

nuación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, esta Delegación Territorial, en virtud de las competencias delegadas en materia de instalaciones eléctricas por la citada resolución de 23 de febrero de 2005, ha resuelto autorizar administrativamente y aprobar el proyecto de ejecución de la instalación eléctrica que a continuación se reseña:

- Peticionario: Sistema Eléctrico de Conexión Valcaire, S.L., con domicilio en Avda. de la Borbolla, nº 5 de Sevilla y CIF: B-18.787.812.

- Características: línea aérea/subterránea de media tensión a 20 kV de alimentación de los Servicios Auxiliares de SET "Valcaire", tramo aéreo de 1.498 m de longitud, conductor LA-56, aislamiento CS70AB 125/455 y apoyos metálicos galvanizados, y tramo subterráneo de 12,61+107 m de longitud, conductor RHZ1-2OL 18/30 kV 150 mm<sup>2</sup> y Centro de Seccionamiento tipo interior caseta prefabricada, protección celdas 24 kV SF6 3L+1 Interruptor pasante+1 protección+1 medida, situado en los parajes Cerro Gordo y Majadas Viejas, en el término municipal de Padul.

- Presupuesto: 36.725,41 euros.

- Finalidad: Alimentación de los Servicios Auxiliares de Subestación "Valcaire".

Esta aprobación se concede de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, sobre Autorización de Instalaciones Eléctricas, Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, Reglamento Técnico sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instalaciones técnicas complementarias (BOE núm. 68 de 19 de marzo de 2008).

El plazo de puesta en marcha será de 18 meses contados a partir de esta resolución, para la cual será necesario la presentación de certificación final de obra suscrito por técnico competente y visado por colegio oficial.

Segundo: Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación citada, que lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes y adquisición de los derechos e implica la urgente ocupación a los efectos del artículo 54 de la Ley del Sector Eléctrico y del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Tercero: Acordar la iniciación del procedimiento de expropiación que regula el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y su Reglamento de desarrollo, respecto a los bienes y derechos afectados de los cuales no constan acuerdos con los propietarios, al no estar identificados:

- Finca 14 según proyecto, que corresponde a la parcela catastral núm. 27 del polígono núm.17 en el paraje Carpina del término Padul, con una servidumbre de vuelo de 16,65 metros lineales con una superficie de 247,39 m<sup>2</sup>, sin cultivo.

- Finca 28 según proyecto, que corresponde a la parcela catastral núm. 723 del polígono núm.17 en el paraje Cantarranas del término Padul, con una servidumbre de vuelo de 65,92 metros lineales con una superficie de 579,83 m<sup>2</sup>, sin cultivo.

Esta resolución se notificará a cada interesado, publicándose además en el, BOJA y BOP de Granada, así como en el tablón oficial de el Ayuntamiento de Padul, todo ello de conformidad con lo establecido en el citado artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, señalando que las citadas publicaciones se realizan igualmente a los efectos previstos en el art. 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para el caso de domicilios ignorados o de notificaciones que no se hubiesen podido practicar.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Granada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, conforme a lo establecido en los artículos 10 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o potestativamente recurso de reposición ante esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en los artículos 116 y siguiente de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Granada, 30 de octubre de 2012.-El Delegado Territorial, fdo.: José Antonio Aparicio López.

NUMERO 9.699

## **JUNTA DE ANDALUCIA**

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO  
DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA

RESOLUCION de 20 de noviembre de 2012, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Portinox, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Portinox, S.A. (código convenio 18100172012012), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 9 de noviembre de 2012, en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincial.

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

CONVENIO COLECTIVO DE PORTINOX, S.A., 2012

INDICE

DETERMINACION DE LAS PARTES

CAPITULO PRIMERO. AMBITO DE APLICACION

1. Ambito funcional.
2. Ambito territorial.
3. Ambito personal.
4. Ambito temporal.
5. Denuncia, interpretación y vigilancia del convenio.
6. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

CAPITULO SEGUNDO. JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

7. Jornada de trabajo y horario.
8. Vacaciones.
9. Excedencias.
10. Permisos y licencias.

CAPITULO TERCERO. SALARIOS, PLUSES Y REGIMEN ECONOMICO

11. Salario y revisiones.
12. Promoción económica o antigüedad.
13. Gratificaciones periódicas de vencimiento superior al mes.
14. Plus de Productividad y plus convenio.
15. Plus histórico.
16. Plus de nocturnidad.
17. Plus de trabajos en sábados y domingos.
18. Plus por reducción de absentismo.
19. Paga de beneficios.
20. Dietas.
21. Pago de retribuciones.
22. Horas extraordinarias.
23. Complemento en caso de enfermedad o accidente.
24. Indemnización por invalidez o muerte.

CAPITULO 4. CONTRATACION LABORAL

25. Contratos de trabajo.
26. Períodos de prueba.
27. Finiquitos.
28. Grupos y categorías profesionales.
29. Trabajo de menores.
30. Gratificación por fidelidad y vinculación a la empresa.

CAPITULO 5. SALUD, SEGURIDAD LABORAL Y FORMACION

31. Seguridad y Salud.
32. Ropa de trabajo.
33. Herramientas.
34. Formación

CAPITULO 6. DERECHOS GENERALES Y DISPOSICIONES SINDICALES

35. Compras en la empresa.
36. Préstamos.
37. Premios por innovación.
38. Inviolabilidad de la persona del trabajador.
39. Régimen disciplinario.
40. Disposiciones sindicales.

ANEXO I. CLASULA ADICIONAL PRIMERA

- 1º Convenio de empresa del año 1987.
- 2º Acuerdo plus histórico de fecha 21 de marzo de 2007
- 3º Protocolo de actuación por acoso.
- 4º Normas de Fijos Discontinuos.

