

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

EDICTO

8.744

VISTA la solicitud presentada el día 1 de abril de 2005 para la inscripción del Convenio Colectivo del sector “SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, PROCESOS DE PRODUCCIÓN, TRANSFORMACIÓN Y ALMACENAJE, TRABAJOS AUXILIARES, COMPLEMENTARIOS O AFINES; TAREAS DE INSTALACIÓN, MONTAJE Y REPARACIÓN; FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS Y BOTERÍO; TENDIDOS DE LINEAS ELÉCTRICAS E INDUSTRIAS DE ÓPTICA Y MECÁNICA DE PRECISIÓN Y OTROS DE LA INDUSTRIA DEL METAL”, suscrito con fecha 11 de marzo de 2005, de una parte por la representación de la empresa la Federación de Empresarios del Metal, y de otra por Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores e Intersindical Canaria, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. 29 de marzo), Real Decreto 1033/1984, de 11 de abril, sobre transferencias de funciones a la Comunidad Autónoma de Canarias, la disposición final primera del Decreto 29/1985, de 1 de agosto, sobre creación de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias y el art. 10.1.g), del Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, en su redacción dada por Decreto 138/2000, de 10 de julio, (B.O.C. nº 108, del 7/08/00), esta Dirección General,

RESUELVE

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del sector “SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, PROCESOS DE PRODUCCIÓN, TRANSFORMACIÓN Y ALMACENAJE, TRABAJOS AUXILIARES, COMPLEMENTARIOS O AFINES; TAREAS DE INSTALACIÓN, MONTAJE Y REPARACIÓN; FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS Y BOTERÍO; TENDIDOS DE LINEAS ELÉCTRICAS E INDUSTRIAS DE ÓPTICA Y MECÁNICA DE PRECISIÓN Y OTROS DE LA INDUSTRIA DEL METAL”, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el nº 2409 y su notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Depositar el texto original del mismo en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (S.E.M.A.C.) de esta Dirección de Trabajo.

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

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, Agustín Hernández Miranda.

Las Palmas de Gran Canaria, a once de marzo de dos mil cinco.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL, ENTRE LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES/AS ENCUADRADOS EN LA ACTIVIDAD SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, PROCESOS DE PRODUCCIÓN, TRANSFORMACIÓN Y ALMACENAJE; TRABAJOS AUXILIARES, COMPLEMENTARIOS O AFINES; TAREAS DE INSTALACIÓN, MONTAJE Y REPARACIÓN; FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS Y BOTERÍO, TENDIDOS DE LINEAS ELÉCTRICAS E INDUSTRIAS DE ÓPTICA Y MECÁNICA DE PRECISIÓN Y OTROS DE LA INDUSTRIA DEL METAL.

1 de abril de 2.004 a 31 de marzo de 2.007.

ÍNDICE SISTEMÁTICO

TÍTULO I

Artículo 1º.- Ámbito Funcional

Artículo 2º.- Ámbito Territorial

Artículo 3º.- Ámbito Personal

Artículo 4º.- Fecha de Entrada en vigor

Artículo 5º.- Periodo de Vigencia

- Artículo 6º.- Legislación Aplicable
Artículo 7º.- Jornada Laboral
Artículo 8º.- Horas Extraordinarias
Artículo 9º.- Vacaciones
Artículo 10º.- Licencias
Artículo 11º.- Condiciones Económicas
Artículo 12º.- Prima de Trabajo Efectivo
Artículo 13º.- Dietas y Kilometraje
Artículo 14º.- Plus de Nocturnidad
Artículo 15º.- Antigüedad
Artículo 16º.- Enfermedad
Artículo 17º.- Ropa de Trabajo
Artículo 18º.- Sustitución y Compensación de Retribuciones
Artículo 19º.- Absorción
Artículo 20º.- Revisión Médica
Artículo 21º.- Situaciones de Déficit
Artículo 22º.- Póliza de Vida e Incapacidad Permanente
Artículo 23º.- Finiquitos
Artículo 24º.- Vísperas de Fiestas
Artículo 25º.- Anticipos Salariales
Artículo 26º.- Contratación: Ampliación Contrato Eventual

TÍTULO II

DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

- Artículo 27º.- Derechos Sindicales
Artículo 28º.- Delegado Sindical
Artículo 29º.-Funciones de los Delegados Sindicales
Artículo 30º.-Cuota Sindical
Artículo 31º.-Excedencias
Artículo 32º.-Comités de Empresa
Artículo 33º.-Garantías
Artículo 34º.- Prácticas Antisindicales
Artículo 35º.- Participación en las Negociaciones de Convenios Colectivos

TÍTULO III

- Artículo 36º.- Comisión de Interpretación
Artículo 37º.- Composición
Artículo 38º.- Estructura
Artículo 39º.- Funciones
Artículo 40º.- Procedimiento de Actuación

