

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades****Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 150/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0161/2021

Código de Convenio: 14002202012003

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la Empresa Ilmex SA", (código 14002202012003), suscrito el día 29 de noviembre de 2021, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto 226/2020 de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 18 de enero de 2022. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, Ángel Herrador Leiva.

CONVENIO COLECTIVO ILMEX**ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo (en adelante el "Convenio"), regula las relaciones laborales entre la empresa ILMEX SA, (en adelante la "Empresa") y todos los trabajadores de la misma que ejercen su labor profesional por cualquier modalidad de contrato laboral.

No obstante, quedan expresamente excluidos los cargos de Alta Dirección y Director General.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

El Convenio afectará a todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Puente Genil (Córdoba), actualmente el único centro de trabajo, incluso cuando su prestación de servicios se lleve a cabo fuera del mismo. Asimismo, el presente convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores de otros centros de trabajo que pudieran establecerse en el futuro mediante su adhesión al presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y sin perjuicio de lo pactado para la entrada en vigor de las nuevas tablas salariales.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio colectivo con al menos 2 meses de antelación a la finalización de su vigencia, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de cara a la aprobación de un nuevo convenio colectivo en el plazo legalmente establecido.

De no mediar denuncia del convenio por ninguna de las partes, el presente texto se prorrogará anualmente. Igualmente, en caso de ser denunciado por alguna de las partes, el convenio colectivo se mantendrá en vigor hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

ARTÍCULO 4. DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el convenio, se aplicará lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

-Corresponde a la empresa el ejercicio de la potestad organizativa, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y negociación que la ley reconoce a la representación legal de los trabajadores.

-La implantación de un sistema de incentivos es facultad de la empresa, previa información o negociación con los representantes legales de los trabajadores

ARTÍCULO 6. CLASIFICACIÓN PERSONAL

Será de aplicación el sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo del Sector de Metal para la Provincia de Córdoba, con las precisiones siguientes:

1. Las personas trabajadoras con categoría de peón, tengan o no tengan especialidad, podrán utilizar cualquier elemento mecánico para las labores de carga y descarga (carretillas elevadoras o "toritos", puente-grúa...) cuando tengan la formación o la experiencia profesional necesaria.

2. Los peones pasarán a la categoría de peón especialista cuando acumulen un tiempo trabajado efectivo de 15 meses en un período de referencia de tres años.

3. El puesto de diseñador senior estará encuadrado en la categoría de oficial administrativo de 1ª. El puesto de diseñador estará encuadrado en la categoría de oficial administrativo de 2ª. El puesto de diseñador junior está encuadrado en la categoría de auxiliar administrativo.

ARTÍCULO 7. COMISIÓN PARITARIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA

Las discrepancias individuales que puedan producirse en materia de clasificación profesional, antes de someterse a la jurisdicción competente en su caso, serán sometidas por los/as trabajadores/as afectados a la comisión paritaria del presente convenio quien, oídas las partes por escrito, emitirá su dictamen en el plazo máximo de 30 días hábiles a partir de la presentación del tema por los interesados. Transcurrido este plazo sin que se haya emitido resolución por la comisión paritaria, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional.

ARTÍCULO 8. JORNADA DE TRABAJO

La jornada en cómputo anual para toda la vigencia del convenio será de 1800 horas efectivas de trabajo para 2021 y 1790 horas para 2022 y 2023.

El ajuste del exceso de jornada de cada año, se negociará con el calendario laboral y los días a disfrutar del año en curso.

Los días 24 y 31 de diciembre sólo trabajarán los equipos de

guardia que se requieran por necesidades del servicio. Se mantendrán los horarios actualmente vigentes en la empresa.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán vacaciones, computando los dos días como un día de vacaciones.

Durante el tiempo de montaje de proyectos de ferias, excluyendo por tanto los montajes proyectos navideños y carnaval, la jornada de trabajo será preferiblemente intensiva en horario de mañana, salvo para el personal necesario para cubrir las guardias y las necesidades urgentes en los proyectos de ferias.

