

	TECNICO MANTENIMIENTO	997,14	250,94	58,67	119,20
IV	AUXILIARES	760,09	132,14	58,67	119,20
	AYUDANTES	760,09	99,14	58,67	119,20

***HORAS EXTRAORDINARIAS.....17,33€/HORAS.**

***PAGAS EXTRAORDINARIAS.....1429,99 €**

La empresa estará obligada a respetar el SMI (8550 euros desde el 1 de enero de 2021 al 31 de agosto de 2021 y de 4825 euros desde 1 de septiembre de 2021 a 31 de diciembre de 2021). En el caso de que alguna de las categorías profesionales no alcance el mencionado importe, la empresa abonará a finalizar cada uno de los años, el complemento necesario hasta alcanzar el mencionado SMI.

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Expediente: 21/01/0107/2022

Fecha: 09/10/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21100015012015.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA LOS AÑOS 2022, 2023 y 2024.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA LOS AÑOS 2022, 2023 y 2024, que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 2022 por la Asociación Provincial de Huelva de Suministros Industriales, y por los representantes de los trabajadores de las centrales sindicales FICA-U.G.T. y CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

Delegado Territorial, MANUEL ALBERTO SANTANA MARTINEZ



TEXTO ARTICULADO TERCER CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

TÍTULO I. ÁMBITOS

Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo obliga a las empresas de Suministros Industriales.

Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL.

Quedan comprendidos dentro del ámbito personal del presente Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta de las empresas comprendidas en el mismo, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten y la modalidad del contrato laboral que los ligen.

Quedan, no obstante, excluidos los que desempeñen las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 3. ÁMBITO TERRITORIAL.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo y trabajadores que comprendidos en el ámbito funcional del mismo se encuentran situados en la provincia de Huelva, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 4. VIGENCIA.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde 1º de enero de 2022 hasta el 31 de Diciembre del 2024. Ello, no obstante, será de aplicación una vez transcurridos 30 días laborables después de su firma.

Artículo 5. DENUNCIA Y PRÓRROGA.

El Convenio se prorrogará tácitamente por años sucesivos de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con anterioridad al 1 de octubre de 2024.

De llevarse a efecto la denuncia, las deliberaciones comenzarán en el plazo legalmente establecido. En caso de prórroga según la cláusula anterior, todos los conceptos retributivos y pluses del convenio se incrementarán con el IPC real del año para el que se prorroga.

Artículo 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD DE LO PACTADO.

Entendiéndose el presente Convenio como un todo orgánico e indivisible, las condiciones pactadas en el mismo forman un sólo conjunto, de manera que no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad.

Artículo 7. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de entrar en vigor el mismo, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia. A partir de la firma del presente Convenio para que puedan compensarse y absorberse deberán darse expresamente a cuenta de las subidas de cada convenio. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen a las actuales pactadas. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

Artículo 8. GARANTÍAS "AD PERSONAM".

Se respetarán las situaciones personales, que consideradas en su totalidad y cómputo anual, sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente "Ad Personam".

Artículo 9. COMISIÓN PARITARIA.

Para la interpretación del contenido del presente convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones que por Ley se determinan en los problemas o cuestiones que puedan suscitarse como consecuencia de su aplicación, se crea una COMISION PARITARIA que queda constituida de la siguiente forma:



Con carácter opcional, podrá nombrarse un:

PRESIDENTE: Que será el de las deliberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.

SECRETARIO: Que será el de las deliberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes. Estas figuras tendrán funciones de ordenación de los debates, recepción de propuestas y redacción de los acuerdos alcanzados entre las partes.

Con carácter permanente:

VOCALES: Cuatro por la representación sindical y otros Cuatro por la parte empresarial, designados por ambas partes de entre las respectivas representaciones firmantes del Convenio.

ASESORES: Los que designen ambas partes.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas sometidos a su consideración por las partes.
- c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva Conciliación en los supuestos que proceda.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- e) Salud Laboral en el sector
- f) Contratación y Empleo en el sector.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán por consenso unánime de ambas partes negociadoras (sindical y patronal), en caso contrario, se procederá a remitir el tema planteado al SERCLA, siguiéndose los procedimientos que establece dicho organismo.

Los dictámenes y acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán para ello la unanimidad de las partes, teniendo cada una de ellas el 50% de los votos independientemente del número de asistentes que haya en dicha comisión.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones previstas en la legislación vigente y se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el Art. 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás acuerdos que a las partes vinculen.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Federación Onubense de Empresarios (FOE) y en las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio.

Las partes firmantes convienen dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión Paritaria emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente dispuesta, previa o simultáneamente en el planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días a partir de la fecha de convocatoria por cualquiera de las partes, salvo en los casos en que los plazos procesales exijan una mayor inmediatez, en cuyo caso, la comisión se reunirá en el improrrogable plazo de 48 horas.