- 5º Plan de Igualdad
- 6º Acuerdo de 25 de octubre de 2011 (anticipo plus 2011)
- 7º Acuerdo calendario laboral 2011-2012 de fecha 25 de marzo de 2011 y acuerdo calendario laboral 2012-2013 de fecha 26 de marzo de 2012
- 8º Relación de personal con contratos anterior al 1/10/2004
- 9º Relación de trabajadores que están en periodo de devengo del incremento del "plus compensatorio".

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA

- Pago A/C atrasos 2008-2011

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA

- Pago prima 2011.

CLAUSULA ADICIONAL IV

- Abono de atrasos

ANEXO II. FINIQUITO

ANEXO III. TABLAS SALARIALES

ANEXO IV. CALENDARIO

DETERMINACION DE LAS PARTES

Este Convenio Colectivo se pacta entre la Dirección de la empresa Portinox S.A. y los Representantes de los Trabajadores.

CAPITULO PRIMERO. AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Ambito funcional.

El presente Convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa Portinox, S.A., y sus trabajadores.

En lo no recogido en el presente convenio colectivo se regirá por el "Convenio Colectivo de Portinox de 1987" de vigencia indefinida, con fecha de inscripción de 14/7/87 y con número de expediente 42/87, y sus anexos vigentes.

Artículo 2. Ambito territorial.

Este Convenio Colectivo será exclusivamente de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad, Carretera de Pulianas, km 6, s/n, en Pulianas (Granada).

Artículo 3. Ambito personal.

Quedan sometidos a las disposiciones del presente Convenio Colectivo exclusivamente los trabajadores de la empresa Portinox, S.A., cualquiera que sea su categoría y las funciones que realicen.

Artículo 4. Ambito temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años a partir del 1 de enero de 2012, cualquiera que sea la fecha de su tramitación reglamentaria, con vencimiento el 31 de diciembre de 2014.

Artículo 5. Denuncia, interpretación y vigilancia del convenio.

Este Convenio Colectivo se considera por ambas partes denunciado en tiempo y en forma, a efectos legales, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose a iniciar conversaciones en un plazo no superior a 15 días, para la adopción y redacción de un nuevo convenio.

A partir del 1 de enero de 2015, mantendrá su vigencia el presente convenio hasta el 31 de diciembre de 2015, a no ser que durante este tiempo se acuerde uno nuevo, a excepción de los artículos 14, 15 y de los puntos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º y 6º de la cláusula adicional primera del presente convenio, que tendrán la vigencia prevista en cada uno de ellos.

La interpretación, aplicación y vigilancia del presente convenio, sin perjuicio de la que corresponda a la autoridad judicial o laboral, será misión de la Comisión Mixta.

Comisión Mixta.

Composición. La Comisión Mixta la integran 6 vocales, tres vocales en representación de la empresa y tres vocales en representación de los trabajadores, designados de entre los integrantes de la mesa negociadora del Convenio colectivo. Los vocales de la Comisión mixta podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

Reuniones. La Comisión Mixta se reunirá a petición de tres de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria. La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven

Requisitos. Para la constitución válida de la Comisión Mixta, el quórum mínimo de asistentes para la constitución de la Comisión paritaria será de 4 vocales: dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores.

Requisitos. Para la adopción válida de acuerdos de la Comisión paritaria. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Competencias. A la Comisión paritaria se le atribuyen específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

- La acomodación del contenido del Convenio colectivo a las reformas legislativas que se produzcan.

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

- La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.

- La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión. En este caso se establece como primera opción el SERCLA y posteriormente arbitraje voluntario por acuerdo de la comisión o mediación en el SERCLA.

- Este procedimiento 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.

- Todas las demás funciones que le sean atribuidas en el articulado de este Convenio.

Domicilio. El domicilio de la Comisión Mixta a todos los efectos será el de la empresa en Carretera de Pulianas km 6, 18197 Pulianas, Granada.

Artículo 6. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Las mejores condiciones económicas y laborales devenidas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en este Convenio.

Se respetaran las situaciones económicas personales que, con carácter global y cómputo anual al 1 de enero de 2012, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo.

## CAPITULO SEGUNDO. JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 7. Jornada y horario de trabajo.

1) La jornada laboral anual.

La jornada laboral anual será de 1.760 horas de trabajo efectivo durante toda la vigencia del presente convenio.

2) Jornada semanal.

Las horas anuales establecidas como jornada laboral serán distribuidas a razón de 40 horas semanales, a excepción de las semanas afectadas por la Jornada Irregular descritas en el punto 5 del presente artículo, de la siguiente forma:

La jornada será de lunes a domingo para todos los trabajadores. Los trabajadores cuyo último contrato sea anterior al 1 de octubre de 2004, según relación que se anexa en el punto 8 de la cláusula adicional primera, como condición más beneficiosa mantienen su jornada laboral de lunes a viernes, a excepción de las semanas afectadas por la Jornada Irregular descritas en el punto 5 del presente artículo.

a) Personal sujeto a turnos: La jornada se distribuirá en los siguientes turnos y horarios:

- Turno 1º: de 7:00 horas a 15:00 horas parando 15 minutos en el bocadillo.

- Turno 2º: de 15:00 horas. a 23:00 horas parando 15 minutos en el bocadillo.

- Turno 3º: de 23:00 horas a 7:00 horas parando 15 minutos en el bocadillo.

Los 15 minutos para el bocadillo, se considerará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

b) Personal no sujeto a turnos: jornada partida con entrada entre las 8:00 y las 9:00, descanso de 30 minutos para comida y salida entre las 16:30 y las 17:30, siempre y cuando cada trabajador cumpla con su jornada diaria establecida.

Durante los meses de junio, julio, agosto se podrá trabajar media hora más de lunes a jueves y dos horas menos el viernes.