Los horarios que se deberán realizar serán los requeridos y asociados a cada obra en la que esté designada la persona trabajadora por la empresa en cada momento, establecidos conforme a las necesidades organizativas o productivas, no constituyendo la asignación de la obra y el cambio de horario o jornada durante la ejecución de aquella, modificación de condiciones de trabajo.

Para el personal de oficinas, almacén y taller-fábrica la jornada en días de Feria de Puente Genil será de 10h a 14h.

En relación con el cómputo del tiempo de desplazamiento para el personal que realiza funciones de montaje:

-El tiempo de los desplazamientos ordenados por la Empresa a las diferentes ubicaciones geográficas en la que las personas trabajadoras deban prestar servicios tiene la consideración de tiempo de trabajo. A estos efectos, estos desplazamientos contemplarán un viaje de ida y un viaje de vuelta desde el centro de trabajo de Puente Genil cada cuatro semanas como mínimo.

-No obstante, si la persona trabajadora decide voluntariamente hacer desplazamientos de ida y vuelta adicionales dentro de ese período de cuatro semanas a la localidad de Puente Genil, el tiempo empleado no tendrá consideración de tiempo de trabajo. La Empresa, por su parte, proporcionará el transporte a la persona trabajadora para estos desplazamientos adicionales, asumiendo en su caso el coste de los mismos. Esta posibilidad de desplazamientos voluntarios adicionales queda limitado a un viaje de ida y un viaje de vuelta dentro del período de cuatro semanas del párrafo anterior, de manera que se permita al trabajador no estar más de 14 días consecutivos desplazado a esa ubicación geográfica.

-Si la persona trabajadora se ve obligada por necesidades de la empresa a permanecer más de 14 días consecutivos desplazado, recibirá un complemento de 50€ brutos por cada semana consecutiva más allá de los 14 días referidos.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendido el tiempo de 15 minutos de descanso de bocadillo, referido al descanso obligatorio cuando la jornada exceda de las seis horas de trabajo continuado.

ARTÍCULO 9. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

Para el personal de montaje (excluido personal de almacén, producción y taller-fábrica) se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta el 15% de la jornada ordinaria, preavisando al empleado con cinco días de antelación, y respetando el descanso mínimo entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente conforme a lo pactado en la presente cláusula. A estos efectos, el tiempo máximo de trabajo diario será de 9 horas en trabajo nocturno y de 10 horas en trabajo diurno. El exceso de jornada trabajada con la distribución irregular se compensará con descanso dentro del año natural y como máximo hasta el 31 de marzo del año siguiente.

No obstante lo anterior, para el personal que realiza funciones de montaje, teniendo en cuenta lo pactado en el artículo anterior, el tiempo de desplazamiento considerado como tiempo de trabajo que exceda de la jornada regular ordinaria, adicional a la distri-

bución irregular de la jornada pactada, se compensará con descanso equivalente a disfrutar en los meses de febrero y marzo del año siguiente, salvo que la persona trabajadora y la empresa acuerden su disfrute en otra fecha si las necesidades organizativas y productivas de la empresa lo permiten.

Para el personal de almacén, producción y taller-fábrica se podrá establecer igualmente la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta 200 horas de la jornada ordinaria, preavisando al empleado con cinco días de antelación, y respetando el descanso mínimo entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente conforme a lo pactado en la presente cláusula. A estos efectos, el tiempo máximo de trabajo diario durante el periodo donde se trabaje con jornada intensiva será de lunes a jueves de 10 horas y los viernes de 8 horas y en jornada partida de lunes a jueves de 10,5 horas y viernes de 6 horas. El exceso de jornada trabajada con la distribución irregular se compensará dentro del siguiente año natural y, como máximo hasta el 31 de agosto del año siguiente, salvo pacto entre empresa y trabajador.

ARTÍCULO 10. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes acuerdan que la empresa y los trabajadores podrán, y deberán respectivamente, implantar y asumir la realización de las horas extraordinarias necesarias para la terminación de las instalaciones en las fechas comprometidas.

