

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Provincial de Córdoba

Núm. 3.414/2013

Convenio o Acuerdo: Ute Montajes Córdoba

Expediente: 14/01/0073/2013

Fecha: 18/04/2013

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: María Noelia Ramírez García

Código: 14002671012009

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Ute Montajes Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2013, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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 del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, ciencia y Empleo, y 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.

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo 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. Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, Fdo. José Ignacio Expósito Prats.

CONVENIO COLECTIVO DE MONTAJE DE ESCENARIOS Y PLATAFORMAS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

UTE MONTAJES CÓRDOBA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Partes signatarias

El presente Convenio lo firman UTE Montajes Córdoba y representación de los Trabajadores de la Empresa, con representación en el ámbito funcional y territorial de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial, funcional y personal

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de la empresa UTE Montajes Córdoba, actividad que requieran montajes de todo tipo de escenarios y/o plataformas, de la provincia de Córdoba.

Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga

Este Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, excepto en aquellas materias que tengan señalada expresamente otra fecha distinta, si bien los efectos económicos se producirán desde el 1 de enero de 2013.

Tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, siendo

prorrogable tácitamente por períodos de 12 meses, si en el plazo de un mes antes a la fecha de su terminación no hubiese denuncia del mismo por ninguna de las partes. En caso de prórroga la tabla salarial se incrementará con el IPC Real más 0'40% del año en curso.

Artículo 4. Absorción y compensación

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo absorberán y compensarán calculadas en cómputo anual, las retribuciones que puedan establecerse por disposiciones oficiales de carácter obligatorio, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 26, apartado 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. Si la jurisdicción competente modificase algunas de las cláusulas en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificación, manteniendo la vigencia del resto del Convenio o si, por el contrario, la modificación de tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes se hubieran hecho.

Artículo 6. Comisión Paritaria

1. Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria compuesta por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio. Los acuerdos se adoptarán por acuerdo entre las partes y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. La sede de la Comisión se fija en las oficinas de la Empresa.

2. Funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretar la aplicación del contenido del presente Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Estudiar y valorar las disposiciones generales promulgadas con anterioridad a su entrada en vigor que afecten a su contenido.
- Cuando otras tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes detallando el orden del día, y previo acuerdo de ambas partes sobre el día y hora de celebración, que deberá celebrarse en el plazo máximo de 15 días desde la solicitud. Los acuerdos se adoptarán por la mayoría de las partes.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de

Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 7. Clasificación profesional

La clasificación del personal, que se indica en este artículo, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Art. 7.1. Grupos profesionales

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de mandos intermedios.

- Grupos de administrativos.
- Grupo de operarios.

Art. 7.2. Definición de grupo y de categorías profesionales

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Grupo de Mandos Intermedios

El grupo de mandos intermedios está compuesto por la siguiente categoría:

- * Encargado General
- * Capataz

Encargado General.- Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior, medio o Jefe de Servicio, manda sobre uno o más encargados y capataces.

Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Capataz. El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, tiene a su cargo el mando sobre los demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos, de la disciplina y seguridad. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

Grupo de Administrativos

Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

- * Oficial 2a administrativo.
- * Auxiliar administrativo.

Oficial 2a administrativo. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Auxiliar administrativo. Empleado que realiza trabajos que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Grupo de Operarios

El grupo de personal operario está compuesto por [as siguientes categorías:

- * Jefe de Equipo
- * Oficial Especialista
- * Oficial
- * Peón especialista
- * Peón

Jefe de Equipo.- Además de las funciones propias del oficial y del oficial especialista, llevará a efecto, bien directamente o con la participación de los trabajadores por él coordinador, las actuaciones encomendadas propias de las tareas que desempeña. Será responsable de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal que coordine para la ejecución de dichas tareas y equipos de trabajo, incluidos los oficiales y oficiales especialistas. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Oficial especialista.- Además de las tareas propias del oficial, y

en base a su conocimiento sobre montajes, realizará las tareas de dirigir el equipo que tiene que montar el escenario o estructura.

Oficial.- Tareas:

1. En posesión del carné de conducir correspondiente y/o específico, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, y que necesiten carné de conducir específico. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

2. El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Peón especialista. El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Peón. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Paulatinamente irán asumiendo todas las funciones propias del peón especializado de manera que su permanencia en esta categoría no será superior a 12 meses. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 8. Jornada y horario de trabajo

1. La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, excepto el personal que se pueda contratar de forma específica para fines de semana.

Se entenderá comprendido dentro de la jornada efectiva de trabajo los 15 minutos de descanso o "desayuno" diario.

2. El horario de trabajo será:

- 16 de septiembre a 30 de junio.- 08:00 a 17:00 horas, con interrupción de una hora para almuerzo (de 14:00 a 15:00 horas). Esta hora de almuerzo no se considerará tiempo efectivo de trabajo.

- Del 15 de junio al 31 de agosto.- 07:00 a 15:00 horas de forma ininterrumpida.

Esta jornada intensiva se extenderá a 10 días más, reuniéndose ambas partes para acordar si esos días se fijan a principio o al final de la jornada de verano. En caso de desacuerdo prevalecerá la necesidad del servicio.