TÍTULO IV

- Artículo 41º.- Clasificación Profesional
Artículo 42º.- Ascensos

CLÁUSULAS ADICIONALES

- PRIMERA.- De los Sindicatos y Comités de Empresa
SEGUNDA.- Adhesión
TERCERA.- Designación de la Comisión de Interpretación
CUARTA.- Formación

QUINTA.- Tribunal Laboral Canario

SEXTA.- Comisión de Prevención y Formación

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Vigencia de la Póliza Artículo 22

SEGUNDA.- Estudio Trabajos penosos ICSL

DISPOSICIONES FINALES

ANEXO I.- FINIQUITO

ANEXO II.- Tabla de Salario Anual vigente desde e 1 de abril de 2004 al 31 de marzo de 2005.

ANEXO III.- Tabla de Salario Anual vigente desde el 1 de Abril de 2005 al 31 de Marzo 2006.

ANEXO IV.- Cuadro de Grupos Profesionales.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO PROVINCIAL, ENTRE LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES/AS ENCUADRADOS EN LA ACTIVIDAD SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, PROCESOS DE PRODUCCIÓN, TRANSFORMACIÓN Y ALMACENAJE; TRABAJOS AUXILIARES, COMPLEMENTARIOS O AFINES; TAREAS DE INSTALACIÓN, MONTAJE Y REPARACIÓN; FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS Y BOTERÍO, TENDIDOS DE LINEAS ELÉCTRICAS E INDUSTRIAS DE ÓPTICA Y MECÁNICA DE PRECISIÓN Y OTROS DE LA INDUSTRIA DEL METAL.

TÍTULO I

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL

Las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo serán de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Las Palmas y sus preceptos obligan a todas las empresas y trabajadores/as de las INDUSTRIAS DEL METAL, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de fabricación, instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquiera otra que requiera tales servicios, y específicamente las que se indican en la siguiente relación.

Fabricación y Transformación metálica.

Producción y 1ª transformación de metales

Transformados metálicos y mecanizados de precisión

Fabricación de productos metálicos

Fabricación de instrumentos de precisión, óptica, y etc.

Construcción de maquinaria y material eléctrico y electrónico

Construcción de maquinaria y equipo mecánico

Construcción de maquinaria de oficina y ordenadores

Construcción de maquinaria y material eléctrico

Fabricación de material electrónico (no ordenadores)

Construcción de vehículos automóviles y repuestos

Construcción de otro material de transporte

Fabricación de máquinas recreativas

Instalaciones industriales

Instalaciones eléctricas

Instalaciones de fontanería y calefacción

Instalaciones de aire acondicionado y refrigeración

Instalaciones de ascensores y elevadores

Instalaciones de sistemas de seguridad

Instalaciones y montaje de aparatos electrónicos
Instalaciones de sistemas contra incendios
Instalaciones de sistemas de telecomunicación
Instalaciones de cubiertas metálicas
Instalaciones de sistemas de energías renovables
Preparación, montaje, instalación estructuras metálicas

Reparaciones y Mantenimiento

Reparación de vehículos
Reparación de aparatos electrodomésticos
Reparación de maquinaria
Otras reparaciones
Mantenimiento industrial e informático
Reparación y mantenimiento de máquinas recreativas

Construcción, reparación y mantenimiento naval

Construcción naval
Reparación y mantenimiento naval

También estarán afectadas por el Convenio las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo dentro del ámbito del Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores.

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.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio obligará a todos los centros de trabajo que estén comprendidos en el ámbito funcional y que se encuentren situados en la provincia de Las Palmas. Cuando el domicilio social de la Empresa radique fuera de la mencionada provincia y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el presente Convenio, siempre que el Convenio de la provincia de donde proceda sea de condiciones inferiores al presente

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos dentro del presente Convenio, todos los trabajadores/as que prestan sus servicios por cuenta de alguna de las Empresas comprendidas en el mismo y cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Asimismo quedarán incluidos aquellos/as que sin pertenecer a la plantilla de las Empresas en cuestión en el momento de aprobarse el Convenio, comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

ARTÍCULO 4º. FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

El presente Convenio comenzará a producir efectos legales partir del día 1 de Abril de 2004

ARTÍCULO 5º.- PERIODO DE VIGENCIA

La duración y vigencia de este Convenio será:

De tres años, que comienza el 1 de Abril de 2004 y termina el 31 de Marzo de 2007.

La correspondiente denuncia se efectuará dentro los tres últimos meses de vigencia, por escrito.

El presente Convenio, deberá ser presentado ante la Autoridad Laboral competente, a los efectos oportunos.