La compensación económica se realizará conforme los importes acordados en las tablas salariales. La compensación con descanso se realizará con la equivalencia de 1 hora extra = 1,5 horas de descanso.

ARTÍCULO 11. VACACIONES

Todos los trabajadores/as integrados en el presente Convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales. A los efectos de derecho a las mismas, serán consideradas las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad como periodos trabajados.

La persona trabajadora tendrá derecho a elegir, respetando siempre las necesidades organizativas y productivas de la empresa, las fechas de disfrute de 11 días laborables de vacaciones al año que se disfrutarán de forma consecutiva al menos en un período de 15 días naturales para que el periodo vacacional cumpla con su función reparadora. El disfrute del resto de días será decidido por la empresa y deberán disfrutarse en fracciones mínimas de una semana natural completa, salvo acuerdo individual entre empresa y persona trabajadora.

Quedan excluidos del calendario de vacaciones el período comprendido entre el 20 de septiembre y el 15 de diciembre de cada año, salvo acuerdo individual entre empresa y persona trabajadora.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y

siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

ARTÍCULO 12. LICENCIAS RETRIBUIDAS

a) 17 días naturales en caso de matrimonio. El cómputo de esta licencia comenzará el primer día laborable después del hecho causante.

b) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, cónyuge, hijos, hijos políticos, nietos y hermanos. El cómputo de esta licencia comenzará el primer día laborable después del hecho causante.

c) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos. El cómputo de esta licencia comenzará el primer día laborable después del hecho causante.

d) 2 días naturales en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, abuelos, cónyuge, nietos, hermanos y hermanos políticos. Estos días podrán disfrutarse de forma alternativa siempre que el enfermo permanezca ingresado.

e) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

f) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, debiendo presentar la trabajadora o trabajador al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica.

i) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

j) Por el tiempo necesario en el caso de acompañamiento de hijos menores con graves deficiencias físicas y/o psíquicas a los facultativos médicos correspondientes, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida consulta médica. Se entenderá por graves deficiencias físicas y/o psíquicas, aquellas que superen el 66% de grado de invalidez.

k) Permiso para acompañamiento de familiares hasta 1er grado. Todos los trabajadores adscritos al presente convenio dispondrán de 8 horas al año para acompañamiento a consulta médica de familiares hasta 1er grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento a un municipio situado a más de 70 Km de distancia al efecto (140 km. ida y vuelta), el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días naturales más para los puntos b), c) y d) del presente artículo.

En el resto de los casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

A los efectos de este artículo, las parejas de hecho regladas tendrán los mismos derechos y consideración que los matrimonios civilmente formalizados o los religiosamente celebrados que tengan efectos civiles.

Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, incluido en el cómputo anual de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 13. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

En caso de fallecimiento de padre/madre, cónyuge o hijos/as

que residan fuera de España, las trabajadoras y trabajadores que acrediten el hecho causante, así como el traslado mediante la documentación oficial y billetes del viaje se podrán ausentar 7 días adicionales de permiso no retribuido.

Para los trabajadores con una antigüedad de más de un año en la empresa podrán hacer uso de un permiso de un mes sin sueldo una vez cada cuatro años, siempre que justifiquen esta petición por algunos de los siguientes motivos:

-Cuidado de una persona mayor dependiente de primer grado por consanguinidad.

-Por un ingreso hospitalario de un familiar de primer grado por consanguinidad.

ARTÍCULO 14. BOLSA DE AYUDA ESCOLAR

Las trabajadoras o trabajadores con hijos en edad escolar tendrán derecho a percibir una bolsa de ayuda económica de 50€ brutos por cada hija/o en el mes de agosto para la compra de material o libros que habrá de justificarse mediante tique de compra en el mes de septiembre.

ARTÍCULO 15. ASUNTOS PROPIOS

Todos los trabajadores tendrán derecho a 8 horas de asuntos propios previa petición por escrito con 48 horas de antelación, sin necesidad de justificar el mismo.

