



JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Número 5.792/08

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 2008, de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito provincial, para la INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA de la provincia de Ávila (Código del Convenio nº 0500135), que fue pactado con fecha 3 de diciembre de 2008, de una parte, por la Federación Abulense de Empresarios del Metal, y de otra, por las Centrales Sindicales CC. OO. y U.G.T., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartado 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en la Orden del 12 de Septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (B.O.C. y L. de 24-09-97, nº 183).

ESTA OFICINA TERRITORIAL ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco-Javier Muñoz Retuerce*.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

TITULO I

NATURALEZA JURÍDICA

Artículo 1.- Partes Contratantes

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito de una parte por la Federación Abulense de Empresarios del Metal y, de la otra, por las Centrales Sindicales M.C.A - U.G.T. y Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

TITULO II

ÁMBITOS

Artículo 2.- Ámbito funcional, territorial y personal

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores del sector del metal de Ávila y provincia, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable. Instalación conservación y mantenimiento de semáforos y las de lectura de contadores eléctricos, de gas y agua.



También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares o instalaciones fotovoltaicas y otras actividades auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industria de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán, igualmente, incluidos en el ámbito del presente Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedarán fuera del ámbito del Convenio, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización, así como las empresas que tengan concertado o que concierten un Convenio Colectivo de ámbito de empresa, siempre que sus condiciones, consideradas globalmente en cómputo anual, sean iguales o más beneficiosas para el trabajador que las del presente Convenio.

Artículo 3.- Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 y su duración, que será de 4 años, finalizará el 31 de diciembre del 2011.

Las diferencias económicas que por aplicación de este Convenio pudieran surgir en favor de los trabajadores, deberán ser abonadas en el plazo de un mes a contar desde su publicación en el B.O.P de Ávila.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes. Estas acuerdan mantener las primeras reuniones de negociación para el año 2012, dentro de la primera quincena del mes de enero. No obstante, permanecerá en vigor hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 5.- Compensación, garantía y absorción

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Las mejoras establecidas en este Convenio serán absorbidas o compensadas por las mejoras de cualquier clase y forma que tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento o las que se establezcan en el futuro en virtud de disposiciones de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia propia si, estimadas globalmente y en cómputo anual, superan las pactadas en este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras acordadas.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 6.- Complementariedad y concurrencia de convenios

Los conflictos entre normas de Convenios de distintos ámbitos se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para los trabajadores. La comparación se hará por materias, y la que se realice entre condiciones retributivas o cualesquiera otros conceptos cuantificables se hará en conjunto y en cómputo anual.



TITULO III CONTRATACIÓN

Artículo 7.- Conversión de contratos temporales en indefinidos

Los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio podrán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente y la que en el futuro pueda promulgarse.

Artículo 8.- Contratos Formativos. Jubilación parcial y contrato de relevo.

A) CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.

Únicamente se podrán realizar estos contratos para la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Estos contratos no podrán realizarse en aquellas empresas que en los últimos 12 meses hayan amortizado puestos de trabajo por despido improcedente declarado judicialmente, objetivo o por medio de un Expediente de regulación de Empleo.

El número de contratos bajo esta modalidad por centro de trabajo que las empresas podrán realizar no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores 1 contrato.

De 6 a 10 trabajadores 2 contratos.

De 11 a 25 trabajadores 3 contratos.

De 26 a 40 trabajadores 4 contratos.

De 41 a 50 trabajadores 5 contratos.

De 51 a 100 trabajadores 8 contratos.

De 101 a 250 trabajadores 10 contratos o el 8% de la plantilla.

De 251 a 500 trabajadores 20 contratos o el 6% de la plantilla.

Más de 500 trabajadores 30 contratos o el 4% de la plantilla.

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato formativo.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. Si el contrato se celebrara por una duración menor a los 2 años, se podrán realizar dos prórrogas hasta la duración máxima del mismo.

El período de prueba no podrá ser superior a 15 días.

El tiempo mínimo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 15% de la jornada del Convenio, impartándose semanalmente en un centro de formación oficial.

La retribución no podrá ser inferior al 80% en el primer año, y al 90% en el segundo respecto al salario que perciban los especialistas en la empresa.

B) CONTRATOS EN PRACTICAS.

Los puestos en que desarrollen sus prácticas los trabajadores contratados bajo esta modalidad, deberán estar directamente relacionados con la titulación de la persona contratada.

El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los trabajadores que estén en posesión de título de grado medio y de dos meses para los de grado superior.

La retribución del trabajador será del 80% y 90% durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado para los trabajadores de plantilla en igual puesto o equivalente.



C) JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Al amparo del art. 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores el derecho de jubilación parcial y la consiguiente reducción de la jornada hasta los límites máximos previstos, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial el de edad. El correspondiente contrato de relevo podrá celebrarse, de acuerdo con la empresa, ajustándose a la normativa vigente.

El porcentaje de jornada que corresponda de trabajo efectivo se podrá acumular en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a jornada completa.

Hasta que el trabajador jubilado parcialmente llegue a la edad de jubilación, la empresa deberá mantener un contrato de relevo conforme a los requisitos y condiciones que establece la legislación vigente en este tipo de contratación. A la finalización del contrato, si la empresa no lo transforma en indefinido el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario por mes trabajado.

Artículo 9.- Contrato eventual por circunstancias de la producción

Se considerarán contratos eventuales los que se celebren cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

A la terminación del contrato, si la empresa no lo transforma en indefinido el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 1 día de salario bruto por mes trabajado.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 10.- Contrato de obra o servicio determinado

A los efectos del presente Convenio Colectivo, se considerarán como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, los derivados de contratos de suministro y/o mantenimiento concertados con un mismo cliente, incluidos aquellos que sean de renovación de los anteriores.

A la terminación del contrato si la empresa no lo transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 1 día de salario bruto por mes trabajado.

Artículo 11.- Empresas de trabajo temporal. Subcontratación de obras o servicios. Subrogación de personal.

1. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

No se podrán contratar trabajadores de estas empresas para puestos de trabajo que en las Evaluaciones de Riesgos hayan sido considerados de riesgo medio, grave y muy grave, o equivalente a estos, para la seguridad y la salud de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos y retribuciones que los trabajadores afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

En ningún caso el número de trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal, superará el 10 % del total de la empresa principal.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida, a todos los niveles, la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure.

Se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, en un plazo máximo de 10 días, copia del contrato de puesta a disposición de los trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal, en las condiciones que dispone el artículo 14 del Real Decreto 4/1995, de 13 de Enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.



2. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS.

Se estará a lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y Ley 31/95. En todo caso, la empresa principal responderá solidariamente de las deudas salariales y de Seguridad Social que la subcontratista tenga con sus trabajadores, durante todo el período que dure la contrata y un año más, desde que termine la misma.

En cuanto a accidentes de trabajos se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen y complementen.

3. SUBROGACIÓN DE PERSONAL.

Cuando una empresa cese en la prestación de los servicios contratados a un cliente, público o privado, por finalización del contrato concertado con éste, cualquiera que fuese su causa, la nueva empresa prestataria de tales servicios, sea cual fuere la forma jurídica que revista, queda obligada a subrogarse en la relación laboral de los trabajadores adscritos a la contrata, cualquiera que sea la naturaleza o modalidad de aquella, siempre que los mismos lleven al menos nueve meses adscritos a la referida contrata.

La subrogación procederá igualmente respecto de los trabajadores que, reuniendo el requisito temporal antes indicado, se encuentren sin prestar servicio por estar su contrato de trabajo suspendido por cualquiera de las causas legalmente establecidas. Asimismo procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan aunque aquélla sea inferior a nueve meses.

La empresa entrante, tan pronto conozca ser la nueva contratista y fecha de comienzo de la contrata, viene obligada a comunicarlo de modo fehaciente a la contratista cesante, requiriendo de ésta la documentación que seguidamente se relaciona, la cual deberá ser facilitada por la cesante en el plazo de los siete días siguientes a aquél en que haya recibido el requerimiento:

- 1) Fotocopia de los contratos de trabajo de los trabajadores afectados por la subrogación.
- 2) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización de los últimos nueve meses.
- 3) Fotocopia de las nueve últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- 4) Copia de los pactos de empresa vigentes, suscritos con la plantilla o Comité de Empresa, debidamente registrados, si existieren.

Para el supuesto de que la entrante no efectuara la comunicación y requerimiento expresados, la saliente podrá en cualquier caso remitir a aquella la documentación aludida, surtiendo tal remisión todos los efectos a que haya lugar en orden a la efectiva subrogación de los trabajadores afectados.

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.

Operada la subrogación, será de aplicación a los trabajadores subrogados el horario de trabajo que practique la empresa entrante, sin que ello entrañe modificación sustancial de condiciones de trabajo y sin que en ningún caso pueda suponer un incremento de la jornada anual que correspondiese al trabajador subrogado.

En el supuesto de trabajadores contratados para obra o servicio determinado en los que la obra o servicio venga referida a la contrata que finaliza, y cuya subrogación no pueda tener lugar por cualquier causa, la finalización de la contrata para la saliente determinará la extinción de la relación laboral del trabajador, con derecho, por parte de éste, a percibir las indemnizaciones que en tal momento resulten exigibles.