ARTÍCULO 6º.- LEGISLACIÓN APLICABLE

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Metal, suscrito por la Confederación Española de Organizaciones del Metal (CONFEMETAL) y por la Unión General de Trabajadores del Metal (U.G.T.- Metal), publicado en el B.O.E. de 26 de junio de 1987, excepto en lo referente al Régimen Disciplinario, que se estará a lo regulado en el Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, de fecha 12 de marzo de 2001 y suscrito por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), por la Federación Estatal de Metal, Construcciones y Afines de U.G.T., y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. (BOE 2 de mayo de 2001); igualmente se estará en lo dispuesto en el Acuerdo Marco sobre Sistemas de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, suscrito con fecha 16 de enero de 1996 por CONFEMETAL, U.G.T., CC.OO. y por la Federación del Metal de la Confederación Intersindical Gallega, publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 5 de febrero de 1996 en el B.O.E. n° 55, de 4 de marzo de 1996; se estará también a lo que dispone el Acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva para el sector del Metal, suscrito el día 24 de marzo de 1998 por CONFEMETAL, CC.OO. y U.G.T. En cuanto al resto de materias no reguladas en los antecedentes acuerdos, se estará a la Legislación General Vigente.

Una vez haya entrado en vigor el futuro Acuerdo Marco Nacional del Metal, estas mismas partes firmantes, y en un plazo no mayor de 45 días a partir de la entrada en vigor de aquél, se comprometen a constituir una Comisión para negociar su adaptación al ámbito de éste Convenio.

ARTÍCULO 7º.- JORNADA LABORAL

A partir del 1 de enero de 2005 la jornada de trabajo será de 1786 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinción de jornada.

A partir del 1 de enero de 2006 la jornada de trabajo será de 1782 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinción de jornada.

ARTÍCULO 8º. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de lograr la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios;

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como el riesgo de pérdidas de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Ley.

No obstante, y a fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por pedidos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o la de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores/as determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las Horas Extraordinarias que se realicen se abonarán en la cuantía que las partes fijen y acuerden en la Empresa.

ARTÍCULO 9º. VACACIONES

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales, independientemente de la categoría profesional del trabajador/a, y deberán comenzar en lunes o siguiente día hábil.

La Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, hará la planificación anual de las vacaciones, estableciéndose la fecha del disfrute en turnos de rotación anual. El trabajador/a deberá conocer la fecha que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Para los que no completen un año, se prorrateará en razón al tiempo trabajado. En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico.

ARTÍCULO 10º: LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos que a continuación se exponen:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días laborales en caso de nacimiento de hijo/a, que podrán ser prologados por otros dos cuando el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto. En caso de intervención por cesárea, a los indicados cuatro días se sumarán otros cuatro días.

c) Dos días naturales en caso de intervención quirúrgica que necesite hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as y abuelos/as, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el médico antes o dentro de las 24 horas siguientes al hecho causante, pudiendo notificarlo en 24 horas por sí o por algún familiar. Y con la posterior entrega del certificado o nota.

d) Cinco días hábiles en los casos de fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuges o hijos/as. Tres días naturales en caso de fallecimiento de hermanos/as o abuelos/as, más un día en caso de que éstos últimos fallecimientos ocurran el sábado y se trate de un familiar en primer grado de consanguinidad.

e) Un día, el del sepelio, en caso de fallecimiento de tíos/as y primos/as hermanos/as.

f) Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, nietos/as y hermanos/as.

g) Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos/as políticos o hijos/as políticos. En caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto serán dos días laborales más.

h) A los trabajadores/as que realicen estudios nocturnos para obtener un título profesional o social, las Empresas se obligarán a concederles el tiempo necesario para tomar parte en la jornada de comienzo de dichos estudios, en el Centro que se halle matriculado, previa justificación de dicha matrícula y se perderá ésta, si tiene que repetir curso, recuperándose nuevamente al estar al día en los estudios, además que deberá justificar su asistencia a clase mensualmente.

i) En caso de fallecimiento de padres, hijos/as, cónyuges, hermanos/as y abuelos/as, se ampliarán en dos días naturales remunerados si el hecho causante aconteciere fuera de la isla de residencia y siempre con justificación del hecho causante y desplazamiento.

j) Un día por traslado del domicilio habitual.

k) Por realización de funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

ARTÍCULO 11º: CONDICIONES ECONÓMICAS

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán los “SALARIOS ANUALES “ que figuran en la Tabla del Anexo II, para el periodo de vigencia de 1 de Abril de 2004 a 31 de Marzo de 2005; y los que figuran en la Tabla del Anexo III, para el periodo de vigencia de 1 de Abril de 2005 a 31 de Marzo de 2006.

Para el tercer año de vigencia, de 1 de abril de 2006 a 31 de marzo de 2007 se abonarán los “LOS SALARIOS ANUALES” que resulten de aplicar a la tabla vigente a 31 de marzo de 2005 el IPC Nacional Real del año 2005 más un punto, más la diferencia que exceda del IPC previsto para el 2006.