3) La distribución de la jornada anual se concretará anualmente en el correspondiente calendario laboral que se elaborará según lo estipulado en el punto 4 de este artículo, teniendo en cuenta que los días 3 de mayo, 24 de diciembre y 31 de diciembre no son laborables. Así mismo el denominado Viernes de Corpus, que es posterior a la fiesta del Jueves de Corpus, se considerará no laborable durante la vigencia de este convenio. El calendario de festivos aplicable a este convenio será el de la ciudad de Granada.

4) Antes del día 30 de noviembre de cada año, se reunirá Empresa y Comité de Empresa y elaborará el calendario laboral, que se aceptará por ambas partes, para la distribución de la jornada laboral anual.

En cualquier caso, el cómputo de horas efectivas de trabajo debe ser igual al establecido en la jornada anual.

5) Distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Se pacta que la empresa podrá establecer una jornada irregular, aplicable a cualquier trabajador de la plantilla, de carácter no voluntario y rotativo por línea y puesto de trabajo, que como máximo será del 10% de la jornada anual, consistente en modificar la distribución de la jornada semanal hasta 48 horas en 6 días de lunes a sábado. Esta jornada se compensará con descansos en otros días laborables.

La empresa comunicará con al menos dos semanas de antelación, tanto a los trabajadores afectados como al Comité de Empresa, la modificación de dicha jornada, con indicación de las personas, turnos y días que afecten.

El día laboral reemplazable de descanso será acordado en la Comisión Mixta para mantener la jornada anual establecida.

Dicha distribución irregular deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Estarán excluidos los festivos nacionales, autonómicos y locales y las fiestas establecidas en este convenio.

#### Artículo 8. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio, sea cual fuese su antigüedad en la empresa, tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones.

El período de vacaciones se fija en 30 días naturales al año, de los cuales al menos 21 días serán laborables.

El período de vacaciones se fijará en el calendario laboral, tal y como se establece en el artículo 7 punto 4). Podrá acordarse el disfrute en dos partes, de las que al menos 14 días laborables consecutivos serán en el mes de agosto.

El devengo del período de vacaciones será el año natural, de 1 de enero a 31 de diciembre, ajustándose el período a la fecha de ingreso y a la fecha de cese.

El trabajador que cese en el transcurso del año sin haber disfrutado el período de vacaciones que le corresponda, tendrá derecho al importe de la parte proporcional y de la bolsa de vacaciones que le corresponda, computándose la fracción de semana o de mes a estos efectos como unidad completa.

Se establece una bolsa de vacaciones en la cantidad de 136,50 euros brutos. Dicha bolsa de vacaciones se percibirá por cada trabajador coincidiendo con sus vacaciones anuales. En caso de que se disfruten partidas se abonará en el período más largo de las vacaciones.

Los trabajadores percibirán en el período o períodos de vacaciones, las cantidades correspondientes a los pluses que se vengán percibiendo. El cálculo de tales pluses para el período de vacaciones se realizará con la media de los tres meses anteriores, en base diaria y será aplicable a los días laborables de vacaciones.

#### Artículo 9. Excedencias.

Todos los trabajadores con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por el plazo, mínimo de 4 meses y máximo de 5 años, con las garantías que establezca la ley vigente en cada momento.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia forzosa por la designación de un cargo público o para aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, será por el tiempo que ejerzan dicho cargo, debiéndose de incorporar al término de un mes al finalizar dicho cargo público, debiendo la empresa readmitirlo en el mismo puesto o categoría profesional.

#### Artículo 10. Permisos y licencias.

##### Permisos retribuidos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del

trabajo con derecho a remuneración y no recuperación por alguno de los motivos que a continuación se expone:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.

- 3 días por nacimiento de hijo o adopción, de los cuales al menos 1 día serán laborables; en caso de intervención quirúrgica, se ampliará a dos días más.

- 2 días por fallecimiento del cónyuge o pareja, hijos, padre o madre, de los cuales al menos 1 día será laborable.

- 2 días por intervención quirúrgica, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja, hijos, padre o madre.

- 2 días por fallecimiento, intervención quirúrgica, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres políticos, nietos, hermanos, abuelos y hermanos políticos.

- 1 día por matrimonio de hijos, hermanos, padres y abuelos.

En los supuestos anteriores se ampliará el plazo a dos días más cuando se requiera desplazamientos fuera de la provincia.

- 1 día por traslado de su domicilio habitual.

- 4 horas por fallecimiento de tíos carnales.

- 4 horas por fallecimiento de sobrinos.

- 5 horas anuales por la asistencia a asambleas, convocadas por el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa o Delegados Sindicales.

- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- 4 horas por visita al médico y especialista de la Sanidad Pública. Como casos excepcionales se incluirá la visita al dentista, ginecólogo y urólogo de la sanidad privada.

- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y generales y de la Formación Profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la Ley en cada momento.

Cuando conste en una norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo dispuesto, a esta norma en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

##### Permisos no retribuidos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo sin derecho a remuneración por alguno de los motivos que a continuación se expone:

- Los previstos por la ley vigente en cada momento y las visitas a consultas de médicos y especialistas de la sanidad privada, y de la sanidad pública cuando exceda de las cuatro horas, con preaviso de una semana siempre que sea posible.

### CAPITULO TERCERO. SALARIOS, PLUSES Y REGIMEN ECONOMICO

#### Artículo 11. Salarios y revisiones.

La estructura del salario en la empresa estará constituida por el salario base y los complementos salariales regulados en el presente Convenio Colectivo.

El salario base para el período 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012, para cada categoría será el que se especifica en la tabla de retribuciones que se adjunta al presente convenio colectivo.

Para la elaboración de esta tabla se ha tenido en cuenta que el 20% de los incentivos a la producción han sido absorbidos por el salario base. Para ello la tabla de incentivos del Convenio de Portinox de 1987 ha sido minorada en dicho porcentaje con efecto del día 1 de enero de 2012.