Artículo 10. SUMISIÓN AL SERCLA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y DE DETERMINADOS CONFLICTOS INDIVIDUALES.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio/Acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites antes las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o 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.



TÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 11. RETRIBUCIONES.

Serán las que figuran en el texto y en las tablas salariales anexas y tendrán el carácter de mínimos respecto de los conceptos retributivos previstos en este Convenio.

Los incrementos salariales pactados para cada uno de los tres años de vigencia han sido:

Para el año 2022, un 3,30 %.

Para el año 2023, un 2,50 %.

Para el año 2024, un 2,50 %.

Una vez conocido el IPC real del año 2024, se sumarán los IPC de los tres años de vigencia del convenio y el 50% de la diferencia existente entre la suma de dichos IPC y el 8.3 % firmado para los tres años de vigencia del presente convenio, se llevará a las tablas salariales del 2025, sin atrasos. Y será con esta actualización de las tablas salariales con las que se comiencen la negociación del siguiente convenio

Artículo 12. COMPLEMENTO PERSONAL.

A partir de 31 de diciembre de 1.999 desapareció el concepto de antigüedad no generándose desde ese momento ningún aumento por año de servicio, ni cuatrienios, ni cuantía alguna, y las cantidades que los trabajadores venían cobrando a 30.12.99 por dicho concepto, se les abonarán como un complemento personal, que será inabsorbible, y que sólo tendrá en el futuro el mismo incremento que se pacte para el resto de los conceptos salariales.

Ello no obstante, aquellos trabajadores a quienes les era de aplicación el antiguo convenio de Comercio de Metal que a 31-12-1999, tuviesen devengado parte del tiempo que componen su cuatrienio, tendrán derecho a percibir dicha parte proporcional, en función del salario base de su propio convenio que cada uno percibía en aquella fecha, importe que se adicionará a su complemento personal como se dispone en el párrafo anterior.

Artículo 13. SALARIO BASE.

Se establece una retribución denominada salario base, que se abonarán en la cuantía que figura en las tablas salariales del ANEXO I y se devengará por día natural o por mes según la cuantía que se establece en el mencionado anexo.

Artículo 14. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las gratificaciones de Marzo, Julio y Navidad, serán de 30 días a razón del salario base del Convenio y el complemento personal establecido en el artículo 12.

Los días de pago de las gratificaciones de Marzo, Julio y Navidad estarán comprendidos entre los días 15 y 20 del mes correspondiente.

No se descontarán de estas gratificaciones extraordinarias los días que el trabajador haya permanecido en situación de I.T.

Artículo 15. PLUS DISTANCIA.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio cobrarán un Plus Distancia, para suplir los gastos de transportes y siempre cuando la empresa no le facilite medio de transporte, según los supuestos siguientes:

- A) A los trabajadores que tengan su centro de trabajo en Huelva capital, se le abonará el equivalente a dos billetes de autobús urbanos, por día efectivamente trabajado, cuando la jornada laboral sea continua y cuatro billetes por día efectivamente trabajado cuando la jornada sea partida.
- B) A los trabajadores que presten sus servicios en el Polo Químico de Huelva situado en la Avenida Francisco Montenegro, así como a los trabajadores de las empresas auxiliares que presten sus servicios en el centro de trabajo de Astilleros de Huelva, con independencia de donde tenga su domicilio, se le abonará por cada día efectivamente trabajado la cantidad de 3,50 € para el año 2022, 3,59 € para el año 2023 y 3,68 € para el año 2024.



C) Y para el resto de trabajadores que no tengan su centro de trabajo dentro de los apartados anteriores, la cantidad a abonar, por día efectivamente trabajado, será de 0,33 € para el año 2022, 0,34 € para el año 2023 y 0,35 € para el año 2024, por kilómetro de distancia que haya desde su domicilio habitual hasta su centro de trabajo en su ida y vuelta, entendiéndose que el domicilio habitual será considerado el que el trabajador tenga en el momento de su contratación y que la distancia será la que certifique el organismo público competente en la materia. Cuando causas no imputadas al trabajador o circunstancias sociales o familiares probadas fehacientemente, le obligue a cambiar de domicilio y éste fuera más lejano, también se tendrá derecho a la percepción correspondiente de este suplido, una vez probado el hecho.

En cualquiera de los cuatro supuestos, por el concepto de plus distancia, el trabajador no podrá recibir una cantidad superior al 25% del salario base del convenio.