El pago de dicho “Salario Anual” se podrá hacer:

a) Prorrateándolo en DOCE MENSUALIDADES, si así lo aprobara el 75% de la plantilla de la Empresa, en votación celebrada al efecto.

b) En DOCE MENSUALIDADES más DOS PAGAS, todas de igual cuantía; una se abonará el 15 de Diciembre y la otra 15 días antes de comenzar el disfrute de las vacaciones, si así lo acordara la mitad más uno de la plantilla.

c) De no haber acuerdo, el “Salario Anual” se prorrateará en QUINCE PAGAS, de igual cuantía todas ellas, que se abonarán: doce, por mensualidades vencidas; dos los días 15 de los meses de Junio y Diciembre; y la otra restante, 15 días antes del día señalado para el inicio de las vacaciones.

Los acuerdos se tomarán por votación libre, directa y secreta, que se reflejará en acta por una mesa que estará formada por los representantes de los trabajadores y de la Empresa actuando de Presidente el trabajador de la plantilla de la Empresa de más edad y de Secretario el de menos.

El abono de las mensualidades se efectuará por meses vencidos y en caso de que se haga mediante transferencia bancaria, estará disponible por mensualidades vencidas.

La gratificación extraordinaria de Julio que establece el artículo 71 de la O.S. se denominará de Junio y se abonará el día 15 de dicho mes.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado; establecido en cada Empresa mediante

acuerdo con los trabajadores/as.

ARTÍCULO 12º: PRIMA DE TRABAJO EFECTIVO

Se establece una prima de trabajo efectivo cuya percepción queda condicionada a la presencia puntual y efectiva del trabajador/a en su puesto de trabajo, ocupando plenamente su jornada laboral.

La cuantía es la que figura en la columna correspondiente del anexo:

La no saturación de la jornada plena y puntualmente dará lugar a la no percepción de este plus de acuerdo con la siguiente escala:

- Por un día dejará de percibir la prima de un día.
- Por dos días dejará de percibir la prima de tres días.
- Por tres días dejará de percibir la prima de cinco días.
- Por cuatro días pierde el derecho al abono de la totalidad de la cuantía mensual de la prima.

La cuantía mensual no sufrirá reducción alguna en el caso de que la ausencia al trabajo lo sea por algunos de los motivos siguientes:

a) Durante el período anual de vacaciones.

b) Durante los días de licencia que se concedan por matrimonio; alumbramiento de esposa; intervención quirúrgica que necesite hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres-madres políticos, nietos/as, hermanos/as y abuelos/as; traslado del domicilio habitual; fallecimiento de hijos/as políticos o hermanos/as políticos.

c) Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

En caso de baja médica debida a accidente o enfermedad y siempre que la misma supere los dos días, el trabajador/a perderá únicamente la prima de los días de baja, abonándosele por tanto el resto de los días del mes que asista al trabajo en las condiciones previstas por este artículo.

ARTÍCULO 13º. DIETAS Y KILOMETRAJE

En concepto de dieta se estará a lo dispuesto en el artículo 26º del Convenio General del Metal (B.O.E. de 25.06.87) estableciéndose las mismas en las cantidades siguientes:

Para 1 de abril 2005 a 31 marzo 2006:

10,05 Euros media dieta

21,37 Euros dieta completa

Para 1 de abril 2006 a 31 marzo 2007:

11,05 Euros media dieta

22,37 Euros dieta completa

En caso de desplazamiento a población distinta de la de su residencia habitual, siempre que el mismo sea por tiempo superior a tres meses, el trabajador/a tendrá derecho, aparte de los cuatro días, laborables de estancia en su domicilio de origen, ya previstos en el Estatuto de los Trabajadores por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los del viaje, a un día más de licencia en las mismas condiciones. En caso de desplazamientos superiores a un mes pero inferior a tres meses, el trabajador/a disfrutará la parte proporcional de los cinco días ya indicados.

En caso de desplazamiento fuera de la isla en que como consecuencia de su trabajo el trabajador/a deba pernoctar fuera de su domicilio, la empresa le facilitará alojamiento adecuado y le dará una provisión de fondos en concepto de las dietas, cuyo importe será exclusivamente para las comidas diarias.

En el caso de que el trabajador/a, con motivo del trabajo encomendado, efectúe los desplazamientos fuera del lugar de su residencia habitual de trabajo en el vehículo de su propiedad, la empresa le abonará en concepto de transporte la cantidad de cero con diecisiete Euros (0,18 Euros) por Kilómetro recorrido.

ARTÍCULO 14º.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores/as considerados nocturnos, de acuerdo con lo que dispone el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán una retribución específica, que consistirá en una bonificación del 20 por 100 sobre su Salario Base de Convenio.

