Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: SIDEROMETALÚRGICAS (INDUSTRIAS)

EXPEDIENTE: 34/01/0052/2017

FECHA: 19/12/2017

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO 34000355011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de **INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA,** de Palencia y Provincia (Código del Convenio Nº 34000355011981), que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 25-08-2014, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del 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 y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

1.- **Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 22 de diciembre de 2017.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE PALENCIA

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITOS

Artículo 1.- Partes firmantes.

El presente Convenio ha sido suscrito entre representantes de los Sindicatos Provinciales de la federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) y de Industria de Comisiones Obreras (CC.OO.), por parte de los trabajadores, y de la Federación Empresarial Palentina del Metal (FEPAMETAL), por parte de los empresarios.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta a todas las empresas y trabajadores de la industria siderometalúrgica de Palencia y su Provincia, comprendidos en el ámbito funcional del mismo.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

Estarán afectadas por el presente Convenio todas las empresas comprendidas en el ámbito geográfico antes citado, dedicadas a la industria del metal, comprendiendo éstas tanto las referidas al proceso productivo, como aquellas otras de transformación y almacenaje, así como aquellas industrias de fabricación de envases metálicos y botero, cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

A su vez, este Convenio afectará a los centros de trabajo en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines a la siderurgia, o trabajos de instalación, montajes eléctricos, tendidos de líneas de conducción eléctrica, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles e industrias de óptica y precisión.

No obstante, las empresas con Convenio Colectivo propio podrán adherirse al presente Convenio por decisión voluntaria de las partes negociadoras del mismo.

Se estará al artículo 2 y al anexo I del convenio estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

Artículo 4.- Ámbito personal.

Este Convenio afecta a todos los trabajadores –actuales y futuros– de las empresas comprendidas en el ámbito geográfico y funcional del mismo, salvo el personal directivo comprendido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Todas las referencias del presente Convenio colectivo al término “trabajador” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona hombre o mujer.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial correspondiente, salvo aquellas cuestiones a las que se haya dado un ámbito distinto y salvo en cuanto a los efectos económicos que se retrotraerán al día 1 de enero de 2017.

La vigencia de este Convenio se establece por 3 años, por lo que finalizará el día 31 de diciembre de 2019.

Artículo 6.- Denuncia y prórroga.

El presente Convenio se considera denunciado por ambas partes de forma automática en la fecha de finalización de su vigencia. No obstante, las cláusulas normativas se mantendrán hasta que no sean sustituidas por un nuevo Convenio, perdiendo su vigencia exclusivamente las cláusulas obligacionales.

Artículo 7.- Compensación-absorción.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras establecidas con anterioridad, de carácter colectivo o individual, respetándose –no obstante– aquellas que con carácter personal excedan en su totalidad de las establecidas en dicho Convenio.

Artículo 8.- Concurrencia de convenios.

Este convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá verse afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbitos distintos.

No obstante es de aplicación el II Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE de 19 de junio de 2017).

CAPÍTULO II. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 9.- Contratación.

Las empresas afectadas por este Convenio, adquieren el compromiso de no efectuar contrataciones con trabajadores que tuvieran otro empleo y no estén dados de alta en la Seguridad Social. Asimismo los trabajadores incluidos en este Convenio se comprometen a no prestar trabajo en otras empresas sin que en las mismas sean dados de alta en la Seguridad Social.

La Comisión Paritaria tendrá facultades para proponer las medidas que estimen procedentes cuando tenga conocimiento de estas circunstancias, pudiendo solicitar los documentos pertinentes de las empresas para comprobar estos casos de pluriempleo ilegal.

Las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores se comprometen a entregar copia básica de los contratos temporales que se realicen a los Sindicatos más representativos.

Artículo 10.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

El objetivo de este contrato, será el de atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Su formalización será siempre por escrito, con su correspondiente registro en la Oficina Pública.

La duración de este contrato será de un máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá prorrogarse mediante el acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración máxima del contrato pueda exceder de dicho plazo y dentro del período de dieciocho meses.

Se entenderán prorrogados tácitamente hasta la correspondiente duración máxima de los doce meses, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.

En el contrato se deberá de consignar, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifique y se determinará la duración del mismo.

Expirada la duración máxima, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuará prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a las bonificaciones e incentivos establecidos legalmente a tal fin.

Tanto en jornada de trabajo como en salario, se estará a lo establecido en el presente Convenio Provincial, para toda la vigencia del mismo.

Este contrato tendrá una indemnización por cese a su vencimiento de un día de salario por cada mes efectivamente trabajado.

Artículo 11.- Otras modalidades de contratación.

Para el resto de las modalidades de contratación temporal, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adquieren el compromiso de aceptar y estar a lo dispuesto de lo que resulte, como consecuencia de la negociación actual que se está llevando a cabo en el ámbito nacional entre los Sindicatos mayoritarios de CC.OO. y U.G.T. y la patronal CEOE, implementando de inmediato su aplicación una vez concluya ésta.

Los contratos suscritos mediante la modalidad de obra o servicio determinado y prácticas tendrán una indemnización por cese a su vencimiento de un día de salario por cada mes efectivamente trabajado.

En cuanto al contrato de relevo, se estará a lo dispuesto sobre la materia en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Se estará a los artículos 19 a 24 del convenio estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

Artículo 12.- Período de prueba.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

La resolución del contrato durante el periodo de prueba, no procederá si dicho periodo no se ha estipulado en el contrato, o si las partes ya habían mantenido un contrato anterior con periodo de prueba superado para el mismo puesto de trabajo.

Se estará a los artículos 25 a 29 del convenio estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

Artículo 13.- Ceses.

La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, de duración superior a quince días, cualquiera que sea su naturaleza, deberá de preavisar al trabajador con, al menos, quince días de antelación. Por el incumplimiento de dicha obligación se le abonará al trabajador tantos días como se haya incumplido el preaviso, junto con la liquidación de partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones –en su caso–. No estarán sujetas a preaviso alguno las extinciones contractuales derivadas de no superación del período de prueba, ni las derivadas de despido disciplinario.

Igualmente los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito con un plazo de preaviso de quince días, salvo durante el periodo de prueba. Por el incumplimiento de esta obligación la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 14.- Finiquitos.

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que corresponden.

La Dirección de la empresa entregará el recibo–finiquito por finalización de contrato, con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores si así se le solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignen.

