENERO/PESADOR	13,17 €
ORDENANZA/GUARDA JURADO/VIGILANTE/ PORTERO	13,17 €

CONCEPTOS RETRIBUIDOS	TOTAL	CONCEPTOS RETRIBUIDOS	TOTAL
PLUS INDUSTRIAL	5,41 €	AYUDA DE ESTUDIOS 1	45,76 €
PLUS INDUSTRIAL TALLER	2,71 €	AYUDA DE ESTUDIOS 2	111,32 €
PLUS DISTANCIA 1	3,39 €	AYUDA DE ESTUDIOS 3	148,55 €
PLUS DISTANCIA 2	4,26 €	AYUDA DE ESTUDIOS 4	185,48 €
PLUS DISTANCIA	0,33 €	AYUDA DE ESTUDIOS 5	278,28 €
TURNICIDAD	265,76 €	NUPCIALIDAD	123,89 €
C. JORNADA	25,41 €	NATALIDAD	82,60 €
C. JORNADA D+F	40,44 €	SEGURO DE CARNET DE CONDUCIR	3,47 €
RETEN SEMANAL	161,77 €	COMP. 24 Y 31 DIC (N)	173,32 €
RETEN DE FIN DE SEMANA	80,89 €	COMP. 24 Y 31 DIC (T)	57,78 €
MEDIA DIETA	16,99 €	BOLSAS DE VACACIONES	8,31 €
DIESTA COMPLETA	56,32 €	INCAP. PERMAN. ACCIDENTE	34.133,60 €
COMIDA DIETA	31,29 €	INCAP. PERMAN. ENF. COMUN	8.533,40 €
PERNOCTACION DIETA	25,03 €		
ABSENTISMO SIN FLATA	206,51 €		
ABSENTISMO 1 FALTA	154,91 €		
ABSENTISMO 2 FALTAS	103,27 €		

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

ANEXO IV - 2021 - SUBIDA DEL 2,2 % SOBRE EL AÑO 2020

PERSONAL TITULADO	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
DIRECTOR	1.372,82 €	549,84 €	1.922,66 €
LICENCIADOS/TITULADO SUPERIOR	1.372,82 €	549,84 €	1.922,66 €
INGENIEROS	1.372,82 €	549,84 €	1.922,66 €
PERITOS E ING. TECNICO INDUSTRIAL	1.123,35 €	549,84 €	1.673,20 €
TITULADO MEDIO	1.085,71 €	549,84 €	1.635,55 €
GRADUADOS SOCIALES	1.085,71 €	549,84 €	1.635,55 €
TECNICOS DE TALLER	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
JEFE DE TALLER	1.123,35 €	549,84 €	1.673,20 €
MAESTRO DE TALLER 1ª	960,05 €	549,84 €	1.509,89 €
JEFE DE EQUIPO	960,05 €	549,84 €	1.509,89 €
MAESTRO DE TALLER 2ª	873,85 €	549,84 €	1.423,69 €
ENCARGADO	866,05 €	545,51 €	1.411,56 €
TECNICOS OFICINA	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
DELINEANTE PROYECT/DIBUJANTE	960,05 €	549,84 €	1.509,89 €
DELINEANTE DE 1ª/TOPOGRAFO/PROYECT.	873,85 €	549,84 €	1.423,69 €
DELINEANTE DE 2ª	838,78 €	545,51 €	1.384,29 €
CALCADOR/REPRODUCTOR/AUXILIAR	802,71 €	541,08 €	1.343,79 €
REPRODUCTOR DE PLANOS	780,51 €	541,08 €	1.321,59 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
JEFE DE 1ª	1.231,10 €	549,84 €	1.780,95 €
JEFE DE 2ª	1.123,33 €	549,84 €	1.673,18 €
VIAJANTE	960,05 €	549,84 €	1.509,89 €
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRACION	1.071,38 €	549,84 €	1.621,22 €
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRACION	960,05 €	545,52 €	1.505,57 €
CONTABLE	960,05 €	545,52 €	1.505,57 €
AUXILIAR DE ADMINISTRATIVO	802,71 €	541,08 €	1.343,79 €
PERSONAL DE LABORATORIO	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
TECNICO DE LABORATORIO	1.231,10 €	549,84 €	1.780,95 €
JEFE DE SECCION	1.123,33 €	549,84 €	1.673,18 €
ANALISTA DE 1ª	1.071,38 €	549,84 €	1.621,22 €
ANALISTA DE 2ª	960,05 €	545,52 €	1.505,57 €
AUXILIAR	802,71 €	541,08 €	1.343,79 €
PERSONAL TECNICO DE ORGANIZACIÓN	**SALARIO BASE**	**PLUS DE ASISTENCIA**	**TOTAL**
JEFE DE OBRAS	1.231,10 €	549,84 €	1.780,95 €
JEFE DE 1ª ORGANIZACIÓN	1.231,10 €	549,84 €	1.780,95 €
JEFE DE SUCURSAL	1.231,10 €	549,84 €	1.780,95 €
JEFE DE 2ª ORGANIZACIÓN	1.123,33 €	549,84 €	1.673,18 €
JEFE DE SECCION	1.123,33 €	549,84 €	1.673,18 €
ENCARGADO	1.071,38 €	549,84 €	1.621,22 €