Y por necesidad de la empresa sea ésta la que mande al trabajador a otro centro de trabajo, no facilitándole medio de transporte alguno, se le abonará la cantidad de 0,33 € para el año 2022, 0,34 € para el año 2023 y 0,35 € para el año 2024, por kilómetro de distancia recorrido.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que el trabajador viniera disfrutando por este concepto.

Artículo 16. DIETAS.

Para cuando el trabajador tenga que desplazarse del centro para el que este contratado a otra localidad y no coincida ésta con su domicilio, no pudiendo retornar a su domicilio con el tiempo suficiente para la comida, se establece una MEDIA DIETA de 17,53 €, por día efectivamente trabajado y una DIETA completa de 58,09 € cuando tenga que pernoctar fuera de su domicilio para el año 2022, 17,97 € y 59,54 € para el año 2023 y 18,42 y 61,03 € para el año 2024. De este importe, se acuerda que el 56% son para suplir los gastos de comidas y el 44% € para el de alojamiento, no teniéndose que abonar estos conceptos siempre y cuando sea la empresa directamente la que se haga cargo de uno o de ambos.

Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que el trabajador viniera disfrutando por este concepto.

Para todos los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que prolongar su jornada habitual de trabajo, en su mismo centro, la empresa estará obligada a facilitarles el almuerzo cuando el trabajo se prolongue más allá de dos horas del horario de salida establecido estando en jornada continuada y la cena si el trabajo se prolonga más allá de las 23.00 h.

En aquellas empresas que tenga establecido cualquier sistema de compensación por este concepto se respetarán las condiciones que el trabajador viniera disfrutando por el mismo.

Artículo 17. VIAJANTE.

Los viajantes a sueldo de empresas que cobre dietas de viajes con cargo a una de ellas, no pueden trabajar artículos similares de otras, salvo que de la primera tenga autorización expresa en tal sentido.

El incumplimiento de este artículo se considerará como causa justa de despido.

Si los viajantes tienen concedida una comisión por las ventas que efectúan, con independencia de sueldo y dietas, dicha comisión se considerará a efectos de este convenio como plus del mismo, no teniendo derecho a, por tanto, a percibir el que en éste como tal se fija, siempre que el Plus o Comisión de ventas supere a los pluses del convenio.

Artículo 18. ABSENTISMO.

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo para dicho logro se establece un premio en metálico, pagadero al final del año y siempre y cuando el trabajador durante dicho año no tenga ausencia parcial o total en la jornada. Si el trabajador se ha ausentado o faltado al trabajo más de DOS jornadas, no percibirá cantidad alguna.

El importe a abonar por ninguna falta será de 213,00 €, con una falta 160,90 € y con dos faltas, 106,53 € por dicho concepto durante el año 2022; 218,33 €, 164,92 € y 109,19 € para el año 2023 y 223,79 €, 169,04 € y 111,92 € para el año 2024.



Se considerarán falta al trabajo a estos efectos las siguientes:

- Enfermedad de todo tipo.
- Accidentes de trabajos de duración inferior a un mes.
- Visitas Médicas.
- Cualquier otra ausencia no justificada.

El trabajador eventual percibirá, igualmente a fin de año, la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones anteriormente citados.

TÍTULO III. DE CARÁCTER SOCIAL

Artículo 19. AYUDAS DE ESTUDIOS.

Para todos los trabajadores afectados por este Convenio, sea cual fuere su antigüedad, se establecen unas Ayudas de Estudios para los hijos de éstos, de acuerdo con la escala que se especifica a continuación:

	2022	2023	2024
Guardería y educación Infantil	47,19 €	48,37 €	49,58 €
1º y 2º Ciclo E. Primaria	114,81 €	117,68 €	120,62 €
3º Ciclo E. Primaria y de 1º a 4º ESO	153,22 €	157,05 €	160,98 €
Bachillerato, FP y Módulos	191,31 €	196,09 €	200,99 €
Diplomaturas y Licenciaturas	287,05 €	294,23 €	301,59 €

Se entienden estas cantidades por cada curso e hijo con una limitación en los casos de estudios superiores y título de graduado medio de 4 convocatorias como máximo y previa justificación de que los hijos cursan los estudios para los que se conceden las ayudas, abonándose éstas en el mes de Septiembre y de una sola vez. Caso de que el productor cese en la empresa, dichas ayudas serán prorrateables por semestres del año en que se otorguen, computándose por semanas vencidas.

Se mantendrán estas ayudas de estudios, en tanto en cuanto por disposiciones legales vigentes, el material didáctico, libros de texto y la enseñanza no sean gratuitas y en tanto la Seguridad Social no acoja la subnormalidad y que los hijos no realicen trabajo por cuenta ajena o estén emancipados.

En caso de que los dos cónyuges trabajen en la misma empresa, solo cobrará estas ayudas uno de ellos.