ARTÍCULO 16. CONCEPTOS RETRIBUIDOS Y PAGO DE SALARIOS

1. Salario Base: El salario base será el que se determinará conforme a las tablas salariales pactadas en el presente convenio colectivo.

2. Complemento Antigua Antigüedad (CAA): Se mantiene para las personas trabajadoras que ya se encontraran de alta el día 23/10/2012 el complemento antigua antigüedad, que compensó en un único concepto retributivo no actualizable, y compensable y absorbible la eliminación del antiguo complemento de antigüedad al cual tenían derecho antes de la publicación del anterior convenio colectivo.

3. Complementos de puesto de trabajo (CPT): Mediante los siguientes complementos, que tendrán a todos los efectos la consideración legal de complementos de puesto de trabajo y, por tanto, no tendrán carácter consolidable y se percibirán exclusivamente en tanto se desarrollen las funciones que dan lugar al mismo, se retribuirá el desarrollo de determinadas responsabilidades concretas que se definen en cada uno de ellos, siendo los complementos acumulables entre sí. Las personas trabajadoras percibirán estos conceptos siempre y cuando realicen las funciones propias de dichos puestos de trabajo de forma efectiva. Los complementos de puesto de trabajo, serán los siguientes:

a. Calle: Tendrán derecho al Complemento Calle aquellos trabajadores que desempeñen principalmente sus funciones fuera de las instalaciones de la Empresa. La cuantía mensual del complemento Calle será de 200 euros mensuales brutos máximos, o 10 euros brutos por día efectivo de trabajo.

b. Jefe de Línea/Equipo: Tendrán derecho a percibir el Complemento de Jefe de Línea/Equipo aquellas personas trabajadoras que desempeñen funciones de supervisión y coordinación de al menos dos equipos de trabajo en una misma plaza donde no haya capataz. La cuantía mensual del complemento Jefe de Línea/Equipo será de 100 euros mensuales brutos máximo, o 5 euros brutos por día efectivo de trabajo.

c. Capataz o Encargado: Tendrán derecho a percibir el Complemento de Jefe de Capataz aquellos trabajadores que encarguen de ejecutar, supervisar y controlar la correcta ejecución de los trabajos de obra, controlando más de cinco equipos de trabajo, motivándoles, asignándoles tareas, controlando el cumplimiento

to de plazos, costes y toma de decisiones, así como supervisando la prevención de riesgos. La cuantía del complemento de Capataz o Encargado será de 400 euros brutos mensuales.

d. Conductor-Gruista: Tendrán derecho a percibir el Complemento de Gruista aquellos trabajadores que desarrollen principalmente su trabajo diario transportando material desde la central a las diferentes obras y viceversa y cuando se requiera, que trabaje en obra usando la grúa del camión como apoyo a los equipos. A estos efectos, se considerará que el trabajador desempeña sus funciones principalmente al mando de una Grúa, cuando en un día de trabajo, al menos la mitad de la jornada de ese día se trabaje manejando la grúa. La cuantía del complemento de Gruista será de 200 euros brutos mensuales o 10 euros brutos por día.

e. Plus de responsable de nave: Tendrán derecho a este complemento las personas trabajadoras que desempeñen funciones de coordinación y responsabilidad de alguno de los almacenes de la empresa durante un período igual o superior a 5 meses al año. En este caso, se percibirá la cantidad de 60€ brutos por mes.

4. Gratificaciones extraordinarias:

a. Gratificación de Julio: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio.

b. Gratificación de Navidad: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio

Los periodos de I.T. por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo, se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibir las Pagas Extras.

Las partes expresamente acuerdan que las citadas pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas de común acuerdo entre trabajadores y empresa.