El recibo de finiquito solo será liberatorio por las cantidades en él reflejadas.

CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15.- Trabajo de los menores.

La edad mínima para el inicio de la relación laboral se fija en los 16 años.

Los trabajadores de 16 y 17 años ascenderán automáticamente a la categoría de ayudante al cumplir los 18 años.

Durante cualquier momento una vez ascendidos a la categoría de ayudante, podrán solicitar el ascenso, de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 52 sobre Tribunal de Aptitud y en todo caso, ascenderán a la categoría de oficial de tercera, de forma automática, al cumplir los 21 años.

La formación total de los menores obliga al empresario a la enseñanza teórica y práctica, por sí o por otro, de un oficio de la industria siderometalúrgica.

En el supuesto de que cualquiera de las partes interesara del INEM la realización de Cursos de Formación Profesional acelerada, y este Organismo los realizase, las empresas estarán obligadas a facilitar la asistencia a los mismos a los trabajadores con contrato de formación que se hayan inscrito en el curso, autorizándoles a ausentarse de su puesto de trabajo con el percibo de su remuneración, durante una hora diaria como máximo y con el tope de un mes. La falta injustificada del trabajador a las clases dará derecho a la empresa a descontar la remuneración correspondiente y –en caso de reiteración– a la aplicación las sanciones previstas en el Artículo 43 y siguientes sobre Sanciones de este Convenio.

Artículo 16.- Niveles y categorías profesionales.

En el presente Convenio Colectivo se establecen los Grupos y Categorías Profesionales donde deben quedar encuadrados los trabajadores afectados por el mismo. No obstante, las empresas podrán establecer sistemas de descripción y clasificación de puestos de trabajo distintos a los previstos en este orden convencional, acomodando a efectos retributivos el nuevo sistema con el previsto en este Convenio, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Nivel I: Titulado Superior.

Nivel II: Titulado Medio (Ingeniero Técnico Industrial, Ingeniero Técnico de Minas, Graduado Social, Profesor Mercantil, etc.).

Nivel III: Jefe Administrativo de 1ª, Jefe de Taller, Jefe de 1ª de Laboratorio, Jefe de Sección de Organización de 1ª.

Nivel IV: Jefe Administrativo de 2ª, Jefe de Sección de Organización de 2ª, Jefe de 2ª de Laboratorio, Dibujante Proyectista y Maestro Industrial.

Nivel V: Oficial Administrativo de 1ª, Técnico de Organización de 1ª, Delineante de 1ª, Analista de 1ª, Dibujante Práctico 1ª de Topografía, Maestro de Taller, Contramaestre.

Nivel VI: Oficial Administrativo de 2,ª Técnico de Organización de 2º, Delineante de 2ª, Analista de 2ª, Fotógrafo, Archivero, Bibliotecario, Maestro de 2ª y Encargado.

Nivel VII: Oficial de 1ª de Oficio, Conductor de camión o grúa de automóviles, Conductor maquinista de automóviles y Almacenero.

Nivel VIII: Oficial de 2ª de Oficio, Conductor de turismo.

Nivel IX: Oficial de 3ª de Oficio, Conductor de motociclo.

Nivel X: Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Organización, Auxiliar de Oficina, Técnico Auxiliar de Laboratorio, Calculador Reproductor Fotográfico, Listero, Dependiente Principal de Economato, Cabo de Guardias y Capataz de Especialistas.

Nivel XI: Telefonista, Conserje, Pesador, Basculero, Dependiente, Auxiliar de Economato, Reproductor de Planos y Capataz de Peones.

Nivel XII: Especialista, Mozo Especializado de Almacén, Ordenanza, Portero, Enfermero, Guarda jurado, Viajante (por sus condiciones especiales en comisiones).

Nivel XIII: Peón, Vigilante y Personal de Limpieza.

Nivel XIV: Ayudante.

Nivel XV: Trabajadores de 16 y 17 años.

Se estará a los artículos 30 a 32 del convenio estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 17.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral para la vigencia del presente Convenio Colectivo en cómputo anual de trabajo efectivo, respetándose aquellas jornadas inferiores que se tengan pactadas en cada empresa, será de 1.752 horas.

Todas las empresas afectadas por este convenio, distribuirán su jornada de lunes a viernes, con excepción de aquellas que tuvieran su jornada distribuida de lunes a sábado, que procurarán adaptarse a la adecuada distribución de lunes a viernes.

En todo caso, se respetara la jornada más beneficiosa que se viniera disfrutando.

Previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, las empresas podrán establecer la distribución irregular de la jornada, por la cual en base a necesidades de fabricación y/o suministro a los clientes, la jornada diaria habitual podrá reducirse hasta un mínimo de 6 horas o ampliarse hasta un máximo de 10 horas.

Las horas trabajadas en más o en menos de acuerdo con la jornada preexistente, pasarán a formar parte de una bolsa individualizada de cada trabajador, que deberá regularizarse en la forma que las partes negociadoras establezcan. En ningún caso el trabajador verá reducido o aumentado su salario mensual con motivo de la mayor o menor jornada circunstancialmente realizada.

Las empresas que tengan establecido por pacto o convenio acuerdos en materia de flexibilidad y/o distribución irregular de la jornada, con anterioridad a la firma de este Convenio, mantendrán su contenido en los términos preexistentes.

Artículo 18.- Calendario laboral.-

Cada empresa elaborará antes del 31 de diciembre de cada año y previa consulta con los representantes de los trabajadores, el calendario de aplicación en la empresa. Las partes suscriptoras del presente convenio elaborarán anualmente un calendario provincial antes del 31 de diciembre que servirá de referencia a aquellas empresas que no hayan establecido calendario propio.

Se tendrán en cuenta aquellas especialidades de los negocios con jornada de lunes a sábado. No obstante, a nivel de cada empresa, se elaborará el calendario laboral y se podrán adaptar los días no laborables a las circunstancias especificas que puedan presentarse.

Las empresas adaptarán la distribución de su jornada a las necesidades de suministro a sus clientes, armonizando dicha distribución con los días de actividad industrial de los mismos.

Artículo 19.- Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales.

La representación empresarial y la representación de los trabajadores consideran positivo señalar a sus afiliados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

A tal fin, mediante convenios o pactos a nivel de empresa, podrán establecerse sistemas de compensación de horas trabajadas en exceso, por descansos sustitutorios en los términos y condiciones que dichos acuerdos establezcan.

