

NÚMERO 2.567

**JUNTA DE ANDALUCÍA****CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO  
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA***Convenio colectivo para la empresa Armigesa, S.A.***EDICTO**

RESOLUCION de 18 de abril de 2016, 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 para la empresa Armigesa, S.A.

VISTO el texto del convenio colectivo para la empresa Armigesa, S.A. (con código de convenio número 18100020012014), acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 6 de abril de 2016 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, 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 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 Provincia.

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARMIGESA, S.A.  
SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS  
URBANOS****CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN****ARTÍCULO 1. PARTES QUE SUSCRIBEN EL CONVENIO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL MISMO.**

1. Partes signatarias: El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la empresa Armigesa, S.A., y de otra por la representación legal de los trabajadores, encuadrados en el servicio de RSU, del Centro de Trabajo de la empresa Armigesa, S.A., en Armilla (Granada).

2. Ámbito territorial, personal y funcional: El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Armigesa, S.A., adscritos a los centros de trabajo de Armilla de Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos.

3. Ámbito material: El presente Convenio Colectivo de empresa regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes, teniendo prioridad aplicativa en las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y reguladas en este Convenio.

**ARTÍCULO 2. VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA.**

La vigencia del presente Acuerdo será desde el momento de su firma hasta el 31 de diciembre de 2019, excepto en aquellas materias que contemplen otra fecha de entrada en vigor.

La denuncia podrá realizarse por cualquiera de las partes, deberá hacerse por escrito con un mínimo de un mes de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, debiéndose enviar copia a efectos de registro al organismo competente para ello.

La parte que promueva la negociación deberá presentar la propuesta concreta, a la otra parte, debiendo constituirse la Comisión Negociadora en el plazo de 30 días de la recepción de la misma.

Una vez terminada su vigencia, continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro.

**ARTÍCULO 3. 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, quedará vigente el resto y sólo se renegociará la cláusula anulada, si una de las partes lo solicita.

**ARTÍCULO 4. LEGISLACIÓN SUPLETORIA**

En lo no establecido en este Convenio se estará a lo que dicte el Estatuto de los Trabajadores y demás fuentes de Derecho Laboral, así como al Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado

**CAPÍTULO II. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****ARTÍCULO 5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará, atendiendo a la clasificación recogida en el Convenio Colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, adaptándola a la redacción del vigente artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose a tal efecto los siguientes grupos profesionales:

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

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupos de administrativos.
- Grupo de operarios.

El grupo profesional de operarios comprende las funciones que se especifican seguidamente:

1. Conductor o Maquinista.
2. Jefe de Equipo.
3. Peón Especializado.
4. Peón.
5. Oficial Primera de Taller.
6. Oficial Segunda de Taller.
7. Oficial Tercera de Taller.
8. Basculero.
9. Almacenero.
10. Ordenanza.

11. Portero.
12. Vigilante o Guarda.
13. Limpiador.

Esta clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas y funciones si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

En caso de que se adapte a la nueva legislación vigente el sistema de clasificación profesional previsto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado o se publique otro convenio que sustituya al actualmente vigente, será de aplicación dicho sistema.

### CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES

#### ARTÍCULO 6. SALARIOS

Estos salarios brutos anuales establecidos, a continuación, supondrán el total retributivo exigible por cualquier trabajador y por cualesquiera conceptos, excepto las horas extras y el festivo. En dichos salarios brutos anuales estarán incluidos los conceptos salariales que hasta ahora vienen percibiendo los trabajadores, y que son los siguientes:

- Salario base
- Plus productividad
- Plus tóxico penoso peligroso
- Plus nocturnidad
- Plus transporte
- Pagas extraordinarias
- Vacaciones

Con efectos desde la firma del Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2016, regirá en todo caso la siguiente tabla salarial, distribuyendo el salario bruto establecido, de la siguiente manera:

<u>Año 2016</u>	<u>Salario Base</u>	<u>Productividad</u>	<u>Transporte</u>	<u>Tóxico</u>	<u>Noct.</u>	<u>Pagas extras</u>	<u>Vacaciones</u>	<u>Bruto anual</u>
Director Técnico	1130,48	847,86	129,31	0,00	0,00	1978,35	1978,35	33075,93
Oficial 2º Administrativo	791,50	359,70	129,31	0,00	0,00	1151,20	1151,20	19841,62
Encargado	914,66	719,40	129,31	182,93	0,00	1817,00	1817,00	30494,32
Capataz (recogida y limpieza viaria)	914,66	600,50	129,31	182,93	0,00	1698,10	1698,10	28591,98
Oficial 1º Mecánico	880,87	600,50	129,31	176,17	0,00	1657,55	1657,55	27943,19
Oficial 1º Conductor día (Veh. pesado)	880,87	564,46	129,31	176,17	0,00	1621,51	1621,51	27366,52
Oficial 1º Conductor noche (Veh. pesado)	880,87	564,46	129,31	176,17	220,22	1621,51	1621,51	29788,92
Peón especialista día (Veh < 3.500 kg)	782,51	423,93	129,31	156,50	0,00	1362,94	1362,94	23229,49
Peón especialista noche (Veh < 3.500 kg)	782,51	423,93	129,31	156,50	195,63	1362,94	1362,94	25381,32
Peón de limpieza y recogida día	782,51	370,92	129,31	156,50	0,00	1309,94	1309,94	22381,34
Peón de limpieza y recogida noche	782,51	370,92	129,31	156,50	195,63	1309,94	1309,94	24533,26

Cualquier otra retribución que viniese percibiendo el trabajador será compensada y absorbida dentro del salario bruto anual establecido, excepto las horas extras y los festivos.

#### ARTÍCULO 7. REVISIÓN SALARIAL

La tabla anterior tendrá la siguiente revisión, hasta el 31 de diciembre de 2019.

- Año 2017: El Salario Bruto del 2016, incrementado en 0,25%.
- Año 2018: El Salario Bruto del 2017, incrementado en 0,50%.
- Año 2019: El Salario Bruto del 2018, incrementados en 0,80%.

Retribuciones en domingo o festivos: Teniendo los servicios del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en festivos o domingos, por imperativos del servicio, se compensará con una retribución económica de 75 euros, incluidos en estas cantidades todos los conceptos retributivos ordinarios del día, para todos los grupos profesionales.

#### ARTÍCULO 8. ANTICIPOS MENSUALES

La empresa a petición de los trabajadores concederá anticipos de hasta una mensualidad, cuya devolución será máxima en doce mensualidades.

No se concederá anticipo si no se ha saldado por parte del trabajador toda la cantidad derivada de uno anterior.

Para la concesión de los anticipos se tendrá en cuenta el volumen total de solicitudes, no pudiendo ser otorgados si afecta a más del 25% de la plantilla.

#### ARTÍCULO 9. APLICACIÓN Y DEVENGO DE LAS RETRIBUCIONES:

Las retribuciones anuales se distribuirán en 12 mensualidades de enero a diciembre y cuatro pagas extra. De marzo, de verano, de septiembre y de Navidad.

Las pagas extraordinarias se percibirán de la siguiente forma:

El devengo para la de marzo y septiembre será anual y para la de verano y Navidad será semestral. La fecha de pago para la paga de marzo será el 15 de marzo, la de verano el 15 de junio, la de septiembre se abonará el 15 de septiembre y la de Navidad el 15 de diciembre.

Las pagas establecidas en el presente artículo, se devengarán día a día y se abonarán en proporción al tiempo, no devengándose mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores excepto la situación de Incapacidad Temporal.

## CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

### ARTÍCULO 10. JORNADA

Con relación a la jornada laboral, se acuerda lo siguiente:

La jornada laboral será de 37 horas y media, con la siguiente estructuración:

- Turno de día: de lunes a sábados, de 7:00 a 13:15 horas
- Turno de noche: de lunes a sábados, de 22:00 a 4:15 horas

Debido a la irregularidad de la carga de trabajo nocturno, el horario es hasta la finalización del servicio, no superando las 37 horas y media, a la semana.

Si por circunstancias del servicio, se modificase el horario, se establecerá previa consulta y participación con los representantes de los trabajadores.

El periodo de descanso en la jornada diaria, será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### ARTÍCULO 11. VACACIONES.

Las vacaciones consistirán de 30 días naturales, y se disfrutarán con los siguientes criterios:

- El inicio de vacaciones no podrá coincidir con domingo o festivo.
- En el mes de diciembre del año anterior se elaborará un calendario de vacaciones del personal fijo.
- Bien a petición del trabajador y de mutuo acuerdo con la empresa, o bien por necesidades del servicio, las vacaciones se podrán fraccionar en dos periodos de 15 días.
- Los trabajadores de la misma categoría, turno y servicio, sin interrumpir el correcto funcionamiento del servicio, podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación.

### ARTÍCULO 12. DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

El trabajador dispone de tres días de libre disposición, se solicitarán con un mínimo de cinco días a la empresa, sí el día solicitado es utilizado para unir con otros festivos, deberá ser autorizado por el responsable inmediato y nunca podrán coincidir el disfrute con compañeros que realizan las mismas funciones en los mismos turnos, por razones del servicio.

Un mismo trabajador sólo lo podrá utilizar en un periodo natural de 12 meses, haciendo que este uso de un día junto a otros festivos, sea rotativo por el personal de las mismas funciones.

No se puede utilizar días de asuntos propios junto periodo vacacional.

### ARTÍCULO 13. LICENCIAS.

De acuerdo con lo dispuesto por el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por este convenio tendrá derecho siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley a disfrutar de las licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se indican:

1. Licencia por matrimonio, unión civil o inscripción en el registro de parejas de hecho: 15 días naturales.
2. Nacimiento de hijos:
  - 2 días.
  - 4 días si es necesario realizar desplazamiento, fuera de la provincia de Granada. Al menos dos de ellos serán laborales.
3. Muerte de padres, padres políticos, cónyuge, hijos o nietos y hermanos:
  - 2 días

- 4 días si es necesario realizar desplazamiento, fuera de la provincia de Granada

4. Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge y los ascendientes o descendientes del trabajador o su hermano.

- 2 días.

- 4 días si es necesario realizar desplazamiento, fuera de la provincia de Granada.

5. Traslado de domicilio: 1 día

6. Consulta médica: el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para asistir a consulta médica, debiendo presentar en la empresa justificante de la misma en el que figure la hora de entrada y salida.

## CAPITULO V. MEJORAS VOLUNTARIAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y JUBILACIÓN

### ARTÍCULO 14. COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social o de la entidad gestora que corresponda, la empresa complementará hasta 100% de todos los conceptos salariales que perciba del trabajador.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 100% en los siguientes casos:

1. Primera y segunda baja de incapacidad temporal del año: desde el primer día de la baja.
2. Tercera y posteriores bajas de incapacidad temporal del año: a partir de 16<sup>a</sup> día.

### ARTÍCULO 15. JUBILACIÓN.

Será de aplicación el Acuerdo Colectivo por el que se establece el Plan de Jubilación Parcial, firmado el día 26 de marzo de 2013, entre la Dirección de la empresa y el Representante Legal de los Trabajadores de Armigesa.

## CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL

### ARTÍCULO 16. SALUD LABORAL Y VIGILANCIA DE LA SALUD.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, en la Ley 24/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, así como por cuantas Disposiciones complementen y desarrollen las mismas o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

### ARTÍCULO 17. VESTUARIO.

La empresa entregará a los trabajadores la ropa de trabajo necesaria para verano e invierno para el desempeño de sus funciones. Todo el personal tendrá la obligación de acudir al trabajo debidamente uniformado.

## CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

### ARTÍCULO 18. FALTAS Y SANCIONES.

Se estará a lo establecido en el Capítulo XII del vigente Convenio General del Sector Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, o en el Convenio General del Sector que lo sustituya

## CAPÍTULO IX. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

### ARTÍCULO 19. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en el Estatuto de

los Trabajadores. Se podrán acumular las horas sindicales de forma trimestral entre los miembros del comité de empresa, previa comunicación con la empresa.

#### CAPITULO X. COMISIÓN PARITARIA, PROCEDIMIENTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, PLAN DE IGUALDAD ARTÍCULO 20. COMISIÓN PARITARIA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores se constituye la Comisión Paritaria para la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la Empresa y un representante de los trabajadores de entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, dentro de los quince días naturales siguientes a haberse recibido por escrito la solicitud convocando a la Comisión Paritaria.

Y aparte se reunirá al menos una vez al año, en el segundo trimestre del año.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, para una posible solución interna de posibles conflictos.

d) Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficiencia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

e) La intervención, cuando así lo solicite alguna de las partes, en caso de desacuerdo respecto a la inaplicación de las condiciones del Convenio al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán acudir las partes, asistidas por los asesores que estime convenientes cada parte. En todo caso los asesores tendrán voz, pero no voto

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y podrá ver asistida por los asesores que estime conveniente cada parte y que lo serán con voz y sin voto, fijándose el domicilio de la misma en la sede de la empresa sita en el Centro de Trabajo de la Central en Granada.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) y los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante dicho Servicio (SERCLA), regulados en dicho Acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

#### ARTÍCULO 21. PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE CONVENIO.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio se podrá producir respecto de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran las causas previstas en el mismo precepto legal.

La empresa deberá iniciar el procedimiento comunicando por escrito tanto a la representación legal de los trabajadores como a la Autoridad Laboral, la iniciación del periodo de consultas.

Tras la celebración del preceptivo período de consultas, de duración no superior a quince días, si se alcanzase un acuerdo, este se comunicará a la Autoridad Laboral. El acuerdo fijará el alcance y la duración de la medida de inaplicación de condiciones de trabajo acordada.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo 20 del presente Convenio) que se pronunciará dentro del plazo de siete días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o cuando en la citada Comisión no se alcanzase el acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía).

Sólo en caso de que ambas partes así lo soliciten y acepten expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expresa a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 22. SUBROGACIÓN DE PERSONAL

En el Marco Establecido, Operará la Subrogación del Personal cuando tenga lugar un cambio de Entidad Prestataria del Servicio en cualquier actividad de las reguladas en el Ámbito Funcional del presente Convenio. Dicha Subrogación del Personal se producirá entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de Gestión de Servicios Públicos, Contratos o Concesiones para la Explotación de los mismos, Contratos de Arrendamiento de Servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier Administración Pública u organismo público.

#### ARTÍCULO 23. LAS PARTES FIRMANTES DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO ADOPTAN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS GENERALES EN ORDEN A LA NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE TRATO DE TODOS LOS TRABAJADORES/AS.

Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.

4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.

5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.

6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).

7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.

8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.

10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

NÚMERO 2.568

## JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO  
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

*Tabla salarial 2016 de la empresa Portinox, S.A.*

### EDICTO

Resolución de 18 de abril de 2016, 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 Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre la Tabla Salarial del año 2016 de la empresa Portinox, S.A.

VISTO el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora, presentado el 28 de marzo de 2016 ante el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), sobre la Tabla Salarial del año 2016 de la empresa Portinox, S.A. (con código de convenio número 18100172012012), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, 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 artículo 2.1 a) del 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 Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

#### ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

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

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

Comisión Mixta del Convenio de Portinox

- Vocales en representación de la Empresa:

Maite Jiménez Muñoz

Carmen Velasco Pedrosa

- Vocales en representación de los Trabajadores:

Juan Serrano Spínola

Juan Bayo Pérez

Javier Trapero López

- Presentes sin voto:

Luis Ramón Sánchez Moya, Delegado Sindical de CC.OO.

Daniel Gómez Olmedo, Delegado Sindical de UGT

La convocatoria se celebra según el siguiente orden del día:

1. Tablas salariales año 2016

En este primer punto del orden del día, se da lectura a las mismas las cuales se aprueban por acuerdo unánime de las partes y se adjuntan a este acta como:

TABLAS SALARIALES 2016 APLICABLES DESDE EL 1/01/2016 al 31/12/2016

TABLAS PLUS CONVENIO. Personal Indirecto. 2016. APLICABLES DESDE EL 1/01/2016 al 31/12/2016

TABLAS INCENTIVOS. Personal Directo. AÑO 2016. APLICABLES DESDE EL 1/01/2016 al 31/12/2016

Se acuerda por esta comisión poner en conocimiento de la autoridad laboral competente dichas tablas a fin de que sean publicadas las mismas en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por terminada la reunión a las catorce treinta horas del día 25 de enero de 2016.

Fdo.:

Vocales en representación de la Empresa:

Maite Jiménez Muñoz

Carmen Velasco Pedrosa

Fdo.:

Vocales en representación de los Trabajadores:

Juan Serrano Spínola

Juan Bayo Pérez

Javier Trapero López

### TABLAS SALARIALES 2016

#### EMPLEADOS

<u>GRUPO</u>	<u>SALARIO</u>	<u>S. BASE</u>	<u>S. BASE ANUAL</u>
<u>PROFESIONAL</u>	<u>MENSUAL</u>	<u>DIARIO</u>	<u>ANUAL</u>
GRUPO 1	1.929,56 euros	64,32 euros	27.013,89 euros
GRUPO 2	1.846,59 euros	61,55 euros	25.852,25 euros
GRUPO 3	1.734,53 euros	57,82 euros	24.283,46 euros
GRUPO 4	1.515,93 euros	50,53 euros	21.223,07 euros
GRUPO 5	1.453,08 euros	48,44 euros	20.343,08 euros
GRUPO 6	1.448,09 euros	48,27 euros	20.273,25 euros