5. Complemento ad personam: La persona trabajadora que, a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, perciba en cómputo anual total una retribución superior a la retribución total del convenio colectivo resultante de aplicar los conceptos retributivos anteriores, le será abonado como complemento ad personam el importe equivalente a la diferencia entre esa retribución superior y la retribución del convenio colectivo. Este complemento será compensable y absorbible con los incrementos retributivos pactados en las tablas salariales para los años 2021, 2022 y 2023.

El pago de sueldos y salarios se efectuará, mediante transferencia bancaria a la entidad que designe el trabajador dentro de los cinco días siguientes a fin de mes

ARTÍCULO 17. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual, incluido el complemento ad personam en los términos pactados, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio, o en otras normas de que fueren de aplicación, salvo pacto individual con el trabajador.

ARTÍCULO 18. RETRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN FIN DE SEMANA

El tiempo de trabajo realizado sobre la jornada ordinaria conforme se indica a continuación se retribuirá con un importe bruto de:

-Oficiales de 1ª y 2ª:

Sábados, 9 horas de trabajo: 115 €.

Domingos, 5 horas de trabajo: 115 €.

-Peones

Sábados, 9 horas de trabajo: 72 €.

Domingos, 5 horas de trabajo: 72 €.

Estos importes no serán de aplicación preferente y no acumulables a la retribución por horas extraordinarias. Ambas partes acuerdan revisar los importes anteriores en enero de cada año.

ARTÍCULO 19. INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTES Y ENFERMEDAD COMÚN

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal, y mientras el trabajador permanezca de alta en la empresa, la empresa abonará los siguientes complementos a partir de la fecha de la firma del presente convenio:

1. Los procesos de baja derivados de accidente laboral y/o enfermedad común con hospitalización por motivos quirúrgicos, abonará hasta el 100%, de las retribuciones desde el primer día.

En las bajas derivadas de accidente de trabajo se abonará desde el primer día de baja hasta que la persona trabajadora reciba el alta médica.

En los procesos derivados de enfermedad común se abonará desde el primer día de hospitalización hasta el alta hospitalaria.

2. En los casos de IT sin hospitalización derivado de enfermedad común:

2.1. Para la primera IT del año por contingencias comunes sin hospitalización:

a) Durante los tres primeros días de baja, un complemento equivalente al 60% del salario bruto mensual

b) Desde el cuarto día de baja y hasta la finalización de ésta, un complemento equivalente a la diferencia entre el subsidio de incapacidad temporal y el 100% del salario bruto mensual.

2.2. Para la segunda IT del año por contingencias comunes sin hospitalización:

a) Durante los tres primeros días de baja, un complemento equivalente al 60% del salario bruto mensual

b) Desde el cuarto día de baja y hasta la finalización de ésta, un complemento equivalente a la diferencia entre el subsidio de incapacidad temporal y el 80% del salario bruto mensual.

3. Desde la tercera baja por IT por contingencias comunes sin hospitalización, la empresa no abonará ningún complemento al subsidio de incapacidad temporal.

4. En caso de que a la persona trabajadora le concedan una incapacidad total por cualquier causa, la empresa le podrá proporcionar en la medida de lo posible un puesto de trabajo adecuado y compatible a dicha incapacidad.; siempre y cuando las circunstancias organizativas, productivas o económicas lo permitan.

5. En ningún caso la empresa reclamará a los trabajadores cantidades abonadas hasta la publicación del presente Convenio Colectivo, conforme al sistema anterior.

6. En el supuesto de que la prestación por maternidad no sea abonada por la Administración, lo dispuesto en el párrafo anterior será de plena aplicación en los casos de baja por maternidad.

ARTÍCULO 20. SEGURO DE INVALIDEZ O MUERTE Y SEGURO DE VIDA POR ENFERMEDAD COMÚN

La empresa concertará directamente la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores, para garantizar las siguientes coberturas. Dicho seguro entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2022 y cubrirá los siguientes riesgos y cuantías, durante los cinco años de vigencia:

-Muerte Natural: 8.535,79 €.

-Muerte derivada de accidente laboral: 21.339,49 €.

-Invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común: 21.339,49 €.