Caso de desaparecer estas ayudas de estudios, no podrán incluirse en ningún otro concepto.

El abono de la ayuda por Guardería se llevará a cabo, siempre y cuando la empresa no le facilite guardería en sus propias instalaciones u en otras concertadas.

Artículo 20. NUPCIALIDAD Y NATALIDAD.

A todo el personal con al menos seis meses de antigüedad en la empresa y que continuando en la empresa contraiga matrimonio, se le concederá una ayuda económica de 127,80 € en una vez en cada empresa. Asimismo, a todo el personal con al menos un año de antigüedad en la empresa se le concederá una ayuda económica en caso de natalidad de 85,19 € por cada familia.

En el año 2023, serán 131,00 € y 87,32 €.

En el año 2024, serán 134,28 € y 89,50 €.

En caso de que los dos cónyuges trabajen en la misma empresa, solo cobrará estas ayudas uno de ellos.



Artículo 21. ROPA DE TRABAJO.

Todas las empresas afectadas por este convenio dotarán tanto a su personal fijo como eventual de prendas de trabajo cada seis meses (una de verano y otra de invierno) y el calzado reglamentario le será entregado anualmente, no obstante si alguna prenda se hubiese deteriorado justificadamente antes de dichos periodos, las empresas estarán obligadas a suministrarles una prenda o un calzado nuevo a la entrega del viejo, en caso de no estar justificado este deterioro, la empresa igualmente dotará de una prenda nueva con descuento al trabajador en su nómina.

Además todos los trabajadores recibirán cada DOS AÑOS un vestuario de invierno consistente en un jersey, cazadora y anorack sin mangas, salvo en aquellas empresas que ya tenga establecido un vestuario adicional de invierno, que nunca podrá ser inferior al citado.

Igualmente y para los cometidos que lo requieran, los trabajadores afectados por este Convenio dispondrán de gafas especiales de seguridad graduadas.

Todas las prendas y equipos de trabajo que se deterioren serán entregadas por la empresa en un plazo máximo de 3 días.

Las prendas entregadas por la empresa son de obligada utilización durante la prestación del servicio, estando prohibida utilizarlas fuera del mismo.

Artículo 22. SEGURO RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCIR.

Los conductores que las empresas utilicen como tales, percibirán, mensualmente, para un seguro de retirada de conducir, el importe de 3,59 € el año 2022, 3,68 € el año 2023 y 3,77 € el año 2024 o las empresas podrán optar por realizarles el seguro a su coste.

TÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO**Artículo 23. JORNADA LABORAL.**

Se establece la jornada en cómputo anual de 1.730 horas de trabajo efectivo.

La jornada máxima diaria será de 9 horas efectivas de trabajo y su distribución semanal será de lunes a viernes. Cualquier modificación del horario tendrá que ser acordada entre empresarios y representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo decidirá obligatoriamente la Comisión Paritaria del Convenio careciendo en este caso el presidente del voto de calidad.

La empresa dará a conocer el calendario a sus trabajadores a primeros de año.

La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre serán inhábiles y, en caso de que se trabaje, independientemente de las horas que se realicen, el trabajador en horario de noche será compensado con 178,78 € y en horario de mañana o tarde 59,59 € el año 2022, 183,25 € y 61,08 € el año 2023; y 187,83 € y 62,61 € para el año 2024.

Cuando especiales circunstancias aconsejen en algunas empresas realizar trabajos los sábados por la mañana, pactarán la organización de los mismos con los representantes de sus trabajadores. En caso de desacuerdo decidirá obligatoriamente la Comisión Paritaria del Convenio careciendo en este caso el presidente del voto de calidad.

JORNADA DE VERANO:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de una jornada de verano en jornada de mañana de 7 de la mañana a 3 de la tarde y de forma continuada durante los meses de julio y agosto, cuyo horario se hará efectivo en cada una de las empresas acogidas a este convenio, salvo pacto en contrario entre empresa y representantes de los trabajadores.

Durante los meses de junio y septiembre la jornada será partida y se conviene expresamente que se podrá establecer un turno durante dicha jornada previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en caso de no existir acuerdo, se trabajará en jornada de tarde un máximo de un 33% de la plantilla sin coste adicional para el empresario y sin detrimento del máximo legal de horas al año establecido en el convenio para el trabajador y sin que un trabajador pueda trabajar más de 1/3 del total de la jornada de verano. Se respetarán los acuerdos anteriores que tengan las empresas.

Artículo 24. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Son las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada según lo dispuesto en el artículo anterior.



Las partes firmantes consideran positivo señalar a las empresas y trabajadores afectados y con el objeto de favorecer la creación de empleo, la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo de descanso por cada hora realizada, en lugar de ser retribuidas monetariamente. En este supuesto no se computarán como horas extraordinarias las que hayan sido compensadas mediante descansos.

