

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSTRIAS KOLMER, S.A.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSTRIAS KOLMER, S.A., (con código de convenio nº 18000872011990), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 7 de marzo de 2022 ante esta Delegación Territorial, 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 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

Granada, 14 de marzo de 2022.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "INDUSTRIAS KOLMER, S.A."

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo y productividad entre la empresa "Industrias Kolmer, S.A." y el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo ubicado en el Polígono Industrial Juncaril, Calle Loja parcelas 111-112, en Albolote (Granada), dedicado a la fabricación de pinturas. Igualmente, le será de aplicación a cualquier trabajador que preste sus servicios en el centro de trabajo citado anteriormente, o en cualquier otro que la empresa explote en distinto lugar.

ARTÍCULO 2.- VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, entrando en vigor cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P., el día uno de marzo del año 2022, y su vencimiento, por tanto, el día veintiocho de febrero del año 2027.

El mismo se entenderá prorrogado a su vencimiento, tácitamente de año en año, al no mediar denuncia expresa entre las partes con una antelación mínima dentro de los tres meses antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Con efectos del día uno de marzo de 2022 se aplicará sobre todos los conceptos salariales fijos contemplados en el presente Convenio un incremento que consistirá en el porcentaje habido en el I.P.C. del uno de enero al treinta y uno de diciembre del 2021, de igual forma operará los salarios desde el día uno de marzo del 2023 que serán revisados de acuerdo con el I.P.C. habido desde el uno de enero al treinta y uno de diciembre del 2022 y sobre la tabla salarial existente al 28 de febrero de 2022, a así sucesivamente.

ARTÍCULO 3.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, siendo compensadas en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo.

No obstante, lo expuesto en el párrafo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que individualmente se vinieran disfrutando, siempre y cuando en cómputo anual superasen las condiciones pactadas en este Convenio.

ARTÍCULO 4.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Es facultad de la empresa la organización práctica y técnica del trabajo en la misma.

ARTÍCULO 5.- PROMOCIÓN INTERNA

Para la provisión de puestos de trabajo vacantes o de nueva creación, tendrán preferencia los trabajadores de la empresa, siempre y cuando reúnan los requisitos y características básicos necesarios para el desempeño de los mismos.

Igualmente, los trabajadores que hayan estado contratados con anterioridad, tendrán preferencia en las contrataciones de años sucesivos, siempre que reúnan los requisitos del puesto a cubrir.

ARTÍCULO 6.- PERIODO DE PRUEBA

Las contrataciones de personal que se efectúen de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, estarán sujetas a un periodo de prueba que se concretará por escrito y que tendrá la siguiente duración:

- Técnicos titulados: seis meses.
- Trabajadores cualificados: tres meses.
- Trabajadores no cualificados: quince días laborales.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte a un trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

#### ARTÍCULO 7.- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa, durante el periodo de prueba que se establezca en cada caso, dotará al personal obrero de una prenda de trabajo adecuada a su criterio y que mejor se adapte al puesto de trabajo que desempeña. Transcurrido dicho periodo se le proporcionará una prenda de trabajo adicional (dos prendas de trabajo anuales).

#### ARTÍCULO 8.- PERSONAL DE VENTAS

Dadas las características específicas que concurren en la actuación laboral del personal de ventas y departamento comercial, éstos quedan excluidos de la jornada laboral pactada en el presente Convenio, realizando su trabajo a tarea, regulándose por la empresa, en cada caso o globalmente, la tarea objeto de su categoría.

#### ARTÍCULO 9.- COMISIÓN PARITARIA

En aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se crea un órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, constituido por dos representantes de los trabajadores designados por éstos y de dos representantes de la empresa, designados por la Dirección de la misma.

La Dirección y trabajadores de la empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan derivados de la aplicación o interpretación del Convenio, se someterán a dicha comisión de interpretación que se pronunciará mediante votación secreta y por mayoría simple. La resolución de esta comisión constituirá trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo máximo para esta resolución será de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez días para asuntos ordinarios.

En el caso de desacuerdo, las partes podrán solicitar la mediación del SERCLA, de la Administración laboral y/o haciendo uso de las asesorías legales que estimen oportunas.