Se admitirá, no obstante, la realización de horas extraordinarias cuando concurran los siguientes supuestos:

a) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate (por ejemplo, mantenimiento), siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Artículo 20.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias para el personal afectado por este convenio, se fijan en veintidós días laborables. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresario y trabajador dentro de los dos primeros meses del año, pudiendo también convenir la división en dos períodos.

Si las vacaciones se fraccionan en dos períodos, uno de ellos habrá de alcanzar veintiún días naturales ininterrumpidos que se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, sin que el

personal de vacaciones pueda sobrepasar en cada uno de los meses el veinticinco por ciento de la plantilla de la empresa –salvo que el calendario determine otra cosa–, y sin que el disfrute de las vacaciones produzca falta de operatividad en los equipos de trabajo de las empresas.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha para el disfrute que corresponda.

El trabajador conocerá las fechas vacacionales que le correspondan con dos meses de antelación a su disfrute.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador/a cayera en situación de incapacidad temporal durante su disfrute, desde dicho momento y mientras dure la I.T, así como no comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciar las mismas se encontrara en situación de incapacidad, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

Para los años de vigencia de este convenio, los trabajadores tendrán un día de libre disposición, que no alterara el cómputo anual establecido en el artículo 16 (Jornada de Trabajo) del convenio.

Todos los trabajadores tendrán cuatro horas de libre disposición, de carácter no recuperable; se acuerda que se disfrutarán con las siguientes condiciones, sin perjuicio de los posibles acuerdos que se puedan llegar entre la empresa y los trabajadores, tanto a nivel colectivo como individual:

a) No son recuperables.

b) Se disfrutarán en proporción a la jornada anual.

c) Su disfrute siempre será por fracción de hora.

d) Se precisará comunicarlo con 72 horas de preaviso.

e) No podra afectar el disfrute simultáneo a más del 10% de trabajadores al mes y con un máximo del 5% diario del total de la plantilla, garantizando en todo caso la producción en las diferentes unidades productivas de la empresa

f) En caso de fracciones de trabajadores se redondeará al alza a la unidad.

Artículo 21.- Permisos y licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación escrita y debidamente cumplimentada, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

a) Asistencia a consulta médica de especialistas: Por el tiempo necesario.

b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera, tanto del sistema público como privado: dieciséis horas anuales las cuales podrán ser utilizadas por el propio trabajador o para el acompañamiento a consulta médica, de cabecera o especialista, con hijos menores de edad, padre o madre del trabajador, cónyuge, o personas dependientes a su cargo.

c) Un día laborable por matrimonio de hijos y un día natural por matrimonio de hermanos o padres.

d) Dos días laborables por nacimiento o adopción de hijos.

e) Tres días laborables por enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos). Estos días deberán ser disfrutados mientras dure el hecho causante y no obligatoriamente consecutivos.

f) Dos días por enfermedad grave en parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). Estos días deberán ser disfrutados mientras dure el hecho causante y no obligatoriamente consecutivos.

Dos días naturales en el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, hijos políticos (yerno y nuera), padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

g) Dos días naturales por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos, nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).

h) Tres días laborables por fallecimiento de parientes de primer grado de afinidad o consanguinidad (hijos políticos, padres y padres políticos, cónyuge o hijos).

i) Quince días naturales por matrimonio del trabajador, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones. También se reconoce su disfrute a todos aquellos trabajadores inscritos en el correspondiente registro oficial de parejas de hechos y siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Se aplica a las nuevas parejas de hecho oinscritas a partir del día 7 de agosto de 2017.
- El trabajador tiene que tener una antigüedad en la empresa de al menos 30 meses.
- Este permiso se dará por una sola vez en toda la vida laboral del trabajador en la misma empresa.
- En caso de matrimonio, civil o canónico, con la misma persona, no se disfrutará de la licencia por matrimonio establecida en el convenio colectivo.

j) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación, a trabajadores que cursen sus estudios en un centro oficial, previo aviso a la empresa y posterior justificación de la realización del examen o prueba de aptitud o evaluación.

k) Por el tiempo necesario para realizar donaciones de sangre, con un máximo de cuatro horas diarias durante dos días al año.

l) Un día por traslado del domicilio habitual.

m) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

n) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados e), f), g) y h), el tiempo de licencia se ampliará en un día laborable a los fijados en cada apartado cuando se produzca desplazamiento a otra provincia, excluyendo los desplazamientos en un radio inferior a 100 Km computables desde el domicilio del trabajador.

A efectos de consideración de parentescos, tendrán el mismo reconocimiento los generados por matrimonio como los generados por constitución de pareja de hecho legalmente registrada.

Los tiempos señalados en el apartado a) de este artículo, se entienden exclusivamente para cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Como complemento de este artículo se estará a lo que se establece en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en esta materia, así como lo contemplado en otras disposiciones legales.

Artículo 22.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

Se atenderá a lo siguiente:

a). Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

El trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora diaria con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b). Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este apartado, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá de preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 23.- Excedencias.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria, cuya duración no será inferior a tres meses, ni superior a cinco años.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir remuneración alguna de la empresa mientras dure, y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

La petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con un quince días de antelación como mínimo, quien la hará llegar a la dirección.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un quince días de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia; teniendo el trabajador excedente derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año, por lo que transcurrido dicho período, únicamente conservará preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan.

Esta excedencia podrá prorrogarse por una sola vez, debiendo solicitarse durante la vigencia de la que venga disfrutando y siempre con quince días de antelación a la fecha de vencimiento de dicha excedencia.

La concesión de excedencias con duración de un año podrá limitarse a un máximo del 5% de la plantilla total de la empresa, al objeto de no perjudicar el proceso productivo de la misma.

EXCEDENCIAS ESPECIALES

Todo trabajador que realice o vaya a realizar estudios de Formación Profesional podrá solicitar excedencia para la obtención de la titulación, por un período máximo no superior en un 50% al tiempo de duración reglamentaria de los estudios, pudiéndose incorporar a su puesto de trabajo una vez obtenida la titulación. La reincorporación habrá de realizarse en el plazo máximo de seis meses desde la obtención de la titulación. En caso de cesar en los estudios, la reserva del puesto de trabajo tendrá una duración máxima del 50% de la duración que para citados estudios esté establecida reglamentariamente.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o de la adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizando el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contra, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

PATERNIDAD

El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulado en el artículo 48.7 del Estatuto de los trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales, siempre que sea posible teniendo en cuenta las circunstancias del caso.

CAPÍTULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 24.- Principios generales.

Los impuestos y cargas sociales que gravan o puedan gravar en el futuro las percepciones de los trabajadores serán satisfechas conforme a la norma legal que los regule.

Las percepciones que figuran en el presente capítulo vienen siempre referidas a ingresos brutos, por lo que sobre las mismas, deberán considerarse los descuentos legales que en cada caso correspondan.

Las condiciones que se establecen deben entenderse siempre sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que pudieran disfrutar en la actualidad los trabajadores.

Se entenderá que los salarios determinados por tiempo fijo (año, mes, semana o día) corresponden a la jornada normal completa de trabajo y al rendimiento mínimo fijado o habitual, exigible en la actividad de que, en cada caso, se trate.

Artículo 25.- Pago del salario.

El pago de la retribución salarial se efectuará en las oficinas de la empresa o bien en una entidad bancaria, de acuerdo con el sistema que la empresa tenga establecido.

El pago del salario se hará por ciclos mensuales, el día que se acuerde en cada empresa.

Artículo 26.- Percepciones económicas.

1.- Estructura, composición y cuantificación del salario.

Las retribuciones de los trabajadores se compondrán del salario base y de los complementos salariales y extrasalariales que seguidamente se indican:

A) Salario base: Fijado por unidad de tiempo para el módulo diario, mensual o anual establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio para cada una de las categorías profesionales que conforman el mismo.

B) Complementos de carácter personal: Fijados por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca. B.1). Antigüedad: Fijado por unidad de tiempo y por el importe consolidado de carácter personal al 31 de diciembre de 2.000, en función de lo previsto en el artículo 33 del Convenio anterior y que como "antigüedad consolidada", de carácter no compensable y absorbible, vienen devengando. Dicho importe no sufrirá revalorización durante toda la vigencia de la relación laboral en la empresa, pues quedó congelado al 31 de diciembre de 2.000, por lo que desde el 1 de enero de 2001 no se devengará cantidad alguna por este concepto.

C) Complementos de puesto de trabajo: Fijados por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca y que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.

C.1) Plus de Turnicidad: Fijado por unidad de tiempo y por el importe establecido en el Anexo de este Convenio. A la hora de comienzo y terminación de cada turno, deberán encontrarse en el puesto de trabajo los trabajadores entrantes y salientes.

C.2) Plus de Nocturnidad: Fijado por unidad de tiempo y por importe del 30% del salario base y plus de transporte; devengable los días en que la jornada del trabajador esté comprendida entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

C.3) Plus de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad: Fijado por unidad de tiempo y por importe del 20% del salario base, devengable los días en que el trabajador realice tareas así calificadas por la Autoridad Judicial o Administrativa correspondiente. En caso de que dichas tareas se realicen por un período superior a 1 hora por jornada de trabajo sin exceder de 4 horas, el complemento será del 10% del salario base. Para el caso de que dichas tareas se realicen por período igual o inferior a 1 hora, no se devengará complemento alguno.

En aquellos supuestos en que singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional Penosidad, la Toxicidad y la marcada Peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos de estas circunstancias, y el 30% si concurriesen las tres.

Estos complementos no se devengarán cuando se hayan tenido en cuenta en el momento de valorar los puestos de trabajo y en la fijación del salario correspondiente.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos de trabajo desaparecieran las citadas condiciones, una vez confirmada dicha desaparición por el órgano de vigilancia en materia de seguridad y salud, dejará de abonarse el citado complemento.

D) Complementos de cantidad o calidad: Fijado por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca, devengables por una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

D.1) Plus de asistencia: Fijado por unidad de tiempo e integrado en el salario base establecido en el Anexo de este Convenio.

D.2) Horas extraordinarias: Fijadas en valores absolutos en el Anexo de este Convenio para categoría profesional.

E) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Fijado por unidad de tiempo y por el importe establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio.

E.1) Paga Extra de Junio: Por importe de 30 días de salario base, antigüedad consolidada y plus de transporte, devengable en el primer semestre de cada año natural y liquidable el día 15 de julio de cada año.

E.2) Paga Extra de Navidad: Por importe de 30 días de salario base, antigüedad consolidada y plus de transporte, devengable en el segundo semestre de cada año natural y liquidable el día 15 de diciembre de cada año.

E.3) **Paga Extra de Beneficios:** Por importe de 30 días de salario base, antigüedad consolidada y plus de transporte. Esta paga se abonará prorrateada durante los doce meses del año.

F) **Retribución variable**: Fijada de acuerdo con los parámetros establecidos por las empresas y la representación legal de los trabajadores y en función de la consecución de los objetivos que se establezcan, y por el importe que se determine en cada caso.

G) **Complementos extrasalariales:** Fijados por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca.

G.1) **Plus de Transporte:** Fijado por unidad de tiempo y por el importe establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio. Esta compensación del gasto realizado por el trabajador para acudir al centro de trabajo, tendrá los mismos incrementos anuales que para el salario base del presente Convenio se han establecido. Este plus se percibirá por todos los trabajadores afectados por el presente Convenio sea cual fuese su categoría profesional.

G.2) **Kilometraje:** Fijado por kilómetro recorrido, cuando el trabajador realice desplazamientos en vehículo de su propiedad o uso legítimo por cuenta de la empresa y por importe establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio,

G.3) **Dietas**: Fijadas por día de desplazamiento por cuenta y orden de la empresa a localidades distintas de aquellas en las que radique la misma y cuando se pernocte o no fuera de su domicilio, por importe establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio.

G.3.1) Lo establecido en los párrafos anteriores de este subapartado (G.3) no será de aplicación al personal perteneciente a las empresas de Tendido de Líneas Eléctricas y Electrificación de Ferrocarril, a quienes el importe por desplazamiento con pernoctación será el establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio.

Cuando el trabajador realice desplazamientos en vehículo de su propiedad o uso legítimo por cuenta de la empresa, el kilometraje realizado se compensará de acuerdo con lo dispuesto en el apartado G.2) del presente artículo.