ARTÍCULO 15º. ANTIGÜEDAD

La antigüedad, ya congelada en sus devengos y cuantías al 31 de Diciembre de 1.980, ha quedado definitivamente incorporada a la columna del salario Anual del Convenio.

Del resto de los quinquenios, o fracción de años que excedan del quinquenio, que en concepto de antigüedad le quedasen aún a los trabajadores/as, una vez detraídos los ya afectados por la congelación, trasvase y consiguiente descuento de antigüedad, según Convenios anteriores, se absorberán y compensarán cada año, a partir de 1.983, el importe equivalente a dos quintas partes del quinquenio el primer año y a tres partes el segundo, y así alternativamente cada año, en las cuantías congeladas al 31 de Diciembre de 1.980, hasta la total y definitiva supresión de las cantidades que por este concepto de Antigüedad estén percibiendo aún los trabajadores/as, sustituyendo por tanto el Convenio Colectivo lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica en materia de Antigüedad.

ARTÍCULO 16º.- ENFERMEDAD

Para complementar las prestaciones reglamentarias en caso de enfermedad o accidente laboral, debidamente justificados con los correspondientes partes médicos, salvo lo dispuesto en el párrafo segundo, las Empresas abonarán a sus trabajadores la diferencia que resulte entre la prestación reglamentaria de la Seguridad Social hasta 100% de la cantidad que resulte de dividir entre quince el salario anual de las tablas del anexo correspondiente a su categoría, y ello en proporción a los días de baja, hasta el límite máximo de un año, aunque hayan sido sustituidos por otros trabajadores. Este complemento para el caso de accidente laboral, se percibirá sólo y exclusivamente cuando la baja médica que lo origine se prolongue por más de cuatro días, en cuyo caso se percibirá desde el primer día de la baja.

Exclusivamente en los casos en que la Incapacidad Temporal se derive de un accidente de trabajo, hospitalización y procesos derivados, cirugía o traumatología, o tenga como causa un diagnóstico clínico de oncología, urología, hepatología o cardiología, se abonará durante el primer mes de la baja el cien por cien del salario real. Debiendo justificar en estos casos el trabajador/a la circunstancia causante y el diagnóstico emitido para la baja médica correspondiente.

ARTÍCULO 17º.- ROPA DE TRABAJO

Las Empresas afectadas por este Convenio facilitarán a los productores/as, que la utilicen en faena, tres pantalones, tres camisas, dos pares de botas y una chaqueta para el frío al año, apropiadas a la naturaleza del trabajo que se efectúe y de mutuo acuerdo con los/las representantes de los trabajadores, siendo de carácter obligatorio su uso.

Todas las Empresas vienen obligadas a cumplir lo que determina la Ordenanza General de Seguridad e Higiene. Por tanto las Empresas pondrán a disposición de los trabajadores/as los medios que determine la legislación vigente, así como la totalidad de las condiciones exigibles para la salud e higiene de sus trabajadores.

Las Empresas, por su parte, exigirán de sus trabajadores/as, la obligada utilización de las mismas.

Igualmente las Empresas, donde corresponda por Ley procederá a la creación de Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y prestarán la colaboración a las medidas y estudios relacionados con la Seguridad e Higiene, que determinen los Organismos Oficiales.

ARTÍCULO 18º. SUSTITUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE RETRIBUCIONES

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto anual, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter Salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias, dietas y plus de transporte, ayuda familiar, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y ayuda para subnormales, sin que, en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

De donde resulta, que aquellas Empresas incluidas en el presente Convenio, cuyos salarios rebasen en cómputo anual y global los introducidos en este texto, podrán absorber íntegramente lo aquí estipulado.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales no salariales, más beneficiosas, que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio.

En caso de discrepancia sobre el contenido de este artículo, la Comisión de Interpretación del Convenio actuará como intermediario entre la Empresa y Trabajadores, antes de elevarse a la Jurisdicción competente, para la normal solución del problema planteado.

ARTÍCULO 19º: ABSORCIÓN

Las disposiciones legales futuras, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o supongan creación de otros nuevos sólo tendrán eficacia y serán de aplicación en cuanto, considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantía total de los ya existentes, quedando, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio o que tuviesen establecidas las Empresas.

ARTÍCULO 20º: REVISIÓN MÉDICA

Las Empresas solicitarán de los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo ó de las Mutuas Patronales la realización

por los mismos de una revisión médica para todos los trabajadores/as, una vez al año. Asimismo los soldadores, y todos aquellos trabajadores cuyo trabajo o profesión habitual se desarrolle plena y exclusivamente y durante más de cuatro horas diarias de su jornada laboral ante una pantalla de ordenadores, tendrán derecho cada seis meses a que se les efectúe una revisión médica a cargo de un especialista perteneciente al mismo organismo.