Para el segundo año de vigencia, 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2013, el salario base se incrementará mediante la aplicación a la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2012 del 30% del I.P.C. interanual 1-01-12 a 31-12-12. Para la elaboración de esta tabla se tendrá en cuenta que el 5% de los incentivos de la producción serán absorbidos por el salario base. Para ello la tabla de incentivos del Convenio de Portinox de 1987 será minorada en dicho porcentaje con efecto del día 1 de enero del 2013, una vez actualizada con el incremento salarial estipulado en dicho convenio.

Para el tercer año de vigencia, 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014, el salario base se incrementará mediante la aplicación a la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2013 del 30% del I.P.C. interanual 1-01-13 a 31-12-13. Para la elaboración de esta tabla se tendrá en cuenta que el 5% de los incentivos a la producción serán absorbidos por el salario base. Para ello la tabla de incentivos del Convenio de Portinox de 1987 será minorada en dicho porcentaje con efecto del día 1 de enero del 2014, una vez actualizada con el incremento salarial estipulado en dicho convenio.

Las revisiones salariales correspondientes a estos años se llevarán a efecto tan pronto como se conozcan oficialmente los IPC referenciados, elaborándose la correspondiente tabla salarial que se publicará como anexo al convenio para el año respectivo. Asimismo se elaborarán nuevas tablas de incentivos con las actualizaciones por absorción por el salario base en los porcentajes establecidos en los párrafos anteriores.

**Artículo 12. Promoción económica o antigüedad.**

Se suprime el plus de antigüedad. No obstante, los trabajadores que a 1 de enero de 2012 viniesen percibiendo un plus de antigüedad, percibirán un "plus compensatorio" por el mismo importe del plus de antigüedad suprimido.

Los trabajadores que a 1 de enero de 2012 vengán percibiendo un plus de antigüedad inferior al 15% y estuviesen en devengo de un nuevo trienio, incluyendo los que lo devengan en el segundo semestre de 2012, consolidarán en el referido plus compensatorio el importe equivalente al 3% del salario base al final del periodo de devengo del trienio, quedando en ese momento congelado dicho plus.

En la cláusula adicional primer punto 9º se anexa relación de trabajadores que están en periodo de devengo del incremento del plus compensatorio.

**Artículo 13. Gratificaciones periódicas de vencimiento superior al mes.**

Habrán dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base más el plus compensatorio establecido en este convenio.

Dichas gratificaciones se abonarán, como máximo, en las fechas de 21 de julio y 20 de diciembre. Su cómputo será semestral, teniendo en cuenta que el semestre se regirá desde el 1 de enero al treinta de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del semestre, se le calculará la proporcionalidad de las mismas.

La bolsa de vacaciones recogida en el art. 8 del presente convenio, tendrá el carácter de anual y para el cálculo de la proporcionalidad para ingresos y ceses de personal, se tomará la referencia del año natural, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

**Artículo 14. Plus de productividad y plus convenio.**

El Plus de Productividad para la mano de obra directa y el Plus de Convenio para la mano de obra indirecta están regulados en el Convenio Colectivo de Portinox de 1987. Se adjunta como anexo 1º de la cláusula adicional primera.

**Artículo 15. Plus histórico.**

Aquellos trabajadores que actualmente vienen percibiendo el "plus histórico" en virtud del acuerdo de fecha 21 de marzo de 2007, lo seguirán percibiendo como condición más beneficiosa. Se adjunta como anexo 2º de la cláusula adicional primera.

**Artículo 16. Plus de nocturnidad.**

Los trabajadores que realicen su jornada desde las 23 horas a las 7:00 horas, percibirán un suplemento de 25% del salario base/día reflejado en las tablas por jornada nocturna. El suplemento por trabajo nocturno se regulará por la siguiente norma:

a) Se abonará al turno de noche de 23:00 horas a 7:00 horas, por el que se abonará un 25% del salario base/día.

b) En los casos que no se complete una jornada de 8 horas, se abonará un 25% del salario base/día, en proporción a las horas efectivas comprendidas en el horario del primer párrafo.

c) Este suplemento será independiente de cualquier otro o bonificación que tenga el trabajador y estará sujeto a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

**Artículo 17. Plus de trabajo en sábado y domingo**

Todos los trabajadores que realicen jornada en sábados o domingos, independientemente del descanso que disfruten, percibirán un plus por sábado o domingo trabajados, igual para todos los trabajadores, con independencia del tipo de contrato y categoría que ostenten, que será establecida para el primer año de vigencia del presente Convenio (2012) en la cantidad fija de 19 euros/día, para el segundo año de vigencia (2013) la cantidad fija de 22 euros/día y para el tercer año de vigencia (2014) en la cantidad fija de 25 euros/día.

**Artículo 18. Plus por reducción de absentismo.**

Al objeto de reducir el absentismo y como estímulo a ese logro, se establece, a partir del 1 de enero de 2012, un plus de absentismo mensual variable en función del índice mensual de absentismo (IMA). Este plus mensual se calculará de la siguiente forma:

Para el personal sujeto a turnos:

a) Siempre que el índice de absentismo anual acumulado del personal sujeto a turnos, no supere el 4,5% se calculará el plus. Para ello se tomará como referencia el índice de absentismo del mes anterior al de devengo.

b) Para establecer los índices de absentismo (anual y mensual), se tendrá en cuenta exclusivamente: falta de puntualidad, ausencias no justificadas, ausencias justificadas, enfermedad común y accidente no laboral y visitas al médico tanto retribuidas como no retribuidas. No se tendrán en cuenta las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente

de trabajo, maternidad, lactancia, paternidad siempre y cuando lo remunere la Seguridad Social, los permisos y licencias del artículo 10 que no estén expresamente incluidos en el índice según este párrafo y las vacaciones.

c) Cada mes se abonará un plus si se cumplen las condiciones expuestas en los apartados a) y b) de este artículo, de acuerdo con la siguiente tabla:

1. 15 euros si el IMA es mayor o igual 3% y menor del 4%
2. 40 euros si el IMA es mayor o igual 2% y menor del 3%
3. 70 euros si el IMA es menor del 2%

Para el personal no sujeto a turnos:

a) Siempre que el índice de absentismo anual acumulado del personal no sujeto a turnos no supere el 2,7%, se calculará el plus. Para ello se tomará como referencia el índice de absentismo del mes anterior al de devengo.

b) Para establecer el índice de absentismo (anual y mensual) se tendrá en cuenta exclusivamente: faltas de puntualidad, ausencias no justificadas, ausencias justificadas, enfermedad común y accidente no laboral y visitas al médico tanto retribuidas, como no retribuidas. No se tendrán en cuenta las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, lactancia, paternidad siempre y cuando lo remunere la Seguridad Social, los permisos y licencias del artículo 10 que no estén expresamente incluidos en el índice según este párrafo y las vacaciones.

c) Cada mes se abonará un plus si se cumplen las condiciones expuestas en los apartados a) y b) de este artículo, de acuerdo con la siguiente tabla:

1. 20 euros si el IMA es mayor o igual 1% y menor del 1,5%
2. 30 euros si el IMA es menor del 1%

Artículo 19. Paga de beneficios.

Se establece una paga de beneficios anual consistente en un porcentaje del salario base, en función del beneficio neto antes de Impuestos (EBIT), de acuerdo a lo siguiente:

- Un 5% del Salario Base Anual, si el EBIT es superior o igual al 7% sobre importe neto de la cifra de negocio.
- Un 8% del Salario Base Anual, si el EBIT es superior o igual al 9% sobre importe neto de la cifra de negocio.
- Un 10% del Salario Base Anual, si el EBIT es superior o igual al 10% sobre importe neto de la cifra de negocio.

Esta paga se abonará en la nómina del mes de abril del ejercicio siguiente, una vez aprobadas las cuentas anuales por el Consejo de Administración.

Esta paga tendrá carácter anual y su devengo será del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio y será proporcional a los días de alta en Seguridad Social de cada trabajador en la empresa.

Esta paga de beneficios no será percibida por aquellos trabajadores que tiene una remuneración variable por objetivos.

Artículo 20. Dietas.

Serán por cuenta de la empresa todos los gastos de viajes que se realicen por motivos laborales fuera del centro de trabajo. Cuando el trabajador utilice transporte público, el importe total del gasto realizado y justificado mediante factura o documento equivalente y en el caso de transporte privado la cantidad que resulte de computar el precio por kilómetro recorrido establecido por la

ley de IRPF en vigor en cada momento. Igualmente serán por cuenta de la empresa los gastos normales de manutención estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería.

Siempre se tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

1. El viaje deberá haber sido solicitado previamente y autorizado por el Director del Departamento, indicando el detalle del viaje, recursos necesarios, fecha, motivo y objetivos del mismo.

2. La emisión de billetes y reserva de hoteles debe ser autorizada previamente por la Dirección General.

3. Todos los gastos serán debidamente justificados mediante facturas o documentos equivalentes fiscalmente admitidos, en los que se describan con detalle todos los conceptos del gasto.

Estas dietas serán de aplicación a todo el personal de la empresa Portinox, S.A.

Artículo 21. Pago de retribuciones.

La empresa, coincidiendo con el último día laborable del mes, abonará los correspondientes salarios mediante transferencia bancaria o talón bancario.

Asimismo, la empresa entregará a todo el personal justificantes del pago mensual, en los que se describa con claridad todos los conceptos económicos que percibe el trabajador, se hará dentro de la jornada de trabajo. En los casos en que la empresa pagase mediante talón bancario este deberá ser de la cuenta corriente de la empresa.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

Se estará a lo que disponga la ley vigente en cada momento.

Siempre que sea posible, la empresa avisará con antelación del periodo que ocuparán dichas horas.

El precio de estas horas será 18 euros brutos la hora diurna y de 22,5 euros brutos la hora nocturna.

Artículo 23. Complemento en caso de enfermedad o accidente.

A) Accidente laboral y enfermedad profesional: la empresa abonará hasta el 100% del salario base convenio, más el plus compensatorio, así como cualquier otro complemento que pudiera existir, desde el primer día de producirse la baja.

B) Enfermedad común, accidente no laboral e I. T.: la empresa Portinox para la vigencia desde el 1-1-2012 al 31-12-2014, completará hasta el 100% del salario base mas el plus compensatorio, a partir del decimotercer día de baja, en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y/o Incapacidad temporal, con independencia de las cantidades que el trabajador reciba de la Seguridad Social en concepto de I.T., enfermedad común o accidente no laboral.

La empresa podrá contratar una póliza de seguros que garantice el pago de este complemento.

Artículo 24. Indemnización por invalidez o muerte.

La empresa Portinox, S.A., concertará una póliza de seguros para sus trabajadores. Dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías.

a) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, 7.000 euros

b) Gran invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior, 5.000 euros.

c) Invalidez total permanente para el trabajo habitual, 2.000 euros.

Lo establecido en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener el trabajador por la Seguridad Social.

Si la empresa no cumpliera con dicha obligación, será responsable directamente del pago de la indemnización establecida en cada caso en este artículo.

#### CAPITULO 4. CONTRATACION LABORAL

##### Artículo 25. Contratos de trabajo.

La contratación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación establecidas en la ley vigente en cada momento.

La Comisión Mixta se compromete a revisar, en el segundo año de vigencia del convenio, el Reglamento interno de Fijos Discontinuos incorporándolo como anexo a este convenio.

##### Artículo 26. Periodo de prueba.

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley vigente en cada momento.

##### Artículo 27. Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, se harán por escrito y en el impreso que como anexo a este convenio se adjunta.