Estas empresas mantendrán el Plus por Corte de Corriente, por importe establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio, devengable por aquellos trabajadores a quienes se les exija su servicio en sábados, domingos y/o festivos. Independientemente del tiempo efectivo del servicio a realizar estos días, se pagará un mínimo de 4 horas extraordinarias, siempre y cuando el mismo no supere 4 horas de duración.

Si por circunstancias especiales los gastos generados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas establecidas, el exceso deberá ser abonado por la empresa previo conocimiento por la misma y posterior justificación por el trabajador

2.- Cálculo de los complementos salariales.

El módulo a tener en cuenta a los efectos del cálculo y del abono de los complementos salariales coincidirá, o no, con el salario base, pero no podrá ser inferior a los salarios que se establezcan en virtud del presente Convenio para cada una de las categorías, o en su caso, de los grupos y niveles profesionales que se definan en este Convenio.

Artículo 27.- Anticipos.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos igual al noventa por ciento de los salarios, de acuerdo con las normas en esta materia que se establezcan en las empresas.

Artículo 28.- Incremento salarial.

Se establece un incremento salarial del 2% para 2017, del 2% para 2018 y del 1,75% para 2019 en todos los conceptos retributivos de las Tablas Salariales y Extrasalariales del Anexo nº 1.

Artículo 29.- Clausula de revisión salarial.

No operará en 2017.

Para 2018 se establece una revisión para actualizar tablas con efectos de 1 de enero de 2019 por la diferencia entre el incremento pactado para ese año y el IPC real de 2018.

Para 2019 se establece una revisión con efectos de 1 de enero de 2019 por la diferencia entre el incremento pactado para ese año y el IPC real de 2019, que se abonará en una solo paga durante el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 30.- Retribución de las vacaciones.

Los períodos vacacionales se retribuirán a razón del salario base, antigüedad consolidada y plus de transporte.

CAPÍTULO VI.- ABSENTISMO

Artículo 31.- Absentismo.

Con independencia de las acciones que en cada caso puedan adoptarse para reducir el absentismo, se conviene expresamente que en los supuestos de baja de IT aquellos trabajadores que en el año inmediatamente anterior al hecho causante tuvieran cinco o más faltas injustificadas de ausencia al trabajo, no serán complementadas por ningún porcentaje a cargo de la empresa, mientras se extienda la situación de IT.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación para aquellos supuestos en que la IT tenga como consecuencia un accidente laboral o enfermedad profesional.

CAPÍTULO VII.- RENDIMIENTO NORMAL

Artículo 32.- Rendimiento exigible.

Todo trabajador está obligado a alcanzar el rendimiento normal en su trabajo, correspondiente al valor 100 en el sistema Centesimal, 60 en el sistema Bedaux o el correspondiente en el sistema MTM.

Dicho rendimiento normal es el mínimo exigible obtenido con calidad adecuada en el proceso realizado.

CAPÍTULO VIII.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 33.- Indemnización en caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a concertar en el plazo de dos meses a contar desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de este Convenio, bien colectivamente o bien individualmente, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento de los trabajadores por accidente de trabajo, incluidos los accidentes de trabajo in itinere, que garanticen a los herederos legales del trabajador –haya o no responsabilidad de la empresa– una indemnización por importe de 35.000 € para 2017 y de 37.500 euros para 2018 y 2019.

Dicha póliza deberá cubrir además los riesgos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo y por los mismos importes indicados para el riesgo de muerte.

Artículo 34.- Jubilación anticipada, jubilación parcial y jubilación obligatoria.

Se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y en el estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35.- Percepciones en incapacidad temporal (IT).

En el caso de Incapacidad Temporal se observarán las siguientes normas:

a). Enfermedad común o accidente no laboral: En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, debidamente autorizada por los servicios médicos de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100% de la suma del salario base desde el primer día del inicio de la IT siempre y cuando se trate de la primera baja por estos conceptos dentro del año natural. En caso de hospitalización, este complemento se incrementará con el plus de transporte mientras dure la misma.

En la segunda o sucesivas situaciones de IT por estas mismas causas, la empresa complementará el 100% de los conceptos anteriormente reseñados, a partir del día décimosexto de su inicio, salvo que el trabajador haya sido hospitalizado, en cuyo caso se observará lo preceptuado en el párrafo primero del presente apartado.

b). Accidente laboral y enfermedad profesional: En el caso de IT como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario hasta alcanzar el 100% de la base de cotización por accidente y enfermedad profesional del mes anterior, a excepción de la base por horas extraordinarias, desde el primer día en que el trabajador se encuentre en esta situación y sin que a estos efectos exista limitación alguna en cuanto al número de bajas en cada año natural.

Lo preceptuado en este artículo en su apartado a) tendrá una duración máxima de doce meses; y para los casos de accidente de trabajo la duración máxima será de 18 meses.

El pago de los complementos por IT establecidos en este artículo, quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por el trabajador de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dichos plazos implique la no percepción del complemento correspondiente. En todo caso, dichos plazos reglamentarios, tal y como se establece en la Orden ESS 1187/2015 son:

- Parte médico de baja y conformación: El trabajador remitirá una copia a la empresa en el plazo de tres días contados a partir de la fecha de su expedición.
- Parte médico de alta: El trabajador remitirá una copia a la empresa en el plazo de las 24 horas siguientes.

Si la Legislación, en cuanto a la determinación de los plazos cambiase, se aplicarán los nuevos plazos que se aprueben.

Artículo 36.- Minusvalía.

Las empresas se comprometen a suscribir una póliza con cualquiera de las entidades aseguradoras, que garantice en caso de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta del trabajador o gran invalidez, una indemnización por hijo discapacitado en grado igual o superior al 33% de su capacidad, en cuantía de 35.000€ para 2017 y de 37.500 euros para 2018 y 2019 a percibir de una sola vez durante la vigencia del convenio.

El trabajador vendrá obligado a comunicar por escrito la existencia de hijo discapacitado en grado igual o superior al 33% de su capacidad.

Esta indemnización comenzará a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se produzcan a partir de un mes de la publicación el Boletín Oficial de la Provincia de este Convenio, al objeto de que las empresas puedan asegurar el riesgo asumido.

Artículo 37.- Ayuda escolar.