Lo dispuesto en este artículo tiene carácter vinculante para las tres partes afectadas, es decir, empresa cesante, entrante y trabajadores adscritos a la contrata.

Artículo 12.- PERÍODO DE PRUEBA.

El 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 veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.



Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, a excepción de los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

En materia de período de prueba se estará a lo que pacten en el ámbito estatal, al ser una materia negociable en el citado ámbito.

Artículo 13.- CESES.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 2 meses para técnicos de grado medio y superior y 15 días, para el resto de personal.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Igualmente la empresa que, llegado el término de vigencia del contrato temporal, extinga el contrato de trabajo, deberá preavisar al trabajador con, al menos, 15 días de antelación. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida obligará a la empresa a abonar con la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 14.- FINIQUITOS.

Las empresas vendrán obligadas a poner a disposición de los trabajadores los impresos correspondientes, por duplicado ejemplar, de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder del trabajador. Los modelos de documentos de cada empresa, relativos a la terminación de la relación laboral, deberán ser dados a conocer previamente al comité de empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, si los hubiere.

Los trabajadores que cesen en la empresa por cualquier motivo podrán solicitar, con carácter previo a la percepción del recibo del finiquito, la presencia de un representante legal de los trabajadores, bien sea del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, o de la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador. Del mismo modo, el trabajador podrá exigir, dentro de los cinco días hábiles anteriores a su firma, copia del recibo finiquito para los usos que estime oportunos.

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.

TITULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

Las partes firmantes acuerdan negociar la aplicación del sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal suscrito con fecha 12 de septiembre de 2.006 entre CONFEMETAL, Federación Minero-metalúrgica de CC.OO y Federación del Metal, Construcción y Afines U.G.T., y el desplollo que del mismo se lleve a cabo.



Mientras esto se lleva a cabo, se seguirá aplicando lo dispuesto en el Anexo I y II de la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por O.M. de 29 de julio de 1970.

TITULO V ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 16.- SALARIOS.

1.- Las condiciones económicas pactadas hasta el 31 de diciembre de 2008 son las que figuran en la tabla recogida como Anexo I.

2.- Las condiciones económicas pactadas para el año 2009 serán el resultado de incrementar las Tablas vigentes en el 2008 con el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2009 incrementado en el 0'7.

3.- Las condiciones económicas pactadas para el año 2010 serán el resultado de incrementar las Tablas vigentes en el 2009 con el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2010 incrementado en el 0'7.

4.- Las condiciones económicas pactadas para el año 2011 serán el resultado de incrementar las Tablas vigentes en el 2010 con el I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 2011 incrementado en el 0'7.

Artículo 17.- REVISIÓN SALARIAL.

En el caso de que el índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia de este Convenio, un incremento superior al índice de Precios al Consumo previsto para dicho año, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados, serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de Enero del año de que se trate. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 18.- PAGO DE SALARIOS.

Las empresas reflejarán en nómina, debidamente cumplimentada, todas las retribuciones que perciba el trabajador. El pago de nóminas mensuales se efectuará el último día del mes. Si éste fuera inhábil, se pagará el inmediato anterior. En caso de que la forma de pago sea semanal, se abonará el último día de la semana.

Se respetarán, en todo caso, las situaciones existentes en cada empresa.

El trabajador, previa solicitud, podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del noventa por ciento de aquél.

El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas no podrá exceder de un mes.

El interés por mora en el pago de salarios será el diez por ciento anual de lo adeudado.

Artículo 19.- COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES.

ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por este concepto las cantidades que se expresan en la tabla que consta como Anexo II, y serán objeto de revisión en los términos expresados en el artículo 17.

Para los años 2.009, 2.010 y 2.011, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2, 3 y 4 del art. 16 y revisada en los términos que establece el artículo 17.

Cada quinquenio se abonará a partir del mes siguiente a la fecha en que se cumpla. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, sin excluir el tiempo de aspirantado, formación o servicio como botones.

La forma de abono por cada quinquenio generado será la resultante de multiplicar el número de quinquenios por el importe de la tabla del Anexo II.



Artículo 20.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

A) PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD, PELIGROSIDAD.

El complemento salarial correspondientes a trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, se abonarán en la cuantía que se establece en la tabla del Anexo III, según que concurra una, dos o tres de las circunstancias indicadas. El trabajador podrá optar entre el abono del complemento establecido para dichos trabajos o compensar su necesaria realización con una reducción de jornada del 25%, 30% ó 35%, según que concurra una, dos o tres, respectivamente, de las referidas circunstancias.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, dejará de abonarse el citado complemento.

Para los años 2.009, 2.010 y 2.011, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2, 3 y 4 del art. 16 y revisada en los términos expresados en el artículo 17.

B) PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que tuviesen que realizar su jornada de trabajo durante la noche, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento en la cuantía que se indica en el Anexo IV.

El complemento de trabajo nocturno se abonará de la siguiente manera:

a) Trabajando en dicho período más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada realizada.

Se respetarán íntegramente las formulas existentes para el cálculo del plus de nocturnidad que puedan existir en las empresas afectadas por este Convenio.

C) TRABAJO EN DÍAS NO LABORABLES PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS AL MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES.

Cuando se presten servicios en días no laborables, el trabajador tendrá derecho a un día y medio de descanso por cada uno de aquellos.

Artículo 21.- COMPLEMENTOS POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se suprimirán todas las horas extraordinarias que no tengan una causa de clara necesidad y que realmente no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas al año por persona. Su retribución será igual al importe de la hora ordinaria con un incremento del 50%. En caso de ser compensadas por tiempo de descanso retribuido, éste será de dos horas por cada hora extraordinaria realizada.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del número de horas extraordinarias realizadas nominalmente, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 22.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una en Verano y otra en Navidad, cada una de cuantía igual a treinta días del salario base que se expresa en el Anexo I, que se harán efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente.



Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se devenguen.

Artículo 23.- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.

A) DIETAS.

Todos los trabajadores que, por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las radique la empresa o taller, tendrán derecho a la percepción, durante la vigencia del presente Convenio, de las siguientes cantidades, iguales para todas las categorías:

Año 2008

Por dieta completa: 35,08

Por media dieta: 12,87

Para los años 2.009, 2010 y 2.011, las dietas y medias dietas experimentarán el mismo incremento que se establece en los números 2, 3 y 4 del art. 16 y se revisarán en los términos expresados en el artículo 17.

Los días de salida devengarán dieta completa, y los de llegada media dieta cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dicta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías en los medios de transporte terrestre. En los medios de transporte marítimo o aéreo, se facilitará billete ordinario o de clase "turista".

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

B) TRANSPORTE Y DESPLAZAMIENTOS.

Los trabajadores que, de acuerdo con la empresa, utilicen su vehículo como medio de desplazamiento, por necesidades de ésta, percibirán 0,25 euros por kilómetro, respetándose las condiciones más beneficiosas.

Para los años 2.009, 2.010 y 2.011, la cantidad indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2, 3 y 4 del art. 16 y revisada en los términos expresados en el artículo 17.

TITULO VI

ORDENACIÓN DE LA JORNADA

Artículo 24.- JORNADA.

La jornada laboral para las empresas afectadas por este Convenio será de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, cuya distribución, de lunes a sábado de cada semana, será pactada entre la empresa y los trabajadores de acuerdo con su sistema de trabajo y las limitaciones legales vigentes.

Entre la finalización de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma, no inferior a 15 minutos.

A partir el 31 de diciembre de 2.011, la duración de la jornada laboral en cómputo anual, deberá equipararse a la jornada media del sector en Castilla y León a fecha 31 de diciembre de 2.011.

Artículo 25.- CALENDARIO Y HORARIOS.

Tal como establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los repre-



sentantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, tal como establece la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

Publicadas las fiestas de carácter nacional y local, se confeccionará el calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días hábiles, a tenor todo ello de la jornada máxima pactada. Su distribución deberá pactarse de Lunes a Sábado, con un máximo de 8 horas diarias, y con un máximo de 40 horas a la semana, salvo acuerdo en contrario con la representación de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior y al objeto de que sirva de pauta o ejemplo en aquellas empresas que no establezcan otro distinto de acuerdo con la legislación vigente, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá una vez publicadas las fiestas de carácter nacional y local, para el establecimiento de un calendario laboral base.

Los días que, por inclemencias del tiempo o situaciones de fuerza mayor, no pudiera realizarse la jornada completa, el empresario vendrá obligado al pago del salario íntegro, y el trabajador a recuperar, en las fechas que señale la empresa, el 50% de las horas perdidas.

Artículo 26.- ASPECTOS SOBRE VACACIONES.

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones, de los cuales 15 días podrán ser elegidos por la empresa y los otros quince podrán ser elegidos por los trabajadores en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, salvo acuerdo entre las partes, debiéndose comunicar la fecha del disfrute con dos meses de antelación y no pudiendo coincidir en la misma más del 50% de la plantilla de la empresa ni de trabajadores del mismo grupo profesional.

Una vez fijado el período de vacaciones, únicamente se producirá un nuevo señalamiento de vacaciones si, al inicio del período fijado inicialmente, el trabajador/a se encontrase en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo, hospitalizado por intervención quirúrgica, o con el contrato suspendido por maternidad.