Este finiquito se entregará en presencia de un Representante Legal del los Trabajadores (RLT) u otros trabajadores de la empresa elegidos por el interesado que actuaran como testigos a no ser que la persona cesante renuncie a ello, no teniendo valor liberatorio de no cumplirse tales requisitos.

Con el preaviso de finalización de contrato se acompañará propuesta de finiquito.

##### Artículo 28. Grupos y categorías profesionales.

Empresa y RLT se comprometen a elaborar durante el segundo año de vigencia de este Convenio, en el seno de la Comisión Mixta, los Grupos profesionales y Categorías, adecuándolas al Acuerdo Estatal para el Sector Metal, e incorporándolas como anexo a este convenio.

##### Artículo 29. Trabajo de menores.

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley en cada momento.

Artículo 30. Gratificación por fidelidad y vinculación a la empresa.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la empresa se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en la misma tendrán derecho a percibir una indemnización con cargo a la empresa, las siguientes cantidades:

- A los 60 años, 12 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en doce meses.

- A los 61 años, 11 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en once meses.

- A los 62 años, 10 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en diez meses.

- A los 63 años, 9 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en nueve meses.

Para optar a la gratificación por fidelidad a la empresa, el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad en la empresa de siete años; y no podrá solicitarla más de un trabajador por año. En el caso de que más de un

trabajador quiera optar a dicha gratificación, en la forma prevista en este artículo, tendrá prioridad el que tenga más antigüedad, salvo pacto en contrario.

Dicha facultad no podrá ser ejercitada cuando la empresa se encuentre en situación económica que le impida afrontar las consecuencias económicas de la misma.

Las partes acuerdan que las gratificaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

#### CAPITULO 5. SALUD, SEGURIDAD LABORAL Y FORMACION

##### Artículo 31. Seguridad y salud laboral.

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo será de aplicación las leyes que rijan en cada momento y las normas que las desarrollen. Actualmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), 31/1995, de 8 de noviembre, y el Reglamento de los servicios de Prevención B.O.E. nº 27, de 31 de enero de 1997, R.D. 39/97, de 17 de enero.

##### Artículo 32. Ropa de trabajo.

La ropa de trabajo que entregará la empresa a su personal consistirá en tres equipos al año, uno cada cuatro meses. La fecha de entrega de los mismos será en los meses de abril, agosto y diciembre.

Los trabajadores que ingresen en la empresa Portinox, S.A., se les entregaran dos equipos. Asimismo, la empresa entregará todas las prendas necesarias y ropa de trabajo que independientemente de las aquí fijadas, fuesen necesarias para el trabajo a realizar conjuntamente con los EPI.

La empresa proporcionará las prendas más adecuadas dependiendo de las circunstancias tanto de uso como las climatológicas existentes en cada puesto de trabajo, de acuerdo a los criterios que se establezcan en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

##### Artículo 33. Herramientas.

La empresa deberá poner a disposición de los trabajadores todos los útiles y herramientas necesarias para el trabajo.

##### Artículo 34. Formación.

Se estará a lo que establezca la ley vigente en cada momento.

#### CAPITULO 6. DERECHOS GENERALES, Y DISPOSICIONES SINDICALES

##### Artículo 35. Compras en la empresa.

Los trabajadores podrán realizar compras, directamente en la empresa, previa solicitud al Departamento de Personal, de los productos por ella fabricados o comercializados de acuerdo a lo siguiente:

Cada trabajador podrá comprar dos campanas durante la vigencia del Convenio. El precio será el de la tarifa de Portinox, vigente en cada momento.

Cada trabajador podrá comprar barriles procedentes de excedentes de fabricación. El precio será su precio de coste, que establecerá en cada ocasión el Director Comercial.

El resto de productos que fabrica o comercializa Portinox, se podrán adquirir al precio de tarifa de Portinox, previa autorización del Director Comercial.

#### Artículo 36. Prestamos.

El fondo de préstamos gestionado por el comité de empresa para el personal, se fija en 50.000 euros. Y tendrá la siguiente consideración:

1. La cuantía máxima por solicitud, será de 2.000 euros.
2. Está cuantía se adaptará al personal eventual y/o fijo discontinuo en una cantidad igual al finiquito, con el máximo establecido en el punto 1.
3. Las solicitudes para la obtención del préstamo las tramitará el Comité de Empresa, y este será el encargado de fijar los criterios de concesión si así lo dispone.
4. El tipo de interés será el legal del dinero fijado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y se aplicará sobre el total del préstamo.
5. El plazo máximo de devolución será el de 18 mensualidades.
6. Para los préstamos que estén pendientes de liquidar para el caso de que el trabajador finalice su relación laboral con la empresa o cese su período de actividad, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, el importe pendiente de cancelar se descontará en su liquidación.

#### Artículo 37. Premios por innovación.

Tiene el carácter de sugerencia toda idea original que conduzca a mejorar un proceso de trabajo de forma objetiva: bien de seguridad, productividad o calidad, mediante modificación, simplificación o supresión de alguna fase o proceso.

Sistema: el trabajador presentará por escrito las sugerencias al Comité de Empresa quien las hará llegar al Departamento de Recursos Humanos.

Premio: cuando la puesta en práctica de la sugerencia reporte una economía medible a juicio de la Dirección, el premio consistirá en un 20% del ahorro generado durante un año que se abonará en una sola vez, al mes siguiente a su validación y valoración por la Comisión. Esta podrá establecer otro tipo de premios.

Ámbito: están excluidas de la aplicación del presente artículo las personas para las que el estudio de mejoras constituyan parte integrante de sus obligaciones (departamento de métodos y tiempos, organización, jefes de taller, encargados, etc.)

Una comisión de la que formará parte un miembro del Comité de Empresa, se reunirá el último viernes de los meses impares para decidir la validez y valoración de las sugerencias recibidas.