Los días 24 y 31 de diciembre y el día de la feria de Córdoba se considerarán no laborales.

El día 5 de enero la jornada se realizará en régimen de trabajo continuado y se procurará que los trabajadores puedan disponer de tiempo libre a partir de las 13 horas, dependiendo de las necesidades del servicio, respetando el horario de entrada habitual.

- El horario de administración vendrá marcado por el que establezca la empresa a nivel de delegación para este colectivo.

Artículo 9. Vacaciones

Las vacaciones consistirán de 30 días naturales o parte proporcional para las no devengadas, disfrutándose por años naturales. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación eco-

nómica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto de la liquidación por su baja en la empresa.

La retribución de las vacaciones será la que figura en la tabla salarial para cada categoría.

Periodo de disfrute: 15 días en periodo de verano, 1 de junio a 30 de septiembre, y los otros 15 días el resto del año en función de las necesidades del servicio. A tal efecto el calendario de vacaciones para el disfrute en periodo de verano se fijará entre la empresa y la representación de los trabajadores en el primer trimestre del año así como el segundo periodo, si bien este último será con carácter orientativo.

Artículo 10. Lugar de ejecución del trabajo

El personal estará obligado a desempeñar su actividad laboral en el lugar designado por la Dirección de la Empresa y dentro del ámbito de actuación de la misma, teniendo en cuenta las especificaciones del servicio y la movilidad requerida en la prestación.

Artículo 11. Licencias y permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo de forma retribuida, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y norma que lo complementa y desarrolle, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- c. Un día por traslado del domicilio habitual.
- d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e. 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.

f. Un día por matrimonio de hijo, cuando éste coincida con día de trabajo.

g. Un día para examen siempre y cuando guarde relación directa con su trabajo.

h. Tres días para asuntos propios. No podrá haber más de un trabajador por servicio con dicho permiso coincidente, excepto que el servicio lo permita a criterio de la empresa. No se podrán acumular a las vacaciones.

Los días para permisos y licencias que en este artículo se establecen tienen la consideración de días naturales.

Artículo 12. Ordenación del trabajo

La ordenación del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercerlo con sujeción a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instruccio-

nes del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 13. Promoción y ascensos

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que ostenta, siempre que haya vacantes, se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Conocimientos del puesto de trabajo
- Historial profesional

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de 2 meses para el resto del personal. Durante este período el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base convenio, y los complementos que para cada categoría, actividad y nivel se determinan en las Tablas Salariales anexas, en relación con los artículos siguientes:

PUESTO DE TRABAJO REALIZADO

- Plus Actividad
 - Plus de convenio
 - Plus nocturno
 - Horas extras
 - Disponibilidad y guardia
- ##### DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES
- Gratificación Extraordinaria de verano
 - Gratificación Extraordinaria de Navidad
- ##### EXTRASALARIALES
- Distancia y Transporte
 - Dietas

Artículo 14. Salario base

El salario base se devengará por día natural y su cuantía para cada categoría es la que se especifica en la tabla salarial anexa.

Artículo 15. Plus Convenio

Todos los trabajadores, percibirán este plus en la cuantía fijada para cada una de las categorías en las tablas anexas. Se percibirá en once mensualidades.

Artículo 16. Plus Actividad

Todos los trabajadores, percibirán este plus por el ejercicio de la actividad profesional. Se percibirá en once mensualidades a razón de un 20% del salario base, según cantidades establecidas en las tablas anexas para cada una de las categorías.

Este plus sustituye al que anteriormente se devengaba y abonaba por penosidad, toxicidad y peligrosidad, estando cubiertos los trabajadores mediante el presente plus de actividad dichos riesgos, a todos los efectos legales.

Artículo 17. Plus por trabajo nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las

veintiuna horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 18. Plus compensatorio de distancia y transporte

Se establece un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se percibirá en once mensualidades, según cantidades establecidas en las tablas anexas para cada una de las categorías.

Artículo 19. Gratificaciones de vencimiento periódico superior al mes.

Los trabajadores tendrán derecho a una paga extraordinaria en verano y otra en Navidad, en la cuantía reflejada en las tablas anexas para cada una de las categorías. Todo ello en el caso de realizar la jornada máxima ordinaria de trabajo, puesto que el personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Periodos de devengos:

Paga de verano: del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Fecha de abono: 30 de junio y 15 de diciembre respectivamente.

Las pagas extras establecidas en el presente artículo, se devengarán día a día y se abonarán en proporción al tiempo trabajado, no devengándose mientras dure cualquiera de las causas de suspensión previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de la situación de Accidente de trabajo o enfermedad profesional, que no se penalizará.

El personal ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el mismo, percibirá el importe correspondiente a este concepto de forma proporcional al periodo trabajado.

Artículo 20. Horas extraordinarias

Se realizarán en cumplimiento con legislación vigente.

No obstante lo anterior, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios y o particularidad de las actividades, podrán realizarse horas extraordinarias de carácter estructural cuando la prestación de este servicio así lo requiera. Tendrán el carácter de estructurales las horas extraordinarias que vinieran exigidas por periodos puntas de producción, ausencias imprevistas y los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo.