Las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad de 90 euros anuales para 2017, 95 euros para 2018 y 100 euros para 2019 por cada hijo que esté cursando estudios de Educación Infantil, Enseñanza Primaria, Enseñanza Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional.

Los trabajadores con hijos comprendidos en las modalidades formativas citadas, deberán antes del día 15 de octubre de cada año natural aportar copia de la matrícula correspondiente o justificante alternativo que acredite la realización de los estudios indicados.

Dicha ayuda escolar se abonará junto a la nómina del mes de octubre de cada año, de acuerdo con las acreditaciones recibidas del personal que preste sus servicios en tal fecha en la empresa.

CAPÍTULO IX.- SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 38.- Principios generales.

Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de fecha 8 de noviembre de 1995, que incorporó a la Legislación Española, en materia de prevención, seguridad y salud laboral, las normas de Derecho Comunitario en la materia contenidas en la Directivas de la CEE 83/391, 94/33 y 91/383, las partes firmantes del presente Convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores de la industria del Metal de Palencia, en materia de seguridad y salud laboral se obtiene con la remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento y que es de obligatoria aplicación y observancia para las empresas y trabajadores del Metal de Palencia.

Con el objeto de solventar las posibles situaciones de incomunicación que puedan producirse entre los componentes de los equipos que trabajan en las líneas de alta tensión, las empresas afectadas se comprometen a estudiar con los representantes sindicales de los trabajadores las situaciones puntuales en que se produzca la situación de incomunicación de los equipos que trabajan en las líneas de alta tensión, tratando de arbitrar las medidas necesarias para solventar la citada incomunicación.

Con el fin de garantizar la salud de la mujer en los períodos de gestación y lactancia, así como de la nueva vida, la empresa, de acuerdo con la correspondiente indicación médica, facilitará el puesto de trabajo adecuado a la citada situación.

Los trabajadores tendrán derecho a ser informados, si es posible documentalmente, por el empresario sobre los riesgos a que están expuestos en su puesto de trabajo.

Artículo 39.- Vigilancia de la salud.

Anualmente serán reconocidos médicamente los trabajadores en la fecha en que señale la empresa, no siendo oneroso para los trabajadores dicho reconocimiento, dándose a conocer el resultado de los mismos a los trabajadores.

Artículo 40.- Prendas de trabajo.

Las empresas concederán a los trabajadores dos prendas de trabajo por cada año de duración del contrato, salvo en los talleres de reparación de vehículos, automóviles y camiones, talleres de forja, fundición y abrasivos que serán tres. En las empresas de montaje, en verano, se facilitará a todo el personal una chaquetilla o camisa y pantalón, o un mono de trabajo a su elección. En invierno las empresas facilitarán a sus trabajadores prendas que mitiguen las inclemencias del tiempo, de acuerdo con las características del trabajo que se realice.

Las empresas afectadas por este Convenio facilitarán a los trabajadores una toalla al año.

El deterioro involuntario de estas prendas dará derecho a su sustitución inmediata.

Artículo 41.- Embarazo y lactancia.

La Evaluación de los Riesgos a que se refiere el artículo 16 de la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

El período de lactancia previsto legalmente podrá acumularse previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora, computando dicho período a razón de una hora por cada día efectivo de trabajo comprendido en el período legalmente previsto.

CAPÍTULO X.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN CONTINUA

Artículo 42.- Principios generales.

El futuro del sistema productivo español depende, en buena medida, de la cualificación y optimización del empleo de la población activa, tanto de los trabajadores como de los propios empresarios, como asimismo de la población desocupada.

Estas necesidades de una formación profesional de calidad, se ven ostensiblemente más adecuadas en el sector de empresas pequeñas siderometalúrgicas, donde la necesidad de los cambios tecnológicos obliga a una renovación de la cualificación de los trabajadores cada vez más rápida y especializada, en beneficio de ellos mismos y de la mayor competitividad de las empresas.

Con el fin de conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo, se promoverá el máximo aprovechamiento y desarrollo del Acuerdo Nacional de Formación Continua en todo el ámbito sectorial, estableciendo también como prioridades de actuación las destinadas a los colectivos con especiales carencias formativas, así como las dirigidas a conseguir la reducción o eliminación de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.

En consecuencia las partes firmantes de este Convenio conscientes de la necesidad de potenciar la Formación Continua de los trabajadores del Sector Siderometalúrgico, suscriben y se adhieren a los acuerdos que en esta materia firmen los agentes sociales con el Gobierno de la Nación o Gobierno de la Comunidad Autónoma durante la vigencia de este Convenio.

CAPÍTULO XI.- ACCIONES SINDICALES EN LA EMPRESA

Artículo 43.- Derechos sindicales.

Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité, Delegados de Personal y Delegados sindicales en uno o varios de sus componentes, pudiéndose sumar el crédito horario correspondiente al Delegado Sindical y miembro el Comité de Empresa de coincidir en una misma persona ambas cualidades, sin rebasar el máximo legal que determine la Ley.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado de personal o miembro del Comité de empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

En aquellas empresas cuyo número de trabajadores sea superior a 100, tendrán derecho los sindicatos más representativos a un Delegado Sindical con el mismo crédito de horas y garantías de los miembros del Comité de Empresa.

Las remuneraciones de los representantes de los trabajadores no sufrirán merma alguna cuando desempeñen sus funciones sindicales, en ninguno de los conceptos salariales, incluidos pluses.

El número de horas sindicales de crédito que corresponden a cada Delegado de personal, miembro del Comité de Empresa y Delegado sindical será:

- De 6 a 100 trabajadores: 15 horas.
- De 101 a 250: 20 horas.
- De 251 a 500: 30 horas.
- De 501 a 750: 35 horas.
- De 751 a 1.000: 40 horas.

CAPÍTULO XII.- CODIGO DE CONDUCTA

Artículo 44.- Principios generales.

En esta materia se estará a lo previsto en el capitulo II del II Convenio Estatal de la Industria, la tecnologías y los servicios del Sector del Metal publicado en el BOE de 19 de junio de 2017.

Artículo 45.- Naturaleza del acuerdo.

El Convenio estatal del Sector del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo previsto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente del artículo 83 y 84 de dicho texto legal, por lo que sus disposiciones, entre ellas el Código de Conducta, poseen eficacia directa general de carácter normativo.

Artículo 46.- Principios ordenadores.