#### Artículo 38. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sin el consentimiento del trabajador no podrá realizarse registros sobre su persona, ni en su taquilla ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley de Enjuiciamiento Criminal y Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 39. Régimen disciplinario.

El régimen de faltas y sanciones de aplicación del presente convenio será el que establezca el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Estatal del Sector Metal.

#### Artículo 40. Disposiciones sindicales

##### A) De los delegados de los sindicatos.

Siempre que haya más de 250 trabajadores cualquiera que sea la clase de su contrato, se podrá nombrar un Delegado Sindical entre los afiliados de los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa, que tendrán los mismos derechos y garantías que los Delegados o miembros del Comité de Empresa.

#### Funciones de los delegados sindicales.

Primero. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la misma.

Segundo. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tercero. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley estando obligados a guardar sigilo. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

Cuarto. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

Quinto. Serán así mismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b. En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c. La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

Sexto. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Séptimo. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se haga constar con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará la antedicha detracción, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

##### B) De los Comités de Empresa

Primero. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los comités de empresas las siguientes funciones:

a) Ser informados por la dirección de la empresa:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

b) En función de la materia de que se trate:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos establecidos de sistema de prima o incentivos y valoraciones de los puestos de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa, y en su caso, la autoridad laboral competente.

- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despido.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad o el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.

c) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

- Las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

d) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

e) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

f) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional de acuerdo con la legislación vigente.

h) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, de igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

Segundo. Garantías

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador, en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del Sindicato al que pertenece, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

c) Los miembros del Comité podrán acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales que anualmente le correspondan, pudiendo quedar relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración; será prerrogativa de los delegados el designar en quien o quienes acumulan las horas sindicales, dichas horas serán las siguientes:

Hasta 100 trabajadores: 180 horas anuales por delegado.

De 101 a 250 trabajadores: 240 horas anuales por delegado.

De 251 a 500 trabajadores: 360 horas anuales por delegado.

De 501 a 750 trabajadores: 420 horas anuales por delegado.

De 751 en adelante: 480 horas anuales por delegado.

Los Delegados Sindicales no podrán acumular las horas anuales que le correspondan con los miembros del Comité de Empresa.

La acumulación de las horas a que se hace alusión faculta a los representantes para que puedan hacer uso de las mismas cuando lo precisen, sin limitación proporcional alguna con referencia a semana o mes, siempre que no excedan el límite anual establecido en el presente artículo, entendiéndose este límite el resultante de la suma de las horas anuales por cada delegado que acumule.

No se computarán dentro de estas horas las que se produzcan con motivo de la designación de delegados de personal, miembro de comité o delegados sindicales como componentes de comisiones negociadoras de convenio colectivos, tampoco computarán las horas de reuniones con la empresa, cuando sea ésta lo que convoca dicha reunión, ni las que establezca la ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente en cada momento para las

reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Empresa podrá ejercer libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir por lo puestos de trabajo sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando esto a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

**ANEXO I**

**CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA**

Las partes se comprometen a adjuntar como parte dentro del texto del presente convenio Colectivo los siguientes documentos:

- 1º Convenio de empresa del año 1987.
- 2º Acuerdo plus histórico de fecha 21 de marzo de 2007.
- 3º Acuerdo protocolo de actuación por acoso.
- 4º Reglamento de Fijos Discontinuos.

La Comisión Mixta se compromete a revisar, en el segundo año de vigencia del convenio, el Reglamento interno de Fijos Discontinuos

- 5º Plan de igualdad de Portinox.
- 6º Acuerdo de 25 de octubre de 2011.
- 7º Acuerdo calendario laboral 2011-2012 de fecha 25 de marzo de 2011 y acuerdo calendario laboral 2012-2013 de fecha 26 de marzo de 2012

8º Relación de personal con último contrato anterior al 1/10/2004.

9º Relación de trabajadores que están en periodo de devengo del incremento del "plus compensatorio".

**CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA**

Para compensar la congelación salarial sufrida por los trabajadores de Portinox como consecuencia del bloqueo en las Negociaciones del Convenio Provincial del metal de Granada desde el 1 de abril del año 2008, se establece una prima única de 1.500 euros brutos, por una sola vez. Esta prima que no es consolidable ni supone otros pagos posteriores en próximos años, se reflejará en nómina por el concepto "A/C atrasos 2008-2011". A cuenta de la citada cantidad se han entregado con anterioridad a la firma de este convenio el importe de 500 euros brutos, en virtud del acuerdo alcanzado con el Comité de Empresa el 25 de octubre de 2011, que se anexa como parte integrante del presente Convenio. Los 1.000 euros brutos restantes se abonarán en la nómina correspondiente al mes de la firma del presente Convenio a cada trabajador, en proporción al tiempo de alta en Seguridad Social en la empresa desde 1 de abril de 2008 a 31 de diciembre de 2011.

**CLAUSULA ADICIONAL TERCERA**

Se establece una prima única de 820euros brutos por una sola vez. Esta prima que no es consolidable ni supone otros pagos posteriores en próximos años, se reflejará en nómina por el concepto "Plus 2011". Se abonará en la nómina correspondiente al mes de la firma del presente Convenio a cada trabajador, en proporción al tiempo de alta en Seguridad Social en la empresa durante el año 2011.

Los trabajadores que hayan percibido una remuneración variable por objetivos en el año 2012, en referencia al 2011, no percibirán esta prima.

**CLAUSULA ADICIONAL CUARTA**

Se establece un período de dos meses a partir de la publicación del presente Convenio para el abono de los atrasos por la aplicación de la vigencia del mismo.

**ANEXO II  
FINIQUITO**

D. ...., con D.N.I. .... y con domicilio en ..... que ha trabajado en la empresa Portinox, S.A. desde ..... hasta ..... con la categoría de ..... declaro que he recibido la cantidad de ..... (.....) euros en concepto de liquidación total por mi baja definitiva en dicha empresa.