Se conviene en constituir una comisión que se reunirán periódicamente para estudiar la posibilidad de eliminación de las horas extraordinarias. En el caso de retribuirse, se abonarán según las tablas salariales anexa del presente Convenio.

Artículo 25. VACACIONES.

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborales no computándose a estos efectos como laborables los sábados, domingos y festivos. Salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores las vacaciones se disfrutarán en una sola vez ininterrumpidamente, pero, en cualquier caso, el período de tiempo inferior nunca podrá ser menor de 5 días hábiles seguidos ininterrumpidos, salvo casos excepcionales y siempre previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

El período de vacaciones se abonará a razón de Salario Base más el Complemento Personal establecido en el artículo 12 de este convenio. Además, por cada día, se compensará al trabajador con una bolsa de vacaciones por importe de 8,57 Euros por día el año 2.022, 8,78 € el año 2023 y 9,00 € en el año 2024, el del citado período vacacional se abonarán, los sábados sólo a razón de Base Salario más Plus de Asistencia y los domingos y festivos únicamente a razón de Salario Base.

Estas cantidades serán revisadas cada año conforme a lo previsto en el Art.11 del presente convenio sobre retribuciones.

Se fijará en cada empresa un calendario de vacaciones y el trabajador conocerá las fechas que le corresponden, al menos, dos meses antes, del comienzo del disfrute de éstas

Artículo 26. EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 27. LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Las empresas concederán licencias retribuidas a razón del salario total del Convenio a los trabajadores que lo soliciten en los supuestos siguientes:

- a) TRES DÍAS laborables por nacimiento o adopción de hijos. Y dos días más en caso de intervención quirúrgica por cesárea.
- b) CINCO DÍAS laborables en caso de fallecimiento del cónyuge y hasta TRES DÍAS laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, hermanos y abuelos. Esta licencia se extiende, igualmente, a los sobrinos, pero exclusivamente consanguíneos.
- c) DOS DÍAS laborables en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, hijos, hermanos, nietos y abuelos, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el médico que asista al enfermo, antes o después del hecho causante.

Esta licencia será solo de un día laborable en caso de intervención ambulatoria, que no precise reposo domiciliario y siempre que se acredite mediante nota expedida por el médico que asista al enfermo.

- d) QUINCE DÍAS naturales en caso de matrimonio.
- e) El día de la boda de hijos, nietos, hermanos y padres, si coincide con un día laboral.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical, según las disposiciones vigentes.

Se incluye a los efectos de obtención de esta licencia la petición y renovación del D.N.I. y Pasaporte, así como la renovación y la primera convocatoria del permiso de conducción (incluido el examen teórico y el práctico).

- g) A los trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional por el tiempo necesario para tomar parte en los exámenes, previa presentación de la papeleta de examen.
- h) UN DÍA por traslado de domicilio.

Los días de licencias a que se refieren los apartados anteriores, excepto los consignados en los apartados e) g), serán aumentados en dos días más si el hecho causante tiene lugar fuera de los límites de la provincia donde el trabajador preste sus servicios, previa justificación de estas circunstancias.

Los permisos regulados por este artículo son de aplicación a las eventualidades que tengan lugar con la relación a los parientes consanguíneos y afines indistintamente.



Artículo 28. PAREJAS DE HECHO.

Todo lo regulado en este convenio, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hechos, cuando así sean reconocidas mediante la oportuna certificación del registro de parejas de hechos, excepción hecha al apartado de licencias retribuidas relativos al matrimonio al que tan solo se tendrá derecho una vez en cada empresa. Se estará a lo dispuesto en la Ley Andaluza 5/2002 del 16 de Diciembre de parejas de hecho.

Artículo 29. RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD.

Los trabajadores, a través de sus representantes, contraen el compromiso de prestar debida diligencia en la ejecución de su trabajo, especialmente en lo que se refiere a la obtención de su rendimiento normal sin menoscabo de la calidad exigible.

TÍTULO V. CONTRATACIÓN**Artículo 30. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.**

En esta materia se estará a lo regulado por el convenio Estatal de la industria, de las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, así como, subsidiariamente, por lo previsto en el R/D Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cuando un trabajador cumpla 64 años y reúna todos los requisitos legales para tener derecho a la pensión por jubilación según las normas reguladoras de la Seguridad Social, podrán solicitar, expresamente por escrito su jubilación

TÍTULO VI. SITUACIONES ESPECIALES DE INCAPACIDAD Y DISCAPACITACIÓN**Artículo 31. INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.**

A) Por accidente. En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente, sea o no de trabajo, las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores que se encuentren en tal situación, la cantidad necesaria para completar el salario total del convenio, a partir del primer día de la declaración legal de la Incapacidad Temporal durante el tiempo que permanezca en esta situación con un máximo de dos años.