Igual señalamiento se producirá por los días que aun resten, si encontrándose disfrutando vacaciones, hubiere de ser ingresado por motivo de intervención quirúrgica programada con anterioridad al inicio de aquellas.

Las vacaciones se retribuirán conforme al salario base y antigüedad devengado en los tres meses anteriores a la fecha de su disfrute.

TITULO VII

DERECHOS SINDICALES Y RÉGIMEN DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 27.- Actividad sindical en la empresa

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir una sección sindical de empresa.

Las secciones sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

b) Elegir delegados sindicales; de acuerdo y en los términos que establece la Ley de Libertad Sindical, que representen a los afiliados a la sección sindical.

c) Utilizar, previa notificación a la empresa, los servicios de expertos sindicalistas, graduados sociales, economistas, abogados, etc. en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, del con acceso a los locales de la empresa.

d) Los Delegados de las Secciones Sindicales tendrán las siguientes competencias:

- Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de empresa o Delegados de Personal en su caso.



- Deberán ser informados y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente a los trabajadores y en especial las relativas a:

Expedientes de Regulación de Empleo.

Traslados totales o parciales de la empresa.

Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

Decisiones que afecten substancialmente a la organización del trabajo.

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la autoridad laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el Comité de empresa o los Delegados de personal, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

Tendrán el mismo tratamiento que los miembros de los Comités de empresa o Delegados de personal, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. .

Artículo 28.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Todos los Delegados Sindicales o Comités de Empresa dispondrán de un crédito de horas sindicales en forma individual y mensual, con la acumulación de 5 horas al mes sin sobrepasar el cómputo anual.

El crédito de horas sindicales retribuidas de que disponen, según la Legislación Vigente, cada uno de los Delegados de Personal, miembros de Comité de Empresa y Delegados Sindicales, para el ejercicio de sus funciones de representación podrán ser acumuladas, en cada empresa, en uno o varios de los citados Representantes Sindicales, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que se trate de acumulación de una misma central sindical.

b) Que los que vayan a utilizar la acumulación cuenten con autorización expresa y escrita de los órganos provinciales de la central sindical a la que pertenezcan.

c) La acumulación se llevará a cabo con las horas disponibles en cada mes y se pondrá en conocimiento de la empresa los nombres de quien o quienes harán uso de la acumulación y la cuantía de la misma, que se pretenda realizar, antes del inicio de cada período.

d) La acumulación dejará libre para su disposición personal a cada Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, al menos el 50% del crédito mensual individual correspondiente.

TITULO VIII

CAMBIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 29.- CAMBIO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

1. La dirección de la empresa cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras las que afecten a las siguientes materias:

a) jornada de trabajo;

b) horario;

c) régimen de trabajo a turnos;

d) sistema de remuneración;

e) sistema de trabajo y rendimiento;

f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recur-



sos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o a una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.

Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c), d) y e) del número anterior.

No obstante lo dispuesto en el párrafo precedente, no se considerará en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un periodo de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

3. La decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a, la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1.a) del E.T., si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión del contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, Sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de Ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3.

La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.



El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO IX SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 30.- SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Todos los Delegados de Prevención tendrán derecho a un mínimo de 30 horas de tiempo de trabajo para su formación específica, así como a su reciclaje anual según acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.

Asimismo se establece que las mujeres trabajadoras, en caso de embarazo o durante la lactancia, y cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al feto, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo, respetándose el mismo salario y teniendo asegurada la reincorporación a un puesto de trabajo igual o similar al anteriormente ocupado.

Artículo 31.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes a su trabajo y reconocimientos médicos anuales, tal como establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El resultado del reconocimiento médico o copia del mismo será entregado al trabajador cuando sea remitido a la empresa por el centro que lo realice.

Artículo 32.- ROPA DE TRABAJO.

Al personal afectado por este Convenio se le entregará por el empresario, al ingresar en la empresa, dos monos, batas o prendas adecuadas al tipo de trabajo. Después se le facilitará uno cada seis meses, previa entrega de la indumentaria vieja. La ropa de trabajo solo podrá ser utilizada por el trabajador para realizar tareas encomendados por la empresa.

A todos los trabajadores se les facilitará los medios de protección que de acuerdo con la evaluación de riesgos se determine, debiendo el trabajador hacer un uso adecuado de los mismos.

Todo ello de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen o complementen.

TITULO X ADMINISTRACIÓN DE LOS ACUERDOS

Artículo 33.- COMISIÓN PARITARIA.

Estará compuesta por un presidente, cargo que recaerá en la persona que fuese designada como tal para cada sesión y de forma alternativa por la Federación Empresarial y Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., consideradas éstas en su conjunto como representación de los trabajadores, y por los siguientes vocales: dos de CC.OO., dos de U.G.T. y cuatro de la Federación Abulense de Empresarios del Metal, con los asesores que cada parte quiera llevar.