Igualmente y cada seis meses se realizará la referida revisión médica para aquellos trabajadores/as afectados por trabajos tóxicos, siempre que los mismos sean declarados como tales previamente por el Gabinete de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 21º.- SITUACIONES DE DÉFICIT

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artículo 11º, no serán necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de uno de los años, 2003, 2004, 2005 y 2006. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 2005 y 2006, según el año.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar a la representación de los trabajadores, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados) y, en su caso, informes de auditores o censores de cuentas que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido en las Empresas de menos de 25 trabajadores/as, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los/las representantes de los trabajadores/as están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Para acogerse a lo previsto en este artículo, la Empresa lo comunicará a los/las representantes de los trabajadores/as y a la Autoridad Laboral, en el plazo de 15 días, contados a partir del siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP), del Convenio Colectivo afectado.

ARTÍCULO 22º.- PÓLIZA DE VIDA E INCAPACIDAD PERMANENTE

Las Empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a concertar una póliza de seguro que en caso de producirse el fallecimiento de un productor/a por accidente de trabajo, o que como consecuencia de tal accidente o de una enfermedad profesional sea declarado afecto de Invalidez Permanente Total. Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se le garantice al trabajador/a o a las personas por él/ella designadas la percepción de un capital cifrado en Veinticuatro mil Euros (24.000 Euros).

En cualquier caso la responsabilidad de la Empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si ésta se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las Compañías Aseguradoras la normativa vigente para este tipo de seguros. Si en el momento de suscribirse la póliza algún trabajador/a se encontrara en situación de Incapacidad Temporal ó Invalidez Provisional su incorporación a la póliza será obligatoria sólo cuando sea dado de alta médica y se reincorporase a su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 23º. FINIQUITOS

Cuando al extinguirse la relación de trabajo se formalice finiquito, éste habrá de extenderse en impreso normalizado que facilitará la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Las Palmas (FEMEPA) a las Empresas, y cuyo modelo figura en el Anexo número I de este Convenio.

Los modelos de finiquito serán visados por la Dirección Territorial de Trabajo de Las Palmas, o en las oficinas del Empleo del INEM, quiénes consignarán la fecha cumplimentando la diligencia obrante al pie del mismo, a los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador/a.

La validez temporal de dicha diligencia se limitará a los treinta días naturales siguientes al visado.

Los finiquitos que carezcan de los requisitos indicados anteriormente no surtirán efecto alguno para acreditar la baja del trabajador ni la recepción de la cantidad en ellos consignada.

ARTÍCULO 24º.- VÍSPERAS DE FIESTAS

Las vísperas de las fiestas de la Natividad del Señor, Año Nuevo y Reyes se trabajará sólo media jornada.

ARTÍCULO 25º.- ANTICIPO SALARIALES

El trabajador/a tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del plazo ya realizados.

ARTÍCULO 26º.- CONTRATACIÓN: AMPLIACIÓN CONTRATO EVENTUAL

El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado por el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Una vez extinguido el contrato, las empresas que hayan hecho uso de la ampliación aquí acordada abonarán a los trabajadores/as afectados una compensación económica de un día de salario por mes de trabajo.

En el caso de terminación de un contrato eventual, aunque haya sido firmado el correspondiente finiquito, a los trabajadores/as afectados se les abonará, si procediere, los atrasos que se deriven de la aplicación de una nueva tabla salarial con efectos retroactivos al periodo afectado por la vigencia del contrato y en las mismas condiciones que al personar fijo.

TÍTULO II**DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA****ARTÍCULO 27º.- DERECHOS SINDICALES**

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores/as afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recabar cuotas y distribuir información sindical fuera de trabajo y sin perturbar las actividades normales de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En cuanto a tablones de Anuncio se estará a lo que disponga la legislación vigente.

ARTÍCULO 28º.- DELEGADO SINDICAL

En aquellos Centros de Trabajo con plantillas que excedan de 150 trabajadores/as y cuando los Sindicatos o Centrales posean en la misma una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado/a.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador/a en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 29º: FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, y Comités de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos que los miembros de Comités de Empresa.

4.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general, y a los afiliados al Sindicato.

5.- Serán asimismo informados y oídos por las empresas con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general. Y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de la posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores/as.

8.- En materia de reuniones, ambas partes en cuanto el procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

ARTÍCULO 30º: CUOTA SINDICAL

En aquellos centros de trabajo en que cada sindicato o central sindical lo solicite, y previo requerimiento de los trabajadores afiliados/as a cada uno de esas Centrales o Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central ó Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las anteriores detracciones salvo indicación en contrario durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere, y hará constar en el certificado anual de retenciones del trabajador/a para el IRPF, la cantidad total anual descontada ese año al trabajador/a en concepto de cuota sindical.