### CAPÍTULO II

#### JORNADA LABORAL, PERMISOS Y LICENCIAS

##### ARTÍCULO 10.- JORNADA LABORAL

La duración de la jornada laboral se fija en cuarenta horas semanales prestadas de lunes a viernes. El sábado en ningún caso será laborable, salvo que por necesidades de la producción y de mutuo acuerdo entre las partes, se declare laborable.

##### ARTÍCULO 11.- HORARIO DE TRABAJO

El horario normal de trabajo será fijado por la Dirección de la empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, atendiendo a las necesidades de la producción. Dicho horario quedará reflejado en el correspondiente calendario laboral que quedará expuesto en el tablón de anuncios habilitado por la empresa.

El día posterior al día del Corpus Christi (viernes) será festivo para los trabajadores; por otro lado el día veinticuatro de diciembre, el tiempo efectivo de trabajo será de cuatro horas.

##### ARTÍCULO 12.- PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y motivos que se indican a continuación:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 16 semanas en caso de nacimiento de un hijo.
- Cinco días naturales por fallecimiento del cónyuge.
- Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como por enfermedad grave de los mismos.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable público y personal.
- Un día natural por matrimonio de hijos o hermanos.
- Un día natural al año para asuntos propios o por traslado del domicilio habitual.

##### ARTÍCULO 13.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, no sustituibles por compensación económica y retribuida en la cuantía del salario total mensual más antigüedad.

El calendario anual de vacaciones se confeccionará de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, y atendiendo a que el disfrute de las mismas no interfiera el ritmo normal de producción en sus etapas puntas.

### CAPÍTULO III

#### RÉGIMEN ECONÓMICO Y MEJORAS SOCIALES

##### ARTÍCULO 14.- RÉGIMEN ECONÓMICO

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los salarios que regirán para cada categoría profesional, son los que figuran en el Anexo I a este Convenio.

##### ARTÍCULO 15.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe de una mensualidad del salario correspondiente a cada categoría profesional, más el complemento de antigüedad.

Dichas pagas se harán efectivas coincidiendo con la fecha del quince de julio y 22 de diciembre de cada año o día inmediatamente anterior en caso de ser festivo o no laborable.

#### ARTÍCULO 16.- ANTIGÜEDAD

Se acuerda seguir manteniendo congelada la base de cálculo de dicho complemento, cuyo importe figura en el Anexo I al presente Convenio; los incrementos de antigüedad serán los siguientes porcentajes en función del tiempo de permanencia en la empresa:

- Dos trienios al 5% sobre la base correspondiente.
- Cinco quinquenios al 10% sobre la base correspondiente.

#### ARTÍCULO 17.- PRODUCTIVIDAD Y PLUS DE TRANSPORTE Y PUNTUALIDAD

La Dirección de la empresa podrá utilizar como factor complementario de determinación de la retribución de los trabajadores, los sistemas de incentivos u organización que permitan incrementar la retribución básica, cuando los rendimientos obtenidos superen los señalados como normales.

Se establece un concepto salarial denominado plus de transporte consistente en una cantidad fija por día efectivo de trabajo y donde la ausencia temporal, ya sea por retraso o por ausencia temporal aun justificada, conlleva la no percepción de la misma ese día concreto. Este concepto solo será devengado por las categorías laborales que así lo tengan recogido según Anexo I del presente Convenio.

#### ARTÍCULO 18.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa abonará a partir del día en que se inicie la situación de I.T., la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y el salario que viniese percibiendo el trabajador, de acuerdo con su categoría profesional.

Habida cuenta de la modificación legal que ha supuesto la baja por maternidad, la empresa descontará al trabajador o trabajadora, en caso de opción de cualquiera de ellos, en la retribución de todas las pagas extras, los días correspondientes a tal situación. En cualquier caso, el trabajador o trabajadora, en caso de opción de cualquiera de ellos, percibirá directamente de la Entidad Gestora de la Seguridad Social, las prestaciones que le reconozca dicho organismo, sin complemento de ninguna índole por parte de la empresa.

#### ARTÍCULO 19.- PÓLIZA DE SEGUROS COLECTIVA

Se establece con cargo a la empresa, un seguro colectivo de accidentes para todos los trabajadores que cubre los siguientes requisitos y cuantías que se indican:

Fallecimiento por accidente laboral: 12.020,24 euros

Fallecimiento por accidente no laboral: 12.020,24 euros

Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión por accidente laboral (\*): 12.020,24 euros

Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión por accidente de circulación laboral: 24.040,48 euros

Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión por accidente no laboral (\*): 12.020,24 euros

Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión por accidente de circulación no laboral: 24.040,48 euros

(\*) Coberturas y capitales no acumulables como consecuencia de un mismo accidente.