-Invalidez Permanente Total derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común: 17.071,61 €.

ARTÍCULO 21. PRENDAS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

En razón de cada tipo de actividad, se les proveerá de la ropa adecuada y del resto del equipo de vestuario, calzado y elementos de seguridad necesarios para el ejercicio de dicha actividad.

La ropa de trabajo y los equipos de protección individual serán acordes a las exigencias legalmente previstas en materia de prevención de riesgos laborales.

La ropa de trabajo y los equipos de protección individual que no estén aptos para continuar utilizándolos deberán ser devueltos a la Empresa para su sustitución.

La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de Seguridad y Salud o con el Delegado de Prevención, sin perjuicio del resto de competencias en materia de información y consulta legalmente establecidas.

ARTÍCULO 22. ASCENSOS

Los ascensos se producirán, en todo caso, teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Asimismo, los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes de uno y otro sexo.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación

ARTÍCULO 23. JUBILACIÓN Y RELEVO GENERACIONAL

Se pacta expresamente la obligación de la persona trabajadora de jubilarse obligatoriamente en la edad de 65 años, o en aquella que se establezca como edad ordinaria de jubilación, siempre y cuando tenga el periodo mínimo necesario para ser beneficiario de pensión contributiva de jubilación.

Esta obligación trae su causa en facilitar la paulatina incorporación de jóvenes y mujeres en la empresa, en cuyo sector se encuentran especialmente subrepresentadas.

ARTÍCULO 24. INDEMNIZACIÓN POR CESE VOLUNTARIO

Aquellos trabajadores que voluntariamente cesen en la empresa, tendrán derecho siempre que tengan una antigüedad de al menos 15 años en la misma, como compensación a los servicios prestados, con arreglo a la siguiente escala:

-A falta de 5 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 5 mensualidades de salario bruto.

-A falta de 4 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 4 mensualidades de salario bruto.

-A falta de 3 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 3 mensualidades de salario bruto.

-A falta de 2 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 2 mensualidades de salario bruto.

-A falta de 1 año para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 1 mensualidad de salario bruto.

ARTÍCULO 25. DERECHOS SINDICALES

Las partes se remiten a la regulación establecida en cada momento por el convenio colectivo para el sector del metal de la provincia de Córdoba.

ARTÍCULO 26. EXCEDENCIAS

Las partes se remiten a la regulación establecida en cada momento por el convenio colectivo para el sector del metal de la provincia de Córdoba y por el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 27. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las partes se remiten a la regulación establecida en cada momento por el convenio colectivo para el sector del metal de la provincia de Córdoba.

ARTÍCULO 28. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

La Empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indi-

rectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La Empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en la empresa el promedio de las retribuciones a los trabajadores/as de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

PLAN DE IGUALDAD REGISTRADO CON CÓDIGO OL22UO72 Y EXPEDIENTE 14/11/0139/2021.

ARTÍCULO 29. COMISIÓN PARITARIA

1. Con la finalidad de resolver las cuestiones que puedan derivarse de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio se creará una Comisión Paritaria. Dicha Comisión estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes. La representación por parte de la Empresa será designada por la Dirección de la misma. Por la parte social, serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores. Ambas partes podrán hacerse acompañar por los asesores que estimen oportunos. Todos sus integrantes obligatoriamente deben haber formado parte de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. Los miembros de la Comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

2. Las funciones de la Comisión serán:

a) La interpretación de la totalidad del Convenio.

b) El acuerdo sobre adaptación de materias que hayan sido modificadas legalmente y sean susceptibles de pacto o acuerdo sobre su aplicación.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al presente convenio colectivo, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proponer las modificaciones oportunas, convocándose a la Comisión Negociadora para su aprobación

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) La adecuación de los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio.

e) La mediación y conciliación en todo conflicto individual o colectivo que surja entre la Empresa y su personal, siendo obligatorio que previamente a interponer cualquier reclamación individual o colectiva se solicite la mediación y conciliación ante la Comisión Paritaria.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.