ARTÍCULO 31º.- EXCEDENCIAS

Podrá tener la situación de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

ARTÍCULO 32º.- COMITÉS DE EMPRESA

1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresas las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratación de trabajo que, habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad laboral competente.

4.- Sobre sanciones impuestas por las faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresas en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos y Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

ARTÍCULO 33º.- GARANTÍAS

a) Ningún miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

ARTÍCULO 34º. PRÁCTICAS ANTISINDICALES

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de tres años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

ARTÍCULO 35º. PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

A los Delegados Sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

TÍTULO III**ARTÍCULO 36º: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio.

ARTÍCULO 37º. COMPOSICIÓN

La Comisión de Interpretación estará integrada paritariamente por seis representantes de las Empresas y seis representantes de los trabajadores/as, quienes, de entre ellos, designarán un Secretario.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Su número no podrá superar la mitad del número de miembros de cada una de las partes representadas en la Comisión. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

ARTÍCULO 38º.- ESTRUCTURA

La Comisión de Interpretación será única para toda la Provincia de Las Palmas.

ARTÍCULO 39º.- FUNCIONES

Es función específica de la Comisión la interpretación y seguimiento del Convenio, la cual intervendrá preceptivamente en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la Autoridad o Jurisdicción competentes.

ARTÍCULO 40º.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a lo reseñado en el artículo 36º. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas partes, en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión, la cual emitirá el correspondiente informe, en el plazo máximo de SIETE días comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan asumir el Real Decreto 2976/1983, de 9 de Noviembre por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en cuanto afecte a la aplicación de este Convenio Colectivo.

TÍTULO IV**ARTÍCULO 41º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

En relación con lo establecido en el Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, suscrito con fecha 16 de enero de 1996 por CONFEMETAL, U.G.T., CC.OO. e INTERSINDICAL GALLEGA (B.O.E de 4 de marzo de 1996), y en desarrollo del mismo, las partes acuerdan encuadrar dentro de los distintos grupos profesionales las categorías que actualmente existen en este sector de Siderometalúrgica de la Provincia de Las Palmas, aprobando el cuadro de clasificación profesional que figura como Anexo IV del Convenio y en el que se comprenden siete grupos profesionales que engloban las categorías existentes, enmarcadas a su vez en tres distintos epígrafes que comprenden operarios, empleos y técnicos.

ARTÍCULO 42º.- ASCENSOS

Los ascensos en el sector y hasta tanto se regulen por un Convenio de ámbito estatal se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores/as a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa.

B) Para ascender a un grupo profesional superior se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- 1) Titulación adecuada.
- 2) Conocimiento del puesto de trabajo.
- 3) Historial profesional.

- 4) Haber desempeñado función de superior grupo profesional
 - 5) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desarrollar.
 - 6) La permanencia en el grupo profesional.
- C) En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Los representantes legales de los trabajadores controlarán y participarán en la aplicación correcta de lo anteriormente señalado. En los casos en que no exista representante legal de los trabajadores en la empresa, dicha participación será de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

CLAÚSULAS ADICIONALES

PRIMERA. DE LOS SINDICATOS Y COMITÉS DE EMPRESA

Las facultades, derechos y garantías que aquí se pactan en orden a derechos sindicales, Comités de Empresa y Delegados de Personal que mejoren la Legislación general, serán de aplicación general a todo el sector de Siderometalúrgica de la Provincia de Las Palmas.

SEGUNDA. ADHESIÓN

Las Centrales Sindicales que firmen o se adhieran a este Convenio podrán designar un observador de la Comisión de Interpretación y seguimiento asistiendo a las reuniones con voz pero sin voto.

TERCERA.- DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN

Para entender de cuantas gestiones le sean atribuidas, las partes negociadoras de este Convenio, designan como miembros integrantes de la Comisión de Interpretación los Siguietes:

Por Comisiones Obreras (CC.OO.):

Tres miembros.

Por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.):

Dos miembros.

Por Intersindical Canaria

Un miembro

Por la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Las Palmas (FEMEPA)

Seis miembros

CUARTA. FORMACIÓN

Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de Formación Profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad. Y es por ello que se comprometen a establecer planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación en todos y en cada uno de los puestos de trabajo, presentes y futuros, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso. Y adquiriendo la representación empresarial el compromiso de colaboración en la realización de prácticas en los centros de trabajo, en los términos que la legislación establezca para las mismas.

Asimismo, las organizaciones firmantes cooperarán en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias. Requiriendo de las distintas administraciones públicas o privadas las ayudas y prestaciones que en ésta materia puedan ser consideradas como convenientes.

QUINTA.- TRIBUNAL LABORAL CANARIO

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse a los trámites de Conciliación, Mediación y Arbitraje previstos para la resolución de los conflictos existentes en el sector, así como a todos los demás temas competenciales que estén sometidos al ámbito del Tribunal Laboral Canario.