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 47.- Graduación.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su transcendencia o intención en: Leve, Grave o Muy Grave.

Artículo 48.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio ,o del puesto de trabajo sin causa justificada, por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 49.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia Tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria, o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual e los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 50.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo, como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración e falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebramiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objetos de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 51.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Artículo 52.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas Leves: Diez días.
- Faltas Graves: Veinte días.
- Faltas Muy Graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIII. -TRIBUNAL DE APTITUD

Artículo 53.- Ascensos.

Con el objeto de posibilitar a los trabajadores el ascenso a otra categoría se establece un Tribunal de Aptitud, que tendrá por finalidad examinar a los trabajadores que lo deseen sobre su cualificación para el ascenso a categoría superior.

Este tribunal al que podrán acudir tanto empresarios como trabajadores mayores de dieciocho años, o con una antigüedad en la empresa de dos años como mínimo, estará compuesto por tres empresarios, tres trabajadores y una persona neutral que actuará como Presidente, todos aquellos con voz y voto, siendo facultad de este Tribunal el efectuar el examen que considere más adecuado.

Para la validez de sus decisiones que sólo podrán ser recurridas ante la jurisdicción competente y que se tomarán por mayoría simple, se requiere como mínimo la asistencia de dos representantes por cada parte, así como la persona que actúe de Presidente.

El Presidente será designado por la Comisión paritaria en cada caso, en atención a la especialidad de que se trate, debiendo dirigir a esta Comisión el escrito correspondiente como trámite previo y necesario la persona interesada en su elaboración.

No obstante el sistema establecido para el ámbito de aplicación del presente Convenio, las empresas y los representantes legales de los trabajadores de las mismas, quedan facultados para sustituir el procedimiento indicado en los párrafos anteriores por uno adaptado a la empresa de que se trate.

Artículo 54.- Régimen de los puestos que impliquen mando.

El ascendido a un puesto que implique mando desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia y la remuneración correspondiente a la nueva categoría comenzará a devengarse por el trabajador desde el momento en que comience a desempeñar dichas funciones.

CAPÍTULO XIV.- COMISIONES DEL CONVENIO

Artículo 55.- Comisión paritaria de interpretación del convenio: composición, funciones, procedimiento y competencias.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente Convenio Colectivo, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma cuatro representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinieres, designados en las formas que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo. Será Secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, a menos, tres miembros de cada una de las partes empresarial y social, y se adoptarán siempre por mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio,

b) A instancia de alguna de las partes, mediar, y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio Colectivo.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Elaboración del registro de mediadores y árbitro en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 2.1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

a) Exposición del problema.

b) Argumentación.

c) Propuesta de solución.

La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito- propuesta o en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

Además de la interpretación del presente Convenio Colectivo, se encargará de:

- Seguimiento del empleo.
- Seguimiento para la contratación.
- Aplicación de la Clasificación Profesional.
- Igualdad de oportunidades.

Artículo 56.- Comisión paritaria de seguridad y salud en el trabajo.

Se crea una Comisión de Salud Laboral integrada por ocho miembros, cuatro en representación de los sindicatos firmantes y cuatro en representación de FEPAMETAL y se reunirá trimestralmente.

Dicha Comisión tendrá como objetivos preferentes el de promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad en el trabajo, tratando la prevención como un elemento más, integrado en la producción, de forma que en la optimización de los recursos económicos, técnicos y humanos tenga especial consideración la salud, promover asimismo la formación adecuada en materia de seguridad mediante cursillos, conferencias, etc., en coordinación con el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto de empresarios como de trabajadores, responsabilizándoles de la importancia de una correcta política de prevención de los riesgos profesionales. La Comisión podrá recibir cualquier tipo de denuncia o sugerencia en materia de salud laboral, debiendo asimismo vigilar la realización de los reconocimientos médicos anuales prescritos en este Convenio.

Las horas empleadas por los representantes sindicales en las reuniones de la citada Comisión no se computarán en el crédito de horas sindicales.

CAPÍTULO XV.- CLÁUSULAS ADICIONALES

Artículo 57.- Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.

Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, que deberá resolver en un plazo máximo de 7 días. Si la Comisión Paritaria no alcanzase acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia al SERLA.

Artículo 58.- Cláusula de subrogación.

Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente público o privado, por rescisión por cualquier causa del contrato de arrendamiento del, servicios, la nueva empresa adjudicataria del servicio, está en toda caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación de seis meses inmediatamente anteriores a la fecha en que aquélla se produzca.

Asimismo procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan aunque aquella sea inferior a seis meses.

No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a seis meses. Si la empresa saliente o los trabajadores probasen fehacientemente que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo.

Documentación a entregar: La empresa adjudicataria saliente de una contrata deberá entregar a la nueva adjudicataria del servicio la siguiente documentación a efectos de llevar a cabo la subrogación, documentación que deberá ser entregada en el plazo máximo de siete días desde que se conozca a la nueva empresa adjudicataria del servicio.

1) Fotocopia de los contratos de trabajo afectados por la subrogación.

2) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización de los últimos dos meses.

3) Fotocopia de las dos últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

4) Copia de los pactos de empresa vigentes suscritos con la plantilla o Comité de Empresa y debidamente registrados. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante.

La empresa adjudicataria saliente será la única responsable del pago de salarios y cuotas de la Seguridad Social referidos al período de tiempo en que los trabajadores subrogados estuvieran a su servicio.

Los trabajadores percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el período fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Si no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Si hubieran disfrutado con la empresa saliente un período de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del período vacacional que a cada trabajador le quedare pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador lo que correspondería percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

Artículo 59.-

El personal de tendido de líneas eléctricas y electrificación de ferrocarriles, continuará rigiéndose por sus normas específicas en vigor, actuando el presente Convenio como norma supletoria en todo lo no previsto en aquéllas.

Artículo 60.- Pactos de empresa.

Las empresas que a la firma del presente Convenio tengan suscrito Pacto de ámbito empresarial –vigente o prorrogado- cuyo texto contenga mejoras en relación con el presente en materia de salarios y jornada efectiva de trabajo, mantendrán la duración de la jornada establecida en dichos acuerdos sin reducción alguna. Los nuevos Pactos de empresa podrán incrementar los conceptos retributivos –como máximo- en igual porcentaje que se establece en este Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Artículo 61.- Mediación y arbitraje.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acogerse a los acuerdos de Solución de Conflictos Laborales para la Industria del Metal (ASEC vigente en cada momento) y de Castilla y León (SERLA).

CAPÍTULO XVI.- MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

Artículo 62.- Medidas y planes de igualdad.

Apartado a) Planes de igualdad. Todas las empresas con más de 250 trabajadores, afectadas por este convenio, tendrán obligación de negociar durante la vigencia del presente convenio colectivo y previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, que contendrá como términos mínimos.

- Los objetivos y metas a alcanzar.
- Las medidas y actuaciones concretas a realizar para alcanzarlos (pudiendo contemplar actuaciones para el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo…).
- Los plazos para llevar a cabo estas actuaciones se consensuarán con la representación de los trabajadores.

Todos los Planes de igualdad elaborados en atención a este Convenio tendrán su punto de partida en un diagnostico previo de la situación en la empresa. Para la elaboración del mismo, la empresa tendrá obligación de facilitar a la representación de los trabajadores/as, información relativa a la aplicación de la igualdad en la empresa, así como datos sobre la situación de la plantilla desagregados por sexo (categorías, tipos de contrato y jornada…) así como la política de recursos humanos (selección, formación) respetándose el derecho la intimidad personal y las exigencias de la ley de protección de Datos.

b) Objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

– Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

– Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

– Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

c) Derechos de la mujer trabajadora. La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual, la mujer siempre tenga igual retribución.

En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Prevención y tratamiento del acoso. Las empresas se comprometen a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus trabajadores/as, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituye acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad de la salud física o moral de la persona afectada.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aquella persona víctima de acoso, podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quien es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

e) Cláusula antidiscriminatoria. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad.

f) Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio, que será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

g) Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derechos Laborales. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Artículo 63.- Vacío legal.

Ambas partes acuerdan remitirse al texto del Convenio Estatal del Sector del Metal y del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64.-

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 65.- Aceptación.

El presente Convenio es aceptado y suscrito por la plena conformidad de empresarios y trabajadores integrantes de la Comisión Negociadora cuyo acuerdo ha sido plasmado el 19 de octubre de 2017.

Artículo 66.-

Se podrá contratar con la categoría de ayudante por un período máximo de dos años, refiriéndose su ámbito funcional a lo establecido en el convenio estatal del sector del metal.

Artículo 67.-

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen a exigir a las empresas con quienes suscriban contratos para la prestación de obras o servicios correspondientes a su propia actividad, que respeten las condiciones establecidas en el convenio colectivo sectorial provincial que sea aplicable a la actividad o servicio subcontratado.

A tal fin, exigirán de las empresas una declaración responsable, en la que deberá figurar el convenio colectivo sectorial que resulta de aplicación a la actividad subcontratada.

De esta comunicación responsable se dará información a la representación legal de los trabajadores de la empresa.

El incumplimiento del deber de información o la falta de exigencia de la aplicación del convenio colectivo sectorial correspondiente dará lugar a la responsabilidad que establece el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores.

Las obligaciones derivadas de este artículo serán de aplicación a los contratos que se firmen a partir de la publicación del convenio.

A partir del día 1 de enero de 2019 será de aplicación a todos los contratos vigentes anteriores a la publicación del convenio.

Artículo 68.-

Las partes se comprometen a reunirse para adaptar este texto al Convenio Estatal tan pronto como se publique el III Convenio Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

TABLAS 2017

		SALARIO BASE CONVENIO						
NIVEL	CATEGORIA PROFESIONAL	€/dia	€/Mes	€/año	Plus transp	Paga extra	salario anual	hora extra
1	TITULADO SUPERIOR	50,27 €	1.533,10 €	18.397,21 €	92,83 €	1.600,80 €	24.313,57 €	15,27 €
2	TITULADO MEDIO	47,70 €	1.454,70 €	17.456,44 €	92,83 €	1.523,69 €	23.141,46 €	14,55 €
3	JEFE TALLER	45,41 €	1.385,02 €	16.620,21 €	92,83 €	1.455,14 €	22.099,60 €	13,88 €
4	JEFE DE SEGUNDA	43,18 €	1.316,89 €	15.802,64 €	92,83 €	1.388,13 €	21.080,98 €	13,26 €
5	MAESTRO DE TALLER	40,99 €	1.250,32 €	15.003,73 €	92,83 €	1.322,64 €	20.085,63 €	12,63 €
6	ENCARGADO	39,72 €	1.211,42 €	14.537,08 €	92,83 €	1.284,39 €	19.504,23 €	12,26 €
7	OFICIAL DE PRIMERA	38,42 €	1.171,92 €	14.062,96 €	92,83 €	1.245,53 €	18.913,52 €	11,87 €
8	OFICIAL DE SEGUNDA	37,43 €	1.141,74 €	13.700,84 €	92,83 €	1.215,85 €	18.462,36 €	11,61 €
9	OFICIAL DE TERCERA	36,72 €	1.119,96 €	13.439,52 €	92,83 €	1.194,43 €	18.136,77 €	11,39 €
10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	36,41 €	1.110,63 €	13.327,52 €	92,83 €	1.185,25 €	17.997,24 €	11,31 €
11	CAPATAZ	36,19 €	1.103,78 €	13.245,39 €	92,83 €	1.178,52 €	17.894,91 €	11,24 €
12	ESPECIALISTA	36,19 €	1.103,78 €	13.245,39 €	92,83 €	1.178,52 €	17.894,91 €	11,24 €
13	PEÓN	35,12 €	1.071,12 €	12.853,41 €	92,83 €	1.146,39 €	17.406,53 €	10,94 €
14	AYUDANTE	28,44 €	867,35 €	10.408,16 €	92,83 €	945,96 €	14.360,00 €	8,14 €
15	TRABAJADORES DE 16 Y 17 AÑOS	23,18 €	707,14 €	8.485,56 €	92,83 €	788,37 €	11.964,63 €	6,65 €

Turnos:	3,72 €	DIETAS	
Ayuda escolar:	90 €	Dieta completa	43,19 €
Minusvalía: .	35.000 €	Media dieta	21,59 €
Ind.muerte accid.:	35.000 €	Kilometraje	0,26 €

PERSONAL TENDIDO ELECTRICO	
Dieta completa	49,35
media diea	21,59
plus corte corriente	45,24

3803/2017