3. La convocatoria de las reuniones de la Comisión será propuesta por escrito, por mayoría de cualesquiera de las partes, con una antelación de, al menos siete días laborables a la fecha pro-

puesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día.

4. Las reuniones se celebrarán en la sede de la Empresa. La comparecencia será obligatoria para ambas partes, salvo que con anterioridad a la fecha de celebración de la misma haya desaparecido la causa que la justificó.

5. Del resultado de las deliberaciones se levantará un acta al término de la reunión. En el plazo de cinco días, las partes podrán adjuntar los informes que estimen oportunos.

6. Para la adopción válida de acuerdos de la Comisión paritaria se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones. Los acuerdos sobre interpretación de lo pacta-

do en el Convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el propio Convenio, serán vinculantes para las partes firmantes y habrán de ser objeto de publicación.

7. Este procedimiento de solución de conflictos también será seguido para solventar aquellas discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo de conformidad con el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de falta de acuerdo, se acudirá a la intervención del arbitraje que se acuerde en el seno de la Comisión Paritaria o, en su defecto, en el SERCLA o CMAC, cuya decisión será de obligado cumplimiento para las partes.

Hay varias firmas ilegibles.

TABLAS SALARIALES AÑO 2021-2022-2023

TABLAS SALARIALES 21-22-23							
Categorías Conceptos	A partir de Oct'21		A partir de Jun'22		A partir de Jun'23		Horas Extraordinarias
	Salario mensual 12 pagas con prorrateo G.E:	Salario Anual 14 pagas	Salario mensual 12 pagas con prorrateo G.E:	Salario Anual 14 pagas	Salario mensual 12 pagas con prorrateo G.E:	Salario Anual 14 pagas	Días laborales
GRUPO I							
Ingeniero	1.605,27 €	19.263,24 €	1.752,51 €	21.030,12 €	1.801,19 €	21.614,26 €	16,42 €
Responsable de Área	1.605,27 €	19.263,24 €	1.752,51 €	21.030,12 €	1.801,19 €	21.614,26 €	16,42 €
Analista Informático	1.573,35 €	18.880,20 €	1.655,26 €	19.863,12 €	1.735,74 €	20.828,88 €	15,83 €
GRUPO III							
Programador informático	1.573,35 €	18.880,20 €	1.605,27 €	19.263,24 €	1.735,74 €	20.828,88 €	15,83 €
Ingeniero Técnico (Perito)	1.573,35 €	18.880,20 €	1.605,27 €	19.263,24 €	1.735,74 €	20.828,88 €	15,83 €
Responsable de Oficina 1ª	1.573,35 €	18.880,20 €	1.605,27 €	19.263,24 €	1.735,74 €	20.828,88 €	15,83 €
Jefe Almacén	1.573,35 €	18.880,20 €	1.605,27 €	19.263,24 €	1.735,74 €	20.828,88 €	15,83 €
Jefe Taller	1.573,35 €	18.880,20 €	1.605,27 €	19.263,24 €	1.735,74 €	20.828,88 €	15,83 €
Planificador	1.573,35 €	18.880,20 €	1.605,27 €	19.263,24 €	1.735,74 €	20.828,88 €	15,83 €
GRUPO IV							
Delineante 1ª	1.454,67 €	17.456,04 €	1.476,49 €	17.717,88 €	1.500,11 €	18.001,32 €	13,68 €
Diseñador Sr.	1.573,35 €	18.880,20 €	1.605,27 €	19.263,24 €	1.644,99 €	19.739,88 €	15,00 €