La Comisión Paritaria celebrará sus reuniones, en esta ciudad y en el lugar que para cada caso se acuerde, a instancia de cualquiera de las partes, previa comunicación a la otra en su domicilio social. Sus funciones serán:



1. Interpretación, auténtica del Convenio.
2. Entender, resolver o decidir, por vía de arbitraje, de las cuestiones que voluntariamente le sean sometidas por las partes por causa o como consecuencia de este Convenio.
3. Conciliación obligatoria de los conflictos colectivos con independencia de las atribuciones que, por imperativo legal, puedan corresponder a la jurisdicción y autoridad laboral.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresas y trabajadores del sector.
6. Entender de las cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
7. Intervenciones previas en aquellos conflictos susceptibles de ser tramitados por el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).
8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos y expedientes no incluidos en el apartado anterior.
9. Crear una subcomisión que tendrá competencias en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.
10. Velar por la no discriminación por razón de sexo.
11. Tomar decisiones en materia de formación.

El Presidente señalará el día y la hora de las sesiones a celebrar. La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus vocales y, en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuando con los que asistan, concediéndose a cada parte un número de votos igual al de los vocales concurrentes de la parte de número inferior, de tal modo que siempre sea un número paritario el de vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida de asesores que tendrán voz pero no voto. Su número no será superior a uno por cada Sindicato y dos por la Patronal.

La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para atender los asuntos especializados, tales como organización de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc. Podrá asimismo utilizar los servicios permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Antes de resolver cualquier cuestión que le fuera planteada, podrá formular consulta a la autoridad laboral competente.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes tendrá, en principio, carácter obligatorio si bien, en ningún caso, impedirá el ejercicio de las acciones que a empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la jurisdicción laboral y administrativa.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen en la forma prevista, previo el planteamiento de tales casos ante la jurisdicción laboral y la administrativa.

La Comisión Paritaria tendrá como domicilio el que le sea en cada momento de las Centrales Sindicales y Federación Empresarial que lo ha negociado.

TITULO XI MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 34.- MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.

Tendrá competencia en primera instancia la comisión paritaria y si en ella no hubiera acuerdo se acogerán al Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).



TITULO XII PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 35.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por los servicios médicos de la Seguridad Social, las empresas abonarán a los trabajadores que se encuentren en tal situación la diferencia existente entre el importe de la prestación a cargo de la Seguridad Social, y el 100% de la suma a que ascienda el salario base que se pacta en el Anexo I, con un límite máximo de dieciocho meses.

En el supuesto de que la situación de I.T. provenga de enfermedad común o accidente no laboral, se observarán las siguientes reglas.

A) La prestación de la Seguridad Social se completará hasta el 100% del salario base desde el primer día de la baja siempre que sea el primer proceso de I.T. que se produzca dentro del año natural o si, siendo segundo o posterior, requiere hospitalización desde el primer día.

B) Si se tratase del segundo o posterior proceso de I.T. dentro del año natural, la prestación se complementará hasta el 100% del salario base desde el sexto día de la baja.

C) El complemento se abonará por un período máximo de doce meses.

Artículo 36.- SEGURO DE VIDA, INVALIDEZ Y MUERTE.

Las empresas afectadas por este Convenio garantizarán a los trabajadores o sus familiares la cantidad de 21.224,39 euros en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, siempre que éste se haya producido con posterioridad a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

La obligación de pago recaerá sobre la Compañía aseguradora con la que esté suscrita la póliza en el momento de producirse el accidente de trabajo, y, en ausencia de la misma, sobre la empresa.

La póliza de accidentes cubrirá al trabajador desde el inicio del contrato de trabajo.

Aquellas empresas que tuvieran concertado a favor de sus trabajadores un seguro que, en su conjunto, resulte más beneficioso que el previsto en el párrafo anterior, se mantendrán en esas condiciones.

Artículo 37.- AYUDAS DE ESTUDIO.

Se recomienda a las empresas encuadradas en este sector de Siderometalúrgica, y siempre que sus posibilidades económicas lo permitan, el poder dar una ayuda los hijos de los trabajadores para la compra de libros o material de estudios.

Esta ayuda, en proporción con el grado de estudio, podrá alcanzar las siguientes cuantías:

Educación Infantil: Hasta 18,03 euros por curso escolar.

Educación Primaria: Hasta 18,03 euros por curso escolar.

Educación Secundaria: Hasta 30,05 euros por curso escolar.

Formación Profesional de Grado Superior: Hasta 30,05 euros por curso escolar.

Estudios Universitarios: Hasta 42,07 euros por curso escolar.