#### ARTÍCULO 20.-

En virtud de lo dispuesto en la O.M. de 27/12/1994 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las partes acuerdan que el recibo individual justificativo del pago de salarios para el personal de esta empresa se ajustará al modelo pactado, cuyo formato y diseño figura como Anexo número II al presente Convenio. Como regla general los trabajadores recibirán copia de su nómina en formato papel. Los trabajadores que lo deseen, podrán optar por recibir la copia de su nómina por correo electrónico, PREVIA SOLICITUD ESCRITA, y sin más requisito que comunicar a la empresa la dirección de e-mail en la que desean recibirlo. En cualquier momento pueden modificar la dirección de correo electrónico, o renunciar a esta forma de recepción de la nómina, optando por el formato papel. No obstante, todos los trabajadores podrán pedir en cualquier momento copia de la nómina en papel.

#### ARTÍCULO 21.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido Acuerdo, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan.

#### ARTÍCULO 22.- SALUD LABORAL

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

#### ARTÍCULO 23.- IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El trabajador que ejerza el derecho al permiso de paternidad, según establece el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación de tres días el ejercicio efectivo de este derecho en los términos establecidos.

#### ARTÍCULO 24.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### ARTÍCULO 25.- SERCLA

Las partes se comprometen a someterse 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; periodo 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.

#### ARTÍCULO 27.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE

La empresa en los casos en que presente pérdidas durante el ejercicio anterior podrá descolgarse de las condiciones económicas de este convenio, precisando para ello acuerdo con la representación de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 28.- COBERTURA DE VACÍOS

Para las materias cuya regulación no está prevista en este convenio las partes se someten expresamente a lo regulado en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos publicado en BOE 135/1997 de 9 de junio.

#### ARTÍCULO 29.- COMISIÓN PARITARIA MIXTA

A fin de dar cumplimiento a la exigencia normativa contenida en el artículo 85.3.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Mixta Paritaria, integrada por representante de los trabajadores y de la empresa, tiene su sede en el domicilio de la empresa INDUSTRIAS KOLMER, S.A. siendo competente en materia de aplicación, interpretación y desarrollo del presente convenio, tomando las decisiones.

#### ARTÍCULO 30.- PROTECCIÓN DE DATOS

INDUSTRIAS KOLMER, S.A. de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 tiene incorporado en el soporte de su propiedad todos los datos que facilitan los trabajadores, con la finalidad de realizar los trámites pertinentes y necesarios derivados de la relación contractual entre empresa y trabajador.

Asimismo los datos suministrados no serán cedidos a terceros, salvo que sea imprescindible para el desarrollo y cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones de la relación contractual. Los trabajadores de forma individual podrán ejercer su derecho de acceso, modificación, cancelación y oposición en la forma que reglamentariamente se establece.

#### DISPOSICIÓN FINAL

PRIMERO. De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 2546/94, de 29 de diciembre (BOE de 28 de enero) y, en aplicación de la autorización concedida en su artículo 3 nº 2 letra c), en relación con el artículo 13.2 del Convenio Colectivo del Sector de "Industrias Químicas", (BOE nº 139 de fecha 11/06/1999) la duración máxima de este tipo de contrato será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un periodo inferior a nueve meses se podrá prorrogar mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total de dicho contrato, incluida su prórroga, pueda exceder del límite máximo indicado.

SEGUNDO. En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, las partes se someten a las estipulaciones recogidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores vigente en la actualidad, y la normativa legal que lo desarrolle.

#### CLÁUSULA DEROGATORIA

El presente Convenio anula, deroga y sustituye a todos los acordados anteriormente entre los representantes de la empresa y los trabajadores de Industrias Kolmer, S.A.

Del mismo modo quedan derogados cuantos acuerdos se hayan estipulado entre las partes con anterioridad a la vigencia de este Convenio o que se opongan a lo establecido en su articulado.

Albolote (Granada), a 1 de febrero de 2022.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

En relación al procedimiento de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Trabajadores, las partes se someten a la Comisión Paritaria fijada en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo, y en caso de no llegar acuerdo alguno se someten expresamente al SERCLA.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-

Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la parte social y económica que figura en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora, integrada por D. Ángel Ruiz Contreras y D. Ignacio Pozo García, por la parte de la empresa y por D. Manuel López Casas, D. Antonio Rodríguez Aguilera y D. Antonio José Pérez Padial por la parte social.