Con el objeto de garantizar el pago de las Indemnizaciones establecidas, las empresas afectadas por este convenio, quedan obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra el riesgo, sin perjuicio de responder directamente ante el trabajador del pago de esta cantidad.

El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en convenio anterior entrará en vigor después de su firma.

B) Por enfermedad. Si tal situación de Incapacidad Temporal fuese debido a enfermedad común la compensación al trabajador en tal situación consistirá en el abono de la cantidad necesaria para completar las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar el salario total del Convenio a partir del primer día en la primera baja, y desde el cuarto día de la declaración de esta situación en las siguientes, por lo que durante los primeros tres días de baja en este último caso, el trabajador sólo percibirá las prestaciones económicas de la Seguridad Social, sin que proceda complemento alguno a cargo de la empresa.

Las cantidades que en virtud de lo establecido en los apartados anteriores hayan de abonar las empresas, tendrán el carácter de compensación o indemnización, por los gastos de desplazamiento que tenga que realizar el trabajador enfermo para recibir asistencia médica, estando por tanto excluida de cotización a la Seguridad Social según la legislación vigente.

Igualmente, los beneficios establecidos en este artículo serán de aplicación a todo el personal sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 32. INDEMNIZACION POR INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA O MUERTE DERIVADA DE ACCIDENTE.

En los supuestos de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o muerte a consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, la empresa deberá abonar al trabajador o a sus derecho habientes, en su caso, la indemnización de 35.207,58 € durante el año 2022, 36.087,77 € durante el año 2023 y 36.989,96 € el año 2024, y para garantizar dicho pago las empresas concertarán la correspondiente póliza de seguro. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma.



Esta indemnización será válida para toda la vigencia del presente convenio.

Para tener derecho a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la muerte o incapacidad Permanente Total o Absoluta, deberá ocurrir mientras subsista la relación laboral, y en caso de extinción de esta, mientras continúa en vigor la póliza que le afecte al trabajador, o la muerte o Incapacidad Permanente Total o Absoluta ocurra a resultas o por consecuencia de accidente sufrido durante la vigencia de la póliza o de la relación laboral.

Estos beneficios se aplicarán a todo el personal, sea cual fuere su tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 33. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL POR ENFERMEDAD COMÚN.

En el caso de que un trabajador sea declarado en Incapacidad Permanente TOTAL derivada de enfermedad común, la empresa deberá solicitar un informe a la Comisión Técnica Calificadora acerca de los puestos de trabajo que dicho operario pudiera ocupar en la misma de acuerdo con su nueva situación sobrevenida ofreciéndoles a estos efectos un organigrama estructural de la empresa; en caso de que no hubiera vacante en un puesto de trabajo de estas condiciones la empresa deberá indemnizarle por la cantidad de 8.801,89 € el año 2022, 9.021,94 € el año 2023 y el año 2024, 9.247,49 €. Para garantizar dicho pago las empresas concertaran la correspondiente póliza de seguros. El aumento de esta indemnización con respecto a la establecida en el Convenio anterior entrará en vigor 30 días después de su firma.

Esta indemnización será válida para toda la vigencia del presente convenio.

Artículo 34. TRABAJADORES CON CAPACIDAD DISMINUIDA.

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Las empresas cuyas plantillas excedan de 50 trabajadores fijos y que de conformidad con la Ley 13/1982, de 7 de abril están obligadas a reservar al menos el 2% de su plantilla a los trabajadores minusválidos, darán preferencia absoluta a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior para ocupar dichos puestos de trabajo.

Artículo 35. JUBILACIÓN.

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento, por parte del trabajador, de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la citada legislación para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Las bajas que se produzcan en las empresas afectadas por el presente Convenio, por motivos de jubilación, que afecten a trabajadores fijos, serán cubiertas con contratos de formación con una duración máxima de 3 años al término de los cuales quedarán como plantilla fija en la empresa según lo que a continuación se expone:

La empresa podrá contratar varios trabajadores en formación sucesivamente a lo largo de dichos 3 años hasta encontrar a la persona adecuada. Si transcurridos los tres años y como caso excepcional no se encuentra la persona idónea, la comisión paritaria deberá analizar las circunstancias que concurren y podrá o no ampliar el plazo hasta que se encuentre, a fin de conseguir el objetivo del empleo estable.

La empresa podrá sustituir al trabajador que cause baja por las razones citadas por otro trabajador de la plantilla y así llevar a efecto el corrimiento de puestos de trabajo que fuere necesario, pero, en última instancia, se contratará un aprendiz por cada baja de las precitadas que se produzcan.