Serán horas extraordinarias por fuerza mayor las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 21. Dietas

Los trabajadores que por necesidad y por orden de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de donde radica el centro de trabajo sito en Córdoba, y siempre y cuando no suponga pernoctación, disfrutarán de una compensación igual para todas las categorías, consistente en la cantidad de 10,50 euros por este concepto y día.

En caso de hospedaje, el gasto será abonado y concertado por la empresa.

CAPÍTULO V

ASPECTOS SOCIALES

Artículo 22. Complemento por Incapacidad Temporal

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional producido con la empresa, la empresa complementará hasta los doce primeros meses las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base, plus convenio, plus actividad.

Artículo 23. Seguro de invalidez o muerte

La empresa concertará la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores y/o beneficiarios. Dicho seguro entrará en vigor a partir del 12 de abril del 2013 y cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

Muerte derivada de accidente de trabajo: 35.000 euros.

Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo: 40.000 euros.

Artículo 24. Fondo social

La empresa abonará a los trabajadores de la UTE Montajes Córdoba la cantidad de 2.000 €, los cuales se repartirán proporcionalmente entre todos los trabajadores en el mes de septiembre de cada año para suplir gastos de carácter educativo, no existe obligación de presentar justificantes de dichos gastos. La comisión del fondo social la conformarán un representante de la empresa y el representante legal de los trabajadores.

Artículo 25. Plus camión.

El capataz percibirá una cuantía de 225€ brutos mensuales fijos por estar a disposición de la empresa para cubrir necesidades puntuales de conductor de camión, este plus se devengará todos los meses del año, salvo el de vacaciones.

Artículo 26. Prendas de trabajo

La empresa proporcionará a los trabajadores las prendas adecuadas a la prestación del trabajo, y cuya cuantía, calidad y demás condiciones a establecer se determinarán en la reunión del comité de seguridad y salud que realice a estos efectos.

Artículo 27. Subrogación del personal

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados/en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores

a la finalización de aquélla.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido

64 años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del R.D. 1.194/85, de 17 de julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el presente artículo y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

División de contratas

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del punto A1 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Agrupaciones de contratas

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que,

con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del punto A1 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Obligatoriedad

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

ANEXO I

MOTIVO	SIN DESPLAZ	CON DESPLAZ	SALARIO BASE	PLUS ACTIV.	PLUS CONVENIO	PAGAS EXTRA	DESGRRA Y HRRTA	JUSTIFICANTE
Matrimonio	15 días naturales		Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro familia
Nacimiento o adopción	3 días naturales	5 d. n.	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro familia
Nacimiento por cesárea u hospitalización hijo nacido	5 días naturales	8 d. n.	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro familia
Intervención grave u hospitalización de yernos y nueras y de Intervención hasta el 2º grado de consanguinidad	2 días naturales	4 d. n.	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justif. Médico
Fallecimiento de yernos y nueras y hasta el 2º grado de consanguinidad	3 días naturales	5 d. n.	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justif. Médico o certificado que acredite el hecho

Fallecimiento de tío y sobrinos	1 día natural	2 d. n.	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado acreditativo
Matrimonio de hijo	1 día natural	3 d. n.	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado acreditativo
Cambio domicilio habitual	1 día natural		Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado acreditativo
Asistencia a exámenes	Tiempo necesario		Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado acreditativo
Lactancia hasta 9 meses	Ausencia de 1 hora o 2 fracciones de ½ hora o reducción de jornada de ½ hora		Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro familia o certificado de adopción
Deber inexcusable de intervención público o personal; asistencia al cónyuge en intervenciones de cirugía menor o ambulatoria; asistencia al médico a hijos menores de edad afectados por gran invalidez física o psíquica	El tiempo indispensable o el que marque la norma		Sí	Sí	Sí	Sí	No	Certificado acreditativo de asistencia
Asuntos Propios	3 días		Sí	Sí	Sí	Sí	No	Petición de 48 horas de antelación

ANEXO II
TABLAS DE SALARIOS 2013
UTE MONTAJES CÓRDOBA

	Salario base	Plus de Actividad	Plus convenio	Plus Transporte	Vacaciones	Plus Nocturno	Pagas Extras	Horas Extras	Horas Festivas
Encargado	902,48	180,50	326,62	69,42	1.479,01	225,62	1.479,01		
Auxiliar administrativo	739,47	147,89	290,60	69,42	1.247,38	184,87	1.247,38		
Capataz	859,61	171,92	301,67	69,42	1.402,62	214,90	1.402,62	15,39	19,23
Oficial 1ª especialista	764,65	152,93	292,10	69,42	1.279,10	191,16	1.279,10	10,09	12,61
Oficial 1ª	764,65	152,93	266,90	69,42	1.253,89	191,16	1.253,89	9,81	12,26
Peón Especialista	690,42	138,08	241,99	69,42	1.139,91	172,61	1.139,91	8,99	11,23
Peón	658,55	131,71	223,23	69,42	1.082,91	164,64	1.082,91	7,97	9,96