Con la firma del presente recibo de Finiquito, queda extinguida la relación Laboral y económica con la citada empresa, sin tener nada más que reclamar por ningún concepto.

..... a ..... de ..... 200...

Este recibo finiquito se ha firmado ante el Trabajador D. .... la presencia de los trabajadores.

Consígnese de puño y letra cursiva.  
No desea. Firma del trabajador.

**ANEXO III  
TABLAS SALARIALES**

(a) Tablas salariales aplicables desde el 1.01.12 al 31.12.12

	<u>Salario base/día</u> <u>Euros</u>	<u>Salario bruto anual</u> <u>Euros</u>
<b>PERSONAL TECNICO TITULADO</b>		
Ingenieros, Arquitectos	54,95	23.355,15
Peritos aparejadores con responsabilidad	53,51	22.743,10
Peritos aparejadores	52,59	22.352,35
A.T.S.	52,59	22.352,35
Graduado Social	47,01	19.981,03
Maestro Industrial	44,67	18.984,90
<b>TECNICOS DE TALLERES</b>		
Jefe de Taller	48,52	20.620,44
Maestro de Taller de 1º	46,21	19.638,52
Contramaestre	46,21	19.638,52
Maestro de Taller de 2º	45,59	19.376,06
Encargado	43,18	18.352,37
Capataz de Montaje	41,74	17.740,31
Capataz especialista y peones	41,32	17.562,90
Jefe de Organización 1º	45,65	19.400,14
Jefe de Organización 2º	45,35	19.273,66
Técnico de organización de 1º	42,72	18.154,69
Técnico de organización de 2º	41,40	17.593,20
Auxiliar Organización	41,30	17.553,59
<b>TECNICOS DE OFICINA</b>		
Delineante Proyectista	49,38	20.988,52
Delineante 1º Topógrafo	42,72	18.154,69
Delineante 2º	41,40	17.593,20
Reproductor Fotográfico	40,76	17.323,51
Reproductor de Planos	40,69	17.293,14

<b>TECNICOS DE LABORATORIO</b>		
Jefe de Laboratorio	48,34	20.543,39
Jefe de Sección	45,23	19.222,11
Analista de 1ª	41,91	17.813,18
Analista de 2ª	41,32	17.562,83
Auxiliar	40,76	17.324,14
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Jefe de 1ª	47,20	20.058,15
Jefe de 2ª	45,35	19.273,66
Oficial de Primera y Viajante	42,72	18.154,69
Oficial de Segunda	41,40	17.593,20
Auxiliar	40,76	17.323,51
<b>PERSONAL OBRERO</b>		
Oficial de 1ª	41,28	17.544,57
Oficial de 2ª	40,94	17.399,45
Oficial de 3ª	40,82	17.347,88
Especialista	40,65	17.275,18
Peón Especialista y Lavacoches		
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>		
Almacenero	40,76	17.323,51
Vigilante	40,76	17.323,51
Telefonista	40,76	17.323,51

**ANEXO IV****CALENDARIO PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL CONVENIO (1 DE ENERO DE 2012 A 31 DE DICIEMBRE DE 2012)**

Para el primer año de vigencia se traslada el calendario laboral según acuerdo de fecha 25/03/2011 para los meses de enero, febrero y marzo de 2012 y el calendario laboral según acuerdo de fecha 26/03/2012, para los meses de abril a diciembre de 2012

Para los periodos siguientes de vigencia de este Convenio el Comité de Empresa se reunirá con la Dirección, cada año para elaborar de conformidad con las normas establecidas en el este Convenio, el calendario que regirá para cada uno de los años siguientes.

**Calendario laboral 2012****A) Fiestas****- Enero**

2, lunes, por traslado del día 1, Año Nuevo

3, martes, por el día 31 de diciembre

4, miércoles, no laborable por exceso de jornada.

6, viernes, día de Reyes

**- Febrero**

28, martes, día de Andalucía.

**- Marzo****- Abril**

5, Jueves Santo

6, Viernes Santo.

**- Mayo**

1, lunes

3, jueves, Día de la Cruz.

**- Junio**

7, Jueves de Corpus (fiesta local)

8, Viernes de Corpus, no laborable por exceso de jornada.

**- Julio****- Agosto**

15, miércoles, Asunción de la Virgen.

**- Septiembre****- Octubre**

12, viernes, Día de la Hispanidad.

**- Noviembre**

1, jueves, Día de Todos los Santos.

**- Diciembre**

6, jueves, día de la Constitución

24, lunes (fiesta Convenio)

25, martes Navidad

31, lunes (fiesta Convenio)

**B) Vacaciones**

Con carácter general se establece para todo el personal los siguientes días

Agosto: 14 días; desde el 13 al 31 ambos inclusive.

Noviembre: 1 día, el día 2

Diciembre: 4 días; 7, 26, 27, 28

Enero 2013: 2 días, 3 y 4

NUMERO 9.702

**JUNTA DE ANDALUCIA****CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACION, CIENCIA Y EMPLEO****DELEGACION TERRITORIAL DE GRANADA**

RESOLUCION de 20 de noviembre de 2012, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación de la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Portinox, S.A. (del año 1987).

Visto el texto del acuerdo de la Comisión Negociadora, de fecha 13 de septiembre de 2012, sobre modificación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Portinox, S.A. (del año 1987), (código de convenio nº 18001732011900), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 30 de octubre de 2012, ante el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero. Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López.

**ANEXO V****A. Modificación de los siguientes artículos:**

a) Artículo II, vigencia, duración, prórroga y aplicación

b) Artículo III, condiciones de trabajo

c) Punto VIII.2, personal directo restantes años del artículo VII, actividades y remuneraciones,

Que quedan como sigue: