

del Tribunal Superior de Justicia en Andalucía con sede en Sevilla, con fecha 8 de septiembre de 2009, y cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Fallo: Que debemos estimar parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Socibérica de Desarrollos Industriales Siglo XXI, S.L., contra Resolución citada en el Fundamento de Derecho Primero que anulamos en cuanto a la denegación de la ayuda por la trabajadora doña Pilar Pérez Vendrell, que debe reconocerse la subvención en la cuantía proporcional que corresponda en atención al tiempo trabajado a jornada completa y a tiempo parcial, confirmándola en todo lo demás. Sin costas».

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Único. En virtud de lo establecido en el artículo 2.4.b de la Orden de 14 de julio de 2004, de delegación de competencias y de conformidad con lo establecido en el artículo 118 de la Constitución y 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y 104 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, he dispuesto el cumplimiento en sus propios términos de la expresada sentencia, así como su publicación en el BOJA.

Sevilla, 9 de diciembre de 2009.- El Consejero de Empleo, P.D. Orden de 14 de julio de 2004 (BOJA núm. 150, de 2 de agosto de 2004), la Secretaria General Técnica, Lourdes Medina Varo.

RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa que se cita.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Cableven, S.L. (Código 7101532), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 23 de noviembre de 2009, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 18 de noviembre de 2009 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto del Presidente 3/2009, de 23 de abril, sobre reestructuración de Consejerías en relación con el Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mencionado Convenio al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 10 de diciembre de 2009.- El Director General de Trabajo y Seguridad Social, Juan Márquez Contreras.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CABLEVEN, S.L. CÓDIGO CONVENIO:

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación en todo el territorio del estado español y a todos los centros y lugares de trabajo de la empresa. Será aplicable a todo el personal que preste sus servicios en la empresa en el ámbito del convenio, incluido su ámbito territorial y funcional, cualquiera que sea la modalidad de trabajo.

Este convenio regula las relaciones laborales, sociales y económicas de la empresa Cableven, S.L., cuyo objeto social es la gestión y comercialización de servicios de televisión por cable. Puede para ello dedicarse al diseño, instalación, conservación, mejora, adquisición, enajenación, interconexión, gestión, administración y cualquier otra actividad vinculada con líneas, satélites, equipos y sistemas.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y su duración será de 4 años en todos sus términos, desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013. El convenio se prorrogará tácitamente en todos sus términos y contenidos por periodos de 1 año a partir de la finalización de su vigencia, mientras no haya sido firmado un nuevo convenio como consecuencia de no haberse llegado a un nuevo acuerdo de consenso, o no mediase expresa denuncia.

Con una antelación de tres meses al fin de la vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar la finalización del convenio, a cuyo efecto se dirigirá por escrito a la otra parte.

Artículo 3. Comisión de interpretación del convenio.

Se constituye una Comisión de interpretación del convenio, que estará integrada por cuatro vocales, dos por parte de los trabajadores y dos por parte de la empresa.

Esta Comisión Paritaria se regirá por las siguientes normas:

1. Las fundamentales competencias de la Comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del Convenio; velar por el cumplimiento del mismo y, asimismo, de los demás temas previstos en las leyes y los diferentes artículos del propio convenio.

Igualmente, entenderá, de forma previa y obligatoria a las vías administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los legitimados para ello, a cuyo efecto la Comisión levantará la correspondiente acta. Transcurridos cinco días laborales sin haberse reunido la comisión, quedará libre la parte solicitante de acudir al orden administrativo o judicial competente.

Las conclusiones de la Comisión requerirán la unanimidad de los miembros de la misma.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las partes firmantes del convenio, que lo comunicará a las restantes, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días, a partir de la comunicación.

Cualquiera que sea el número de asistentes a la reunión, cada parte -la sindical y la empresarial- tendrá siempre el mismo número de votos, correspondiendo el 50% a cada parte.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

De no alcanzarse acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje si ambas partes lo estiman oportuno. En caso contrario habrá de resolverse por el Juzgado de lo Social.

La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este Convenio.

Asimismo, la Comisión será la encargada de adecuar el presente convenio a cualquier disposición o normativa que a nivel legislativo pueda afectar a cualquier materia del convenio.

De igual manera, la comisión procederá de la misma forma a adecuar al presente convenio a otros acuerdos que, en ámbito, puedan producirse entre los trabajadores y la empresa y afecten al contenido del convenio (resolución de conflictos, movilidad geográfica y funcional, salud laboral, clasificación profesional, etc.).

Artículo 4. Retribuciones.

Se considerará Salario Base del Convenio, para 2010, el que figura como tal en la siguiente Tabla Salarial del Convenio:

2010	SALARIO MES	PRORRATEO PAGAS EXTRAS	TOTAL MES
GRUPO I	1.203,70 euros	200,62 euros	1.404,32 euros
GRUPO II	1.152,27 euros	192,05 euros	1.344,32 euros
GRUPO III	921,85 euros	153,63 euros	1.075,48 euros
GRUPO IV	781,79 euros	130,29 euros	912,08 euros
GRUPO V	650,00 euros	108,33 euros	758,33 euros

Los importes contenidos en esta tabla variarán en función del IPC real más 0,5% para los años 2011, 2012 y 2013.

Se establece un Bonus Malus que será de la siguiente forma: En caso de bajas por accidente de trabajo y enfermedad común hasta 5 días al año no afectará a la prima de producción especificada en el artículo 6. Fijándose la siguiente tabla para la retribución del bonus:

	Bonus Malus
Hasta 5 días por Accidente de trabajo y Enfermedad Común	250,00 euros/año
Hasta 6 días por Accidente de trabajo y Enfermedad Común	200,00 euros/año
Hasta 7 días por Accidente de trabajo y Enfermedad Común	150,00 euros/año
Hasta 8 días por Accidente de trabajo y Enfermedad Común	100,00 euros/año
Hasta 9 días por Accidente de trabajo y Enfermedad Común	50,00 euros/año
A partir del 10.º día se pierde	

Este bonus se hará efectivo en el mes de enero posterior al año de referencia.

Artículo 5. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias en julio y diciembre, se obtendrá prorrateándose por años naturales, y las mismas serán calculadas a razón de 30 días de salario base.

Dichas pagas se abonarán prorrateadas en doce pagos iguales junto con el salario base mensual.

Artículo 6. Plus de productividad ONO.

Se calculará sobre el «precario fijo» vigente en cada momento de nuestro cliente ONO en base a las partidas de mano de obra, excepto el ítem de «desplazamiento por servicio» que se reducirá en un 31% y todos los ítemes de averías que se reducirán en un 3%. Para el cálculo de la prima se tendrán en cuenta las penalizaciones del precario.

Cálculo de la prima de producción para Técnicos Instaladores:

a) El límite mínimo de producción se establece en 154 euros/día/técnico según precario definido anteriormente. El exceso de producción sobre la cantidad que resulte de multiplicar 154 euros/día/técnico por el número de días laborables del mes se repartirá entre empresa y trabajador al 50%. El

número de días laborables será el que tenga el mes en curso deducidos los días por vacaciones.

b) La prima de producción correspondiente al sábado trabajado se fijará en el 50% de lo producido, sin compensar el día o con la posibilidad de compensarlo por otro día de la semana siempre que se acumulen 154 euros de producción de sábados.

c) La empresa pone a disposición del trabajador un teléfono móvil para la realización de su trabajo, estableciéndose unos límites de consumo mensual equivalente al 3,5% de su producción, bonificado en caso de exceso en un 25%.

Cálculo de la prima de producción para Técnicos de Averías:

a) El límite mínimo de producción se establece en 154 euros/día/técnico según precario definido anteriormente. El exceso de producción sobre la cantidad que resulte de multiplicar 154 euros/día/técnico por el número de días laborables del mes se repartirá entre empresa y trabajador al 50%. El número de días laborables será el que tenga el mes en curso deducidos los días por vacaciones.

b) La prima de producción correspondiente al conjunto de sábado y domingo trabajados se fijará en el 50% de lo producido, sin compensar el día o con la posibilidad de compensarlo por un día de la semana siempre que se acumulen 154 euros de producción del conjunto de sábado y domingo.

c) La prima de producción correspondiente a los festivos nacionales trabajados se pagará al 50% de lo producido con opción de compensar el día trabajado por 154 euros de producción.

d) La empresa pone a disposición del trabajador un teléfono móvil para la realización de su trabajo, estableciéndose unos límites de consumo mensual equivalente al 5,5% de su producción, bonificado en caso de exceso en un 25%.

Cálculo de la prima de producción para Coordinadores:

a) Se calculará de la siguiente forma: La producción alcanzada por todos los técnicos de instalaciones y averías en el mes dividida entre el número de días laborables realizados por esos técnicos. La prima de producción será el 50% de la cantidad que resulte de multiplicar esa media de producción menos el límite diario de 154 euros/día por el número de días trabajados por el coordinador. El número de días laborables será el que tenga el mes en curso deducidos los días por vacaciones.

Los coordinadores están obligados a distribuir equitativamente las órdenes de trabajo entre todos los técnicos para conseguir que todos alcancen la media de producción mínima establecida de 154 euros/día/técnico.

El Salario Mínimo Garantizado y los límites de producción se revisarán cada año en función del porcentaje del IPC real experimentado.

La producción continuada de un trabajador inferior a los límites establecidos (154 euros/día), que sean por causas imputables al mismo se considerará baja productividad.

Artículo 6 bis. Plus de productividad otras actividades.

En caso de nuevos clientes o actividades el plus de productividad se calculará conforme a las nuevas condiciones pactadas que se anexarán al presente convenio.

Artículo 7. Anticipos.

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a percibir los días 15 de cada mes, en sus respectivos centros de trabajo, hasta el 50% de la retribución devengada, acordada previamente, en concepto de anticipo.

Artículo 8. Transporte y dietas.

El personal que para cumplir una misión determinada y puntual tuviera que desplazarse a otra localidad cobrará una dieta con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Pernoctando fuera de su domicilio: 22,00 euros.
- b) Pernoctando en su domicilio: 12,00 euros.

En caso de pernoctar fuera de su domicilio los gastos de alojamiento serán por cuenta de la empresa.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasa el importe de las dietas el exceso será abonado por la empresa previa justificación.

La media dieta se abonará en los supuestos de desplazamientos superiores a 50 kms., contados desde el Centro de origen al centro de trabajo de destino.

La empresa viene obligada a facilitar medios de transporte cuando el trabajador haya de desplazarse de su centro o, en su defecto, deberá abonar íntegramente el precio del billete del transporte público.

Cuando el trabajador, de acuerdo con la empresa, haga prestación de su vehículo a ésta, las condiciones económicas u otras serán fijadas de mutuo acuerdo entre ambos.

Si un trabajador es desplazado o trasladado fuera de la provincia por un tiempo superior a 15 días consecutivos, el trabajador dispondrá de un día natural, elegidos por él, para asuntos relacionados con el desplazamiento o traslado.

Artículo 9. Personal femenino.

El personal femenino afectado por este convenio percibirá jornal o sueldo igual al personal masculino, y sus derechos serán exactamente los mismos en todos los sentidos, sin ningún tipo de distinción.

Artículo 10. Bajas por enfermedad y accidente de trabajo.

En los supuestos de baja por cualquier tipo de enfermedad o accidente de trabajo, la empresa garantizará a sus trabajadores el 100% del salario base convenio desde el primer día.

Artículo 11. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos conceptos retributivos regulados en este Convenio, únicamente tendrán aplicación y eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las anteriores vigentes, sobrepasa la cuantía de los conceptos de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por este Convenio.

Artículo 12. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del Convenio será la siguiente:

- 1.760 horas anuales.

El horario de trabajo se adaptará en cada momento a la planificación recibida de nuestros clientes, siendo su jornada laboral de lunes a sábado con los descansos que establece la Ley.

El trabajador se compromete a trabajar un máximo de 2 sábados al mes a petición de la empresa nunca consecutivos.

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre no serán días laborables, en caso de necesidad del servicio se pactarán las condiciones entre trabajadores y empresa, exceptuando el servicio de averías.

La empresa y los representantes de los trabajadores negociarán anualmente el calendario laboral, que deberá ser expuesto en los tableros de anuncios en el primer mes del

año, indicándose en el mismo el horario de trabajo diario, la jornada ordinaria semanal y anual, el régimen de descanso durante la jornada, entre jornadas, y semanal, los días festivos e inhábiles.

El cuadro-horario se fijará dentro de los 30 días siguientes a la firma del convenio, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Las modificaciones sustanciales colectivas, que afecten a los horarios o distribución de la jornada, así como al régimen habitual de descanso semanal, deberán ir precedidos de un período de consultas de 10 días con los representantes de los trabajadores para llegar a acuerdos en su implantación.

En caso de desacuerdo, las partes levantarán acta y le darán traslado del mismo a la Comisión del Convenio, la cual se reunirá forzosamente antes de que transcurran 15 días desde la propuesta empresarial de modificación sustancial, para proponer soluciones de mediación.

La decisión empresarial será ejecutiva, para el caso de que no se llegase a un acuerdo en la Comisión, o no se reuniese en el plazo de 15 días referidos.

Únicamente si la Comisión no se reúne por causa imputable a la empresa en el plazo de 15 días, la decisión empresarial sólo será ejecutiva a partir de que se reúna la Comisión.

A los efectos de este artículo, se entenderán modificaciones colectivas, la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

No se considerarán de carácter colectivo las modificaciones de jornada y horarios que afecten, en un período de 90 días a un número de trabajadores inferior a un 20% de la plantilla.

Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones judiciales que en derecho procedan.

En todo caso, se tendrá en cuenta el cómputo anual de la jornada.

Artículo 13. Vacaciones anuales.

Las vacaciones serán de 22 días laborables para todo el personal afectado por el presente convenio.

La fecha de las vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. El calendario de vacaciones se publicará en cada centro de trabajo. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica.

Artículo 14. Fiestas.

Todas las fiestas oficiales, nacionales, autónomas o locales, que figuren en el calendario laboral, serán no recuperables.

Fiestas locales: Se trabajará normalmente según las órdenes de trabajo dadas por nuestros clientes. Si un trabajador trabajara un día de fiesta local se compensaría con un día más de vacaciones y 15 euros.

Artículo 15. Licencias especiales.

Todo personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a solicitar licencias con salario real por los conceptos y durante los días que se relacionan, con la debida justificación.

1. Por matrimonio: 17 días naturales. Los días podrán ser disfrutados antes de la fecha de celebración del matrimonio.

2. Por natalidad o adopción: 3 días laborables. En los supuestos de parto con cesárea, se acumularán las licencias de natalidad y enfermedad grave.

3. Por fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes del trabajador y su cónyuge y hermanos del trabajador y su cónyuge: 3 días naturales.

Si el fallecimiento se produce fuera de los límites de la provincia, previa justificación de la distancia, 3 días naturales más.

4. Por enfermedad grave del cónyuge, ascendientes y descendientes, y hermanos del trabajador y su cónyuge: 3 días naturales. Cuando en este supuesto el trabajador necesite efectuar desplazamientos al efecto, serán 4 días naturales. En cualquier caso, se considerará el ingreso en Instituciones Sanitarias como enfermedad grave.

5. Por exámenes, previa justificación: las horas necesarias.

6. Por matrimonio de hijos y hermanos: 1 día natural.

7. Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

9. Para acompañamiento de cónyuge o hijo a centros de diagnóstico a instancias de los Servicios Sanitarios Públicos o a centro de los Servicios Sanitarios Públicos o concertado, cuya localización exceda de los 70 Kms. del domicilio del trabajador: un máximo de tres días año.

10. Por primera comunión de hijos, hermanos, siempre que éstos vivan con el trabajador, que se celebre en día laborable: 1 día.

Artículo 16. Excedencias.

El trabajador con una antigüedad en la empresa superior a un año tendrá derecho obligatoriamente a la excedencia voluntaria por período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años. En cuanto a las incompatibilidades y regulación se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que ostenten cargo sindical de carácter provincial o de mayor ámbito territorial, tendrán derecho, si lo solicitan, a situarse en situación de excedencia forzosa en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Personal con capacidad disminuida.

Con objeto de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencia o reducción de sus condiciones físicas den lugar a la disminución del rendimiento normal de su capacidad o categoría, el personal con capacidad disminuida pasará a efectuar otros trabajos en la misma empresa con la retribución que tenía en el anterior, siempre y cuando exista un puesto vacante y el trabajador tenga la formación necesaria para desempeñarlo.

Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por la edad, la empresa obligatoriamente lo acoplará, de acuerdo con la representación sindical, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con tales trabajos, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo, siempre y cuando exista un puesto vacante y el trabajador tenga la formación necesaria para desempeñarlo.

Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad no infecto contagiosa, se produjera una incapacidad permanente parcial o total para el trabajo, la empresa, de acuerdo con los representantes sindicales, acoplará necesariamente al trabajador al puesto de trabajo compatible con su capacidad, asignándole el sueldo de su nuevo puesto de trabajo, pero manteniéndose la retribución que viniera percibiendo. En todo caso, los puestos cubiertos por este personal con capacidad disminuida no podrán exceder del 10% de la plantilla de la empresa.

Artículo 18. Prendas de trabajo.

La empresa dotará a su personal fijo y eventual sin distinción de edad ni sexo, de una prenda de trabajo por cada seis meses, adecuada a las misiones que tengan asignadas.

No obstante, en los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, la empresa concederá cuantas prendas de trabajo sean necesarias.

Artículo 19. Seguro de convenio.

Todos los trabajadores acogidos a este convenio, disfrutarán de una póliza de cobertura por accidentes de trabajo, fijada en la cuantía de dieciocho mil euros (18.000 euros) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez e incapacidad permanente total, y de seis mil euros (6.000 euros) en caso de muerte natural.

Artículo 20. Cesés.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio, vienen obligados a poner en conocimiento de las mismas dicha circunstancia cumpliendo los siguientes plazos de preaviso 15 días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso, dará lugar a una reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar y al finalizar dicho período los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará acaudado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

La empresa vendrá obligada a preavisar, con los mismos plazos que el trabajador, en caso de terminación del contrato. El incumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 21. Finiquitos.

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito.

Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 22. Despidos.

Cuando se originen detenciones o prisiones preventivas por delitos comunes, se considerarán como suspensión temporal de la relación laboral, hasta que el organismo competente dicte sentencia o se verifique el sobreseimiento del expediente. En el caso de que la sentencia sea absolutoria, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo en el plazo no superior a diez días laborables.

Igualmente no será motivo de despido la falta de trabajo por detención del trabajador cuando dicha detención sea motivada por conflictos laborales o político-sociales ajenos a la empresa y que no tengan repercusión en la misma, entendiéndose que dicho tiempo de detención o prisión se considerará como suspensión temporal de la relación laboral, siendo la readmisión ajena a la sentencia que, en su día, dictasen los organismos competentes, o al sobreseimiento del expediente, siempre que el trabajador se reintegre a su puesto de trabajo en el plazo de diez días laborales desde su puesta en libertad. Esta condición sólo tendrá efectividad en los supuestos de detenciones o prisiones preventivas por dos veces, y en los de condena privativa de libertad por una sola vez.

Artículo 23. Contratos de trabajo.

Las empresas se comprometen a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinadas en los supuestos que marca la Ley.

Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o cuando el trabajador sea dado de alta en la Seguridad Social en los plazos reglamentarios, el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

Artículo 24. Contrato por circunstancias de la producción.

El contrato realizado para entender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, tendrá una duración máxima de 12 meses de un periodo de 18, en base al carácter dispositivo que otorga el ET.

Artículo 25. Contratación por tiempo determinado.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Legislación vigente, salvo pacto entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Todos los contratos de trabajo de duración determinada deberán concretarse por escrito y de él se firmarán, al menos, cuatro ejemplares, de los que uno se entregará al trabajador y otro a los representantes de los trabajadores.

Jubilación: De conformidad a lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, ésta será obligatoria para los trabajadores a la edad de los 65 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la medida se vincule a la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otra que se dirija a favorecer la calidad del empleo.

b) Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el periodo mínimo de cotización, esto es, 15 años, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Jubilación parcial y contrato de relevo: Se podrá celebrar el contrato a tiempo parcial a instancias del trabajador, según lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, por jubilación parcial, a partir del momento de cumplir el trabajador 60 años, siempre que reúna los requisitos establecidos legalmente para acceder a dicha prestación, conforme a lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de diciembre.

En este sentido, la empresa concertará un contrato de relevo con un trabajador adecuado, en concordancia con la normativa de referencia.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el capítulo III de la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA número 146 de 28 de julio), que desarrolla lo establecido en el capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA número 122 de 24 de junio).

Vacantes por muerte o invalidez absoluta: las vacantes que se produzcan por estos motivos deberán ser cubiertas por trabajadores procedentes de la Oficina de Empleo, en la medida en que lo permitan las disposiciones legales vigentes en materia de contratación temporal. Las nuevas contrataciones que se realicen por la representación de las empresas, sea cual sea el modelo de contrato que se utilice, deberán ser puestas en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

A la finalización de cualquier modalidad de contrato, salvo de carácter indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir,

una compensación económica equivalente a un día de salario por mes trabajado.

Artículo 26. Contrato de formación.

Los contratos de formación podrán celebrarse con trabajadores con edades comprendidas entre los 16 años cumplidos y 21 años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.

Igualmente, se aplicará este artículo en los trabajadores minusválidos, a excepción de la limitación de la edad.