TITULO XIII PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 38.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el salario íntegro real, por cualquiera de los motivos y durante los períodos siguientes:



- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Dos días en caso de nacimiento o adopción de hijo, y cuatro si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto y tenga que pernoctar fuera de su domicilio. Al menos uno de los días será laborable.
 - c) Siete días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge.
 - d) Dos días en los casos de hospitalización, intervención quirúrgica con hospitalización de al menos 48 horas, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (hijos, padres, nietos, abuelos, hermanos), y cuatro si el trabajador necesita efectuar un desplazamiento al efecto.
 - e) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - f) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, como por ejemplo ser testigo en un juicio con citación judicial, renovación de D.N.I. etc.
 - g) 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
 - h) Asistencia al médico especialista por el tiempo necesario, coincidiendo en el tiempo de trabajo.
 - i) Asistencia al médico de cabecera por el tiempo de coincidencia con él horario de trabajo, un máximo de 16 horas/año.
 - j) Por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
 - k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, por el tiempo establecido en las disposiciones legales de carácter general.
 - l) En supuestos de extinción de contratos por causas objetivas: durante el período de preaviso, se tiene derecho a seis horas semanales para buscar un nuevo empleo.
 - m) La asistencia a exámenes, para Titulaciones Oficiales del Estado.
- A estos permisos tendrán derecho tanto los matrimonios formalizados por vía religiosa como civil.

Artículo 39.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Previo aviso, en caso extraordinario, debidamente acreditado, la empresa concederá licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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.

Artículo 40.- EXCEDENCIAS.

A. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.



Asimismo se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad sindical.

El reingreso deberá ser solicitado y llevado a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

B. Excedencia Voluntaria.

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia 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.

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

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

3. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera p se produjeran en la l empresa

Artículo 41.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

En materia de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en la que en un futuro la sustituya o complemente.

TITULO XIV RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

Artículo 43.- 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 veinticuatro 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/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes, 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/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 44.- 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 afectará al relevo de un compañero/a 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/a, 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 uso 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 de los trabajadores/as 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 45.- 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 seis meses, 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/as 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/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de 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 quebrantamiento 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 en el 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/as 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 objeto 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/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- 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 46.- 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 47.- 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.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

Primera.- DERECHO SUPLETORIO.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones de carácter general.

Segunda.- ACUERDOS ESTATALES.

Se tendrán en cuenta para su inclusión y adecuación en el Convenio, todos los acuerdos estatales, suscritos entre los sindicatos y confederación empresarial, que sean de aplicación en el sector, siempre que sean de rango superior.

ANEXO I**CONDICIONES ECONÓMICAS PARA 2008**

Categorías	Salario Base
	Diario
Oficial 1ª Oficio	33,82
Oficial 2ª Oficio	32,35
Oficial 3ª Oficio	31,17
Chofer de camión	34,00
Operario-conductor	33,83
Chofer de turismo	33,39
Jefe de taller	37,52
Maestro de taller	35,99
Encargado	35,99
Especialista	30,68
Mozo de almacén	30,68
Peón ordinario	30,08
Técnico Grado Superior	50,49
Téc. Grado Medio Ing. Tecn.	46,57
Maestro Industrial	34,70
Delineante de primera	33,83
Analista de primera	33,83
Capataz	39,83
Técnico Organización de 1ª	34,14
Vigilante	30,68
Ayudante Técnico Sanitario	46,57
Jefe Administrativo de 1ª	37,52
Jefe Administrativo de 2ª	35,99
Oficial Administrat. de 1ª	33,83
Oficial Administrat. de 2ª	32,35
Auxiliar Administrativo	30,68
Trabajador menor 18 años	21,31

**ANEXO II
ANTIGÜEDAD**

Categorías	Antigüedad
	Día
Oficial 1ª Oficio	1,31
Oficial 2ª Oficio	1,29
Oficial 3ª Oficio	1,28
Chofer de camión	1,31
Operario-conductor	1,31
Chofer de turismo	1,29
Jefe de taller	1,41
Maestro de taller	1,36
Encargado	1,36
Especialista	1,26
Mozo de almacén	1,26
Peón ordinario	1,26
Técnico Grado Superior	1,82
Téc. Grado Medio Ing. Tecn.	1,64
Maestro Industrial	1,34
Delineante de primera	1,31
Analista de primera	1,31
Capataz	1,31
Técnico Organización de 1ª	1,31
Vigilante	1,26
Ayudante Técnico Sanitario	1,64
Jefe Administrativo de 1ª	1,41
Jefe Administrativo de 2ª	1,36
Oficial Administrat. de 1ª	1,31
Oficial Administrat. de 2ª	1,29
Auxiliar Administrativo	1,26
Trabajador menor 18 años	0,83