Si la empresa no tiene de entre su plantilla a la persona adecuada, y el puesto a sustituir no puede cubrirse por contrato en formación, contratará con otro tipo de contrato y en período de prueba a sucesivos trabajadores hasta que encuentre a la persona idónea para ese puesto de trabajo.



La empresa podrá evitar la contratación en formación si voluntariamente prefiere sustituir al trabajador que cause baja por otro fijo.

La empresa será la que decida, con el asesoramiento de su Comité de Empresa o, en su defecto, de la Comisión paritaria, si el trabajador contratado en formación se encuentra capacitado, por haber superado su aprendizaje, para hacerlo fijo en la empresa.

Las empresas que se encuentren inmersas en procesos de regulación de empleo o en procesos de despidos objetivos no estarán obligadas a la contratación de aprendices en sustitución de las bajas citadas en los casos que se menciona en el primer apartado de este artículo.

Igualmente, las empresas no vendrán obligadas a contratar fijo al aprendiz o, incluso, ni proceder a la sustitución del trabajador que cause baja por las razones precitadas, si llega a ese acuerdo con su comité, o, en su defecto, con la comisión paritaria.

Artículo 36. SALUD LABORAL.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos y cuantas disposiciones salgan al respecto y sean de aplicación a las empresas afectadas por el presente Convenio.

TÍTULO VII. RELACIONES SINDICALES

Artículo 37. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las siguientes modificaciones:

- a) El crédito de horas establecidas en el artículo 68 del mencionado Estatuto, serán ampliables en 9 horas más al mes en los supuestos en que no siendo posible la acumulación se acredite por el Delegado de su Sindicato la urgencia o necesidad de tal ampliación y que ello venga determinado por el ejercicio de sus funciones de representación. En el supuesto de acumulación, la ampliación a que se refiere el párrafo anterior, solamente se hará al Delegado o miembro del Comité en el que se hayan acumulado una vez agotado el total.
- b) En las empresas con un sólo Delegado las horas a que se refiere el artículo 68 e) del E.T., se acumularán por períodos trimestrales. Podrán acumularse las horas en los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso a los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total. El acuerdo en tal sentido entre los miembros del Comité o Delegados de Personal, deberá ser puesto en conocimiento de la empresa.
- c) Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, las empresas descontarán de su nómina mensual 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 expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, salvo que las empresas opten por poner las cuotas recaudadas a disposición del representante del sindicato debidamente acreditado.
- d) Secciones Sindicales. Se reconocen las Secciones Sindicales en las empresas afectadas por el presente Convenio, con las funciones y cometidos establecidos en el E.T. y en la L.O.L.S.. Se recomienda la extensión de estas Secciones sindicales a otras empresas que sin alcanzar el número de trabajadores a que afecta el párrafo anterior, rebasen los 100, en función de las especiales características de las mismas.
- e) Contratos. Las empresas remitirán al Comité o Delegado Personal, en su caso, las copias de los contratos de trabajo dentro del plazo reglamentario. Se podrá designar en las empresas que cuenten con más de 150 trabajadores de plantilla un Delegado Sindical con los demás requisitos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- f) Para los delegados de prevención, se amplía el crédito de horas establecidas en el artículo 68 del mencionado Estatuto, en 9 horas más al mes, independientemente de las mencionadas en el párrafo A de este artículo, siempre y cuando se acrediten y vengán determinada por el ejercicio de sus funciones como tales. El disfrute de este crédito deberá solicitarse previamente a la Dirección de la empresa, especificando las funciones a realizar como Delegado de Prevención.



Se les respetarán los puestos de trabajo a los productores eventuales que ostenten cargo sindical en empresas de más de 25 trabajadores, con el 75% de eventuales, en tanto estén vigentes sus respectivos mandatos.

Artículo 38. TRABAJO DE MENORES.

El trabajo de los menores de 18 años estará sometido a las limitaciones y protección que la legislación aplicable establece.

Artículo 39. VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las empresas tomarán todas las medidas necesarias, de acuerdo con la representación de los trabajadores, que favorezcan a las víctimas de violencia de género y especialmente en todo lo referente a la contratación y la suspensión temporal de contrato de trabajo.

Igualmente se estará a lo dispuesto en la Ley Andaluza 13/2007 de 26-11-2007, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Artículo 40. CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 41. IGUALDAD.

Se estará a lo dispuesto en la Ley/2022 de 12 de julio para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

TÍTULO VIII. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 42. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL.