En Albolote a 1 de febrero de 2022.-Fdo.: Ángel Ruiz Contreras; Ignacio Pozo García; Manuel López Casas; Antonio Rodríguez Aguilera; Antonio José Pérez Padial.

## TABLA SALARIAL MARZO 2022

14 PAGAS CATEGORÍA PROFESIONAL	AÑO 2022 MES	S. ANUAL 2022	PLUS TRANS. 2022	B. CÁLCULO ANTIGÜEDAD
DIRECTOR GENERAL	2,980.34 euros	41,724.75 euros		399.25 euros
DIRECTOR GERENTE	2,790.12 euros	39,061.66 euros		399.25 euros
DIRECTOR COMERCIAL GERENTE	2,483.92 euros	34,774.93 euros		399.25 euros
ASESOR LEGAL	2,253.65 euros	31,551.09 euros		373.49 euros
JEFE COMERCIAL	1,749.15 euros	24,488.05 euros		373.49 euros
JEFE DE VENTAS	1,749.15 euros	24,488.05 euros		373.49 euros
JEFE DE LABORATORIO	1,749.15 euros	24,488.05 euros	5.82 euros día	325.19 euros
INSPECTOR DE VENTAS	1,538.48 euros	21,538.77 euros		325.19 euros
RESPONSABLE RR.HH.	1,486.87 euros	20,816.18 euros	5.82 euros día	325.19 euros
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1,486.87 euros	20,816.18 euros	5.82 euros día	325.19 euros
JEFE DE CONTABILIDAD	1,486.87 euros	20,816.18 euros	5.82 euros día	325.19 euros
JEFE INFORMÁTICO	1,486.87 euros	20,816.18 euros	5.82 euros día	325.19 euros
JEFE DE PRODUCCIÓN	1,486.87 euros	20,816.18 euros	5.82 euros día	325.19 euros
JEFE DE COMPRAS	1,486.87 euros	20,816.18 euros	5.82 euros día	325.19 euros
JEFE DE MEDIO AMBIENTE	1,486.87 euros	20,816.18 euros	5.82 euros día	325.19 euros
TÉCNICO INFORMÁTICO	1,348.52 euros	18,879.23 euros	5.82 euros día	325.19 euros
TÉCNICO DE FÁBRICA	1,348.52 euros	18,879.23 euros	5.82 euros día	325.19 euros
TÉCNICO MARKETING	1,348.52 euros	18,879.23 euros	5.82 euros día	325.19 euros
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1,348.52 euros	18,879.23 euros	5.82 euros día	325.19 euros
ENCARGADO DE PRODUCCIÓN	1,348.52 euros	18,879.23 euros	5.82 euros día	325.19 euros
VENDEDOR	1,348.52 euros	18,879.23 euros		325.19 euros
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1,213.27 euros	16,985.72 euros	5.82 euros día	314.88 euros
CONDUCTOR REPARTIDOR	1,213.27 euros	16,985.72 euros	5.82 euros día	314.88 euros
PROMOTOR DE VENTAS	1,190.55 euros	16,667.71 euros		314.88 euros
OFICIAL DE LABORATORIO	1,162.63 euros	16,276.86 euros	5.82 euros día	314.88 euros
OFICIAL DE FÁBRICA	1,162.63 euros	16,276.86 euros	5.82 euros día	314.88 euros
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1,097.60 euros	15,366.45 euros	5.82 euros día	314.88 euros
AUXILIAR DE LABORATORIO	1,097.60 euros	15,366.45 euros	5.82 euros día	314.88 euros
OPERARIO DE FÁBRICA	1,097.60 euros	15,366.45 euros	5.82 euros día	314.88 euros
TRABAJADOR MAYOR 18 AÑOS	1,038.26 euros	14,535.65 euros	5.82 euros día	- euros
TRABAJADOR 17 AÑOS	1,038.26 euros	14,535.65 euros	5.82 euros día	- euros
TRABAJADOR 16 AÑOS	1,038.26 euros	14,535.65 euros	5.82 euros día	
AYUDANTE DE SECTOR	965.00 euros	13,510.00 euros		