La retribución de los trabajadores a este contrato, será la que establece la legislación vigente.

Los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional o faena donde los trabajadores estén formándose.

El tiempo dedicado a la formación fuera del puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15% de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo y la falta de la misma, en ningún caso, podrá ser indemnizada, sino que se considerará fraude de Ley.

Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 27. Personal de contrata-subrogación.

Solo y exclusivamente en el caso del personal de mantenimientos e instalaciones de una contrata de empresa principal, en el caso de que dicha contrata cese en la adjudicación de los servicios contratados, por terminación del contrato mercantil concertado al efecto, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de los servicios, a los trabajadores de la contrata que haya cesado, en los que concurren los siguientes requisitos:

a) Que hubieran sido contratados por la contrata saliente como personal fijo, o bajo la modalidad de contrato por obra o servicio determinado para atender las exigencias del contrato mercantil extinguido.

b) Que realicen sus actividades en la empresa principal durante un periodo mínimo de seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.

c) Trabajadores que en el momento del cambio se encuentren enfermos, accidentados o con excedencia forzosa, o en situación similar y cuando hayan prestado sus servicios con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúna la antigüedad mínima del apartado b.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que se vinculan: la empresa cesante, sus trabajadores y la nueva adjudicataria. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiera el mismo por un periodo inferior a un mes, dicho personal con todos sus derechos causara alta en la nueva empresa.

d) En los casos en que se produzca una subrogación empresarial y dentro del personal afectado por la misma existan trabajadores vinculados por contrato de interinaje (maternidad o enfermedad) la empresa subrogada deberá hacerse cargo del trabajador sustituto y sustituido, sin perjuicio de que en caso de reincorporación de éste, se extinga el contrato de interinaje y cese el trabajador sustituto.

e) Las condiciones salariales de aplicación serán los devengados por el trabajador en el sexto mes anterior al cambio de empresario, añadiendo las revisiones salariales que, en su caso, procedan por aplicación del presente convenio.

La contrata saliente deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de 15 días hábiles, la relación de los trabajadores en los que concurren los requisitos antes mencionados.

La nueva adjudicataria comunicará a la representación de los trabajadores de la contrata saliente y de su empresa, los

trabajadores a los que se les ofrecerá la contratación en esta nueva empresa.

En caso de que la contrata saliente incumpla la obligación establecida en el párrafo anterior, quedará obligada al abono de los salarios e indemnizaciones que correspondan.

Artículo 28. Pluriempleo.

A los efectos de erradicar el pluriempleo, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Por coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El cumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

Artículo 29. Acción sindical en la empresa.

La acción sindical en la empresa se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS-Ley 11/85 de 2 de agosto, BOE del 8.8.85), así como por lo que en esta materia se regule en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Salud laboral.

Obligaciones de las empresas en materia de Prevención de Riesgos. Las empresas aplicarán las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y a los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La formación teórica y práctica de sus trabajadores.

La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice al Delegado de Prevención que haya sido elegido para tal función entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

Las empresas afectadas por el presente convenio, y a través de las Mutuas Patronales, efectuarán a todos los trabajadores que lo deseen (con indiferencia del número de los mismos que ocupen), un reconocimiento médico anual, incluyendo, en su caso, una revisión ginecológica.

Derecho de los trabajadores:

1. A una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo (LPRL artículo 14.1).

2. A la Salud (LPRL artículo 3 y 28).

3. A la Información (LPRL artículo 18.1 y 41.2).

4. A la Formación (LPRL artículo 19).

5. A realizar propuestas (LPRL artículo 18.2).

6. A la participación (LPRL artículo 14, 18, 33 y 34).

7. A la Vigilancia periódica de la salud (LPRL artículo 22).

8. A la denuncia (LPRL artículo 40.1).

9. A interrumpir el trabajo caso de riesgo grave e inminente (LPRL artículo 21.2 y 21.4).

Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos:

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

La inobservancia de las medidas de seguridad por parte del trabajador podrá ser motivo de sanción.

Artículo 31. Desgaste de herramienta.

Las empresas facilitarán, obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar sus labores.

Artículo 32. SERCLA.

Los trabajadores y la empresa en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos bajo las contenidas en la Resolución de 2 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del acuerdo por el que se aprueba el Reglamento que desarrolla el acuerdo interprofesional sobre resolución extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior e inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el acuerdo interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.