ANEXO III**PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD**

Categorías	1 CIRCUNSTANCIA	2 CIRCUNSTANCIAS	3 CIRCUNSTANCIAS
	DIA	DIA	DIA
Oficial 1ª Oficio	6,60	7,93	9,24
Oficial 2ª Oficio	6,49	7,78	9,10
Oficial 3ª Oficio	6,42	7,70	8,99
Chofer de camión	6,60	7,93	9,24
Operario-conductor	6,60	7,93	9,24
Chofer de turismo	6,51	7,82	9,12



Categorías	1 CIRCUNSTANCIA	2 CIRCUNSTANCIAS	3 CIRCUNSTANCIAS
	DIA	DIA	DIA
Jefe de taller	7,00	8,42	9,81
Maestro de taller	6,78	8,12	9,49
Encargado	6,78	8,12	9,49
Especialista	6,33	7,61	8,87
Mozo de almacén	6,33	7,61	8,87
Peón ordinario	6,30	7,56	8,82
Técnico Grado Superior	9,09	10,91	12,71
Tec. Grado Medio Ing. Tec.	8,25	9,91	11,56
Maestro Industrial	6,72	8,06	9,41
Delineante de primera	6,60	7,93	9,24
Analista de primera	6,60	7,93	9,24
Capataz	6,60	7,93	9,24
Técnico Organización de 1ª	6,60	7,93	9,24
Vigilante	6,33	7,61	8,87
Ayudante Técnico Sanitario	8,25	9,91	11,56
Jefe Administrativo de 1ª	7,00	8,42	9,81
Jefe Administrativo de 2ª	6,78	8,12	9,49
Oficial Administrativo de 1ª	6,60	7,93	9,24
Oficial Administrativo de 2ª	6,49	7,78	9,10
Auxiliar Administrativo	6,33	7,61	8,87
Trabajador menor 18 años	4,17	5,00	5,83

**ANEXO IV
NOCTURNIDAD**

Categorías	Nocturnidad Hora
Oficial 1ª Oficio	2,00
Oficial 2ª Oficio	1,92
Oficial 3ª, Oficio	1,86
Chofer de camión	2,01
Operario-conductor	2,00
Chofer de turismo	1,97
Jefe de taller	2,24
Maestro de taller	2,14
Encarado	2,14
Especialista	1,82
Mozo de almacén	1,82
Peón ordinario	1,79
Técnico Grado Superior	3,01
Téc. Grado Medio Ing. Tecn.	2,77



Categorías	Nocturnidad
	Hora
Maestro Industrial	2,05
Delineante de primera	2,00
Analista de primera	2,00
Capataz	2,00
Técnico Organización de 1ª	2,01
Vigilante	1,82
Ayudante Técnico Sanitario	2,77
Jefe Administrativo de 1ª	2,24
Jefe Administrativo de 2ª	2,14
Oficial Administrat. de 1ª	2,00
Oficial Administrat. de 2ª	1,92
Auxiliar Administrativo	1,82
Trabajador menor 18 años	1,25

Número 5.689/08

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL

Servicio Territorial de Medio Ambiente

ANUNCIO

La Sociedad de Cazadores de Casavieja, con domicilio en C/ Huertos Nuevos, nº 9.- 05450 Casavieja (Ávila), ha solicitado la constitución de un coto privado de caza mayor, con aprovechamiento secundario de caza menor, cuyas características son las siguientes:

- Denominación del coto: "Las Chorreras".
- Localización: Término municipal de Casavieja.
- Descripción: Tiene una superficie de 3595'57 has. y linda: al Norte con el término municipal de Burgohondo; al Este, con el término de Piedralaves; al Sur, con el término municipal de La Iglesuela (Toledo) y al Oeste, con el término municipal de Mijares.

Lo que se hace público para que cuantos se consideren interesados puedan examinar el expediente y formular las alegaciones oportunas en el Servicio Territorial de Medio Ambiente en Ávila, durante el plazo de 20 días hábiles a partir de la fecha de publi-

cación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, a 1 de diciembre de 2008.

La Jefe del Servicio Territorial, *Rosa San Segundo Romo*.

Número 5.527/08

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ÁVILA

Servicio de Industria, Comercio y Turismo

RESOLUCIÓN DE 25 DE NOVIEMBRE DE 2008 DEL SERVICIO TERRITORIAL DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA, POR LA QUE SE HACE PÚBLICA LA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA QUE SE CITA. EXPEDIENTE Nº AT.: AV-51.020 AL AV-51.026.

Visto el expediente incoado en este Servicio Territorial a petición de Germania de Proyectos Renovables, S.L., con domicilio en Valencia, C/ Pedro II El Ceremonioso, 7 Bajo por la que se solicita Autorización Administrativa, para el establecimiento