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

SUPERVISOR	1.071,38 €	549,84 €	1.621,22 €
TECNICO SUPERIOR EN PRL	1.071,38 €	549,84 €	1.621,22 €
TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	1.071,38 €	549,84 €	1.621,22 €
TECNICO INTERMEDIO EN PRL	960,05 €	545,52 €	1.505,57 €
TECNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	960,05 €	545,52 €	1.505,57 €

PERSONAL SUBALTERNO	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
CHOFER DE TURISMO O CAMION	28,94 €	21,31 €	50,26 €
CHOFER DE MOTOS	26,44 €	21,31 €	47,75 €
ALMACENERO	26,59 €	21,31 €	47,90 €
PESADOR DE BASCULA/VIGILANTE	26,44 €	21,31 €	47,75 €
PORTERO	26,44 €	21,31 €	47,75 €
TELEFONISTA	26,44 €	22,49 €	48,93 €

PERSONAL OBRERO	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL
OFICIAL DE 1ª	27,49 €	24,25 €	51,75 €
OFICIAL DE 2ª	27,01 €	23,27 €	50,28 €
DEPENDIENTE	27,01 €	23,27 €	50,28 €
OFICIAL DE 3ª	26,59 €	22,22 €	48,81 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	26,59 €	22,22 €	48,81 €
ESPECIALISTA	26,44 €	21,30 €	47,74 €
APRENDIZ DE 17 AÑOS	13,05 €	6,90 €	19,95 €
APRENDIZ DE 16 AÑOS	12,14 €	6,15 €	18,29 €

HORAS/EXTRAS	TOTAL
OFICIAL 1ª/CHOFER TURISMO O CAMION	17,81 €
OFICIAL 2ª/DEPENDIENTE	16,38 €
OFICIAL 3ª/AUXILIAR ADMIN./CHOFER MOTOS	14,90 €
ESPECIALISTA/ALMACENERO/PESADOR	13,46 €
ORDENANZA/GUARDA JURADO/VIGILANTE/ PORTERO	13,46 €

CONCEPTOS RETRIBUIDOS	TOTAL	CONCEPTOS RETRIBUIDOS	TOTAL
PLUS INDUSTRIAL	5,53 €	AYUDA DE ESTUDIOS 1	46,77 €
PLUS INDUSTRIAL TALLER	2,77 €	AYUDA DE ESTUDIOS 2	113,77 €
PLUS DISTANCIA 1	3,47 €	AYUDA DE ESTUDIOS 3	151,82 €
PLUS DISTANCIA 2	4,35 €	AYUDA DE ESTUDIOS 4	189,56 €
PLUS DISTANCIA	0,33 €	AYUDA DE ESTUDIOS 5	284,40 €
TURNICIDAD	271,61 €	NUPCIALIDAD	126,61 €
C. JORNADA	25,97 €	NATALIDAD	84,41 €
C. JORNADA D+F	41,33 €	SEGURO DE CARNET DE CONDUCIR	3,54 €
RETEN SEMANAL	165,33 €	COMP. 24 Y 31 DIC (N)	177,14 €
RETEN DE FIN DE SEMANA	82,66 €	COMP. 24 Y 31 DIC (T)	59,05 €
MEDIA DIETA	17,36 €	BOLSAS DE VACACIONES	8,49 €
DIESTA COMPLETA	57,56 €	INCAP. PERMAN. ACCIDENTE	34.884,54 €
COMIDA DIETA	31,98 €	INCAP. PERMAN. ENF. COMUN	8.721,14 €
PERNOCTACION DIETA	25,58 €		
ABSENTISMO SIN FLATA	211,05 €		
ABSENTISMO 1 FALTA	158,32 €		
ABSENTISMO 2 FALTAS	105,55 €		

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es

ANEXO VI. RECIBO DE FINIQUITO

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

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE
CONSTRUCCIONES METÁLICAS

ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS
INSTALADORAS ELÉCTRICAS DE HUELVA

RECIBO DE FINIQUITO

Don ……, que ha trabajado en la empresa …… desde …… hasta …… con la categoría de ……, declaro que he recibido de ésta la cantidad de …… euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

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

En ……, a …… de …… de ……

El trabajador,

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

(1) SÍ o NO

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

Expedido por ……

Fecha de expedición ……

Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

Ejemplar empresa

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 06/06/2018 a las 00:00:05
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxsi7XW0Fl53Q+EK4O76AJqvA==** en https://verifirma.diphuelva.es