Recepcionista	1.232,50 €	14.790,00 €	1.269,48 €	15.233,76 €	1.320,25 €	15.843,00 €	12,04 €
Encargado	1.573,35 €	18.880,20 €	1.605,27 €	19.263,24 €	1.644,99 €	19.739,88 €	15,00 €
GRUPO V							
Delineante 2ª	1.344,67 €	16.136,04 €	1.366,49 €	16.397,88 €	1.391,26 €	16.695,12 €	12,69 €
Diseñador	1.443,35 €	17.320,20 €	1.475,27 €	17.703,24 €	1.498,11 €	17.977,32 €	13,66 €
Oficial Administrativo 1ª	1.573,35 €	18.880,20 €	1.605,27 €	19.263,24 €	1.644,99 €	19.739,88 €	15,00 €
Oficial Administrativo 2ª	1.454,67 €	17.456,04 €	1.476,49 €	17.717,88 €	1.500,11 €	18.001,32 €	14,00 €
Viajante	1.573,35 €	18.880,20 €	1.605,27 €	19.263,24 €	1.644,99 €	19.739,88 €	15,00 €
Operador Informático	1.454,67 €	17.456,04 €	1.476,49 €	17.717,88 €	1.500,11 €	18.001,32 €	14,00 €
Chófer de camión	1.232,50 €	14.790,00 €	1.269,48 €	15.233,76 €	1.320,25 €	15.843,00 €	12,04 €
Oficial 1ª Almacén	1.559,03 €	18.708,36 €	1.582,41 €	18.988,92 €	1.607,73 €	19.292,76 €	15,00 €
Oficial 2ª Almacén	1.454,67 €	17.456,04 €	1.476,49 €	17.717,88 €	1.500,11 €	18.001,32 €	14,00 €
Oficial 1ª Montador	1.573,35 €	18.880,20 €	1.605,27 €	19.263,24 €	1.644,99 €	19.739,88 €	15,00 €
Oficial 2ª Montador	1.456,20 €	17.474,40 €	1.481,04 €	17.772,48 €	1.507,94 €	18.095,28 €	14,00 €
Oficial 1ª Soldador	1.690,00 €	20.280,00 €	1.715,35 €	20.584,20 €	1.742,80 €	20.913,60 €	15,00 €
Oficial 2ª Soldador	1.554,80 €	18.657,60 €	1.578,12 €	18.937,44 €	1.603,37 €	19.240,44 €	14,00 €
GRUPO VI							
Almacenero	1.232,50 €	14.790,00 €	1.269,48 €	15.233,76 €	1.320,25 €	15.843,00 €	12,04 €
Diseñador Jr.	1.232,50 €	14.790,00 €	1.269,48 €	15.233,76 €	1.320,25 €	15.843,00 €	12,04 €
Peón Especialista	1.232,50 €	14.790,00 €	1.269,48 €	15.233,76 €	1.320,25 €	15.843,00 €	12,04 €
Peón Especialista Almacén	1.232,50 €	14.790,00 €	1.269,48 €	15.233,76 €	1.320,25 €	15.843,00 €	12,00 €
Peón Especialista Montaje	1.173,97 €	14.087,64 €	1.194,58 €	14.334,96 €	1.216,89 €	14.602,68 €	12,00 €
Auxiliar Administrativo	1.232,50 €	14.790,00 €	1.269,48 €	15.233,76 €	1.320,25 €	15.843,00 €	12,00 €
Chófer de Turismo	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	10,26 €
Especialista	1.232,50 €	14.790,00 €	1.269,48 €	15.233,76 €	1.320,25 €	15.843,00 €	12,04 €
Oficial 3ª	1.232,50 €	14.790,00 €	1.269,48 €	15.233,76 €	1.320,25 €	15.843,00 €	12,00 €
Oficial 3ª Soldador	1.436,50 €	17.238,00 €	1.458,05 €	17.496,60 €	1.481,38 €	17.776,56 €	12,00 €
GRUPO VII							
Portero	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	10,00 €
Ordenanza	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	10,00 €
Guarda/Vigilante	1.173,97 €	14.087,64 €	1.194,58 €	14.334,96 €	1.216,89 €	14.602,68 €	11,10 €
Telefonista	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	10,00 €
Peón	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	10,00 €
Mozo Almacén	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	10,00 €
Limpiador/a	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	1.125,83 €	13.510,00 €	10,00 €

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>