SE estará en lo regulado en el Capítulo VIII arts. 39,40,41,42,43, Y44 del Convenio Colectivo del Comercio único de la provincia de Huelva, donde se establece el Regimen Disciplinario del mencionado Convenio Colectivo

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador para que surta efectos liberatorios deberá ser conforme al anexo II que figura en este convenio.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Empresarial correspondiente firmante de este Convenio, tendrá validez únicamente dentro de los 45 días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Éste deberá ser fechado, sellado y firmado por la Asociación Empresarial correspondiente firmante de este Convenio no teniendo validez ningún otro documento, fotocopia o reproducción del mismo.

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

Cualquier otro modelo de finiquito distinto al que figura en el anexo al que se refiere este artículo, no tendrá carácter liberatorio.

En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador no será de aplicación este artículo.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito



ANEXO I. TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE SUMINISTROS INDUSTRIALES 2022-2023-2024

ANEXO II		
TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE SUMINISTROS INDUSTRIALES		
01.01.2022 A 31.12.2022		
	SALARIO BASE	
Grupo I		
	Titulado de Grado Superior	1486,81
	Titulado de Grado Medio	1349,88
Grupo II		
	Director	1486,81
	Jefe de Sucursal Supermercado Almacén	1343,25
	Jefe de Sección Mercantil	1277,78
	Viajante - Corredor de Plaza	1246,01
	Dependiente	1214,42
	Ayudante	1105,14
Grupo III		
	Jefe Administrativo	1377,07
	Contable/Jefe de Sección Adm. Contabilidad	1322,90
	Auxiliar Administrativo y Aux. Caja más 20 años	1122,56
Grupo IV		
	Conductor	1231,79
Horas Extraordinarias		
	Conductor	17,96
	Aux. Administrativo	16,17
	Incremento	3,30 %
ANEXO II		
TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE SUMINISTROS INDUSTRIALES		
01.01.2023 A 31.12.2023		
	SALARIO BASE	
Grupo I		
	Titulado de Grado Superior	1523,98
	Titulado de Grado Medio	1383,63
Grupo II		
	Director	1523,98
	Jefe de Sucursal Supermercado Almacén	1376,83
	Jefe de Sección Mercantil	1309,72
	Viajante - Corredor de Plaza	1277,16
	Dependiente	1244,78
	Ayudante	1132,77
Grupo III		
	Jefe Administrativo	1411,50
	Contable/Jefe de Sección Adm. Contabilidad	1355,97
	Auxiliar Administrativo y Aux. Caja más 20 años	1150,62
Grupo IV		
	Conductor	1262,58
Horas Extraordinarias		
	Conductor	18,41
	Aux. Administrativo	16,57
	Incremento	2,50 %



ANEXO II		
TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE SUMINISTROS INDUSTRIALES		
01.01.2024 A 31.12.2024		
SALARIO BASE		
Grupo I		
	Titulado de Grado Superior	1562,08
	Titulado de Grado Medio	1418,22
Grupo II		
	Director	1562,08
	Jefe de Sucursal Supermercado Almacén	1411,25
	Jefe de Sección Mercantil	1342,46
	Viajante - Corredor de Plaza	1309,09
	Dependiente	1275,90
	Ayudante	1161,09
Grupo III		
	Jefe Administrativo	1446,79
	Contable/Jefe de Sección Adm. Contabilidad	1389,87
	Auxiliar Administrativo y Aux. Caja más 20 años	1179,39
Grupo IV		
	Conductor	1294,14
Horas Extraordinarias		
	Conductor	18,87
	Aux. Administrativo	16,98

ANEXO III				
TABLAS PRECIO HORAS EXTRAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE SUMINISTROS INDUSTRIALES				
	AÑOS 2022, 2023 Y 2024.	PRECIO HORA EXTRA 3,3% (2.022)	PRECIO HORA EXTRA 2,5% (2.023)	PRECIO HORA EXTRA 2,5% (2.024)
	Auxiliar Administrativo	16,17 €	16,57 €	16,98 €
	Conductor	17,96 €	18,41 €	18,87 €

ANEXO II. MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO

Avda. de la Ría nº 3 21001 HUELVA.

Tfno. 959 208300 Fax. 959 208303

**ASOCIACIÓN PROVINCIAL SUMINISTROS INDUSTRIALES
HUELVA****RECIBO DE FINIQUITO**

Don, que ha trabajado en la empresa desde hasta con la categoría de, declaro que he recibido de ésta la cantidad de euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.



Quedo así enteramente saldado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes ya sean salariales, extrasalariales o indemnizatorios, estuviesen incluidos o no en el presente documento, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, quedando extinguida la relación laboral en el día de la fecha, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En, a de de

El trabajador

El trabajador (1)..... usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o, en su defecto, un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) SÍ o NO Este documento tiene una validez de cuarenta y cinco días naturales, a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por

Fecha de expedición

Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción. Ejemplar empresa.