SEXTA. COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y FORMACIÓN

Se acuerda constituir por las partes firmantes del convenio una comisión sectorial para la Formación y Prevención en el trabajo con el objeto de que, en el término de un año, estudie y regule la figura del Delegado Sectorial de Prevención y Formación en el trabajo y acuerde su posible implantación en el sector, así como su funcionamiento y financiación a través de subvenciones dirigidas a estos fines en las acciones de la Formación y la Salud y Seguridad en el trabajo, en su caso.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. La Obligación del artículo 22º de este Convenio de concertar la Póliza de Seguro prevista en dicho artículo, así como el nuevo importe aquí acordado, entrará en vigor y surtirá efectos sólo a partir del decimosexto día siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial.

SEGUNDA. Las partes acuerdan someter a estudio por el Instituto Canario de Seguridad Laboral los posibles trabajos penosos en el sector siderometalúrgico y establecer, en su caso un Plus para los que así sean considerados y declarados como tal por dicho Instituto. Facultándose expresamente a la Comisión Paritaria del Convenio para regular y establecer las condiciones y cuantía de dicho Plus. La solicitud conjunta de dicho estudio al ICSL se hará en el plazo de quince días contados desde la firma del Convenio, reuniéndose la Comisión Paritaria en el plazo máximo de cinco meses desde la recepción por ambas partes del Informe emitido al respecto por el ICSL con el objeto de acordar el importe del Plus.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

SEGUNDA.- Son partes firmantes de este Convenio, por la representación que ostenta, la FEDERACIÓN MINEROMETALÚRGICA DE CC.OO., LA FEDERACIÓN DEL METAL, CONSTRUCCIONES Y AFINES DE UGT, INTERSINDICAL CANARIA Y LA FEDERACIÓN PROVINCIAL DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL DE LAS PALMAS (FEMEPA), que se han reconocido como interlocutores legitimados y miembros de la Comisión Negociadora.

Las Palmas de Gran Canaria, a once de marzo de dos mil cinco.

ANEXO I

FINIQUITO

FEDERACIÓN PROVINCIAL DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL DE LAS PALMAS (FEMEPA)

EMPRESA.....
TRABAJADOR.....

El que suscribe, trabajador hasta la fecha de la referida Empresa, reconoce haber recibido en este acto, la cantidad de....., constitutivas del importe de la liquidación final de mis devengos, efectuada por el motivo de haber sido resuelto el contrato de trabajo suscrito con fecha.....y causar baja la Empresa el día:

Con el recibo de esta cantidad me considero enteramente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos, sin que nada más se me adeude.

....., de.....de.....

(FDO. EL TRABAJADOR)

DILIGENCIA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE TRABAJO O DE OFICINA DE EMPLEO DEL INEM.

En cumplimiento de lo acordado en el artículo 23 del vigente Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Provincial, entre las empresas y los trabajadores encuadrados en la actividad siderometalúrgica de la Provincia de Las Palmas, procesos de producción, transformación y almacenaje; trabajos auxiliares, complementarios o afines; tareas de instalación, montaje y reparación; fabricación de envases metálicos y boterío; tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión, se hace constar que el presente documento de finiquito no contiene en el día de hoy firma alguna.

Fecha:.....

(Firma y Sello del visado)

ANEXO II

CONVENIO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LAS PALMAS

TABLA DE SALARIO ANUAL Y PRIMA DIARIA VIGENTE

DESDE 1 DE ABRIL DE 2.004 AL 31 DE MARZO DE 2.005 (*)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO ANUAL EN EUROS	PRIMA DIARIA EN EUROS
Peones Ordinarios	10.940,68	2,79
Especialistas	11.166,25	2,84
Mozo Especialista de Almacén	11.166,40	2,84
Oficial 1º	11.699,03	3,13
Oficial 2º	11.474,51	
Oficial 3º	11.244,20	2,93
PERSONAL SUBALTERNO		
Listeros	11.368,65	2,95
Almacenero	11.293,72	2,93
Chofer de Motociclo	11.214,47	2,92
Chofer Turismo	11.525,74	2,99
Chofer de Camión	11.684,23	3,11
Pesador y Basculero	11.127,41	2,90
Guarda Jurado	11.056,36	2,89
Vigilante	11.029,39	2,89
Cabo de guardas	11.470,18	2,97
Ordenanza	11.076,69	2,84
Portero	11.076,69	2,84
Conserje	11.395,62	2,95
Enfermero	11.029,39	2,89
Dependiente principal de Economato	11.368,80	2,95
Dependiente Auxiliar de Economato	11.056,36	2,89
Telefonista (menos de 50 Telf.)	11.078,16	2,84
Telefonista (más de 50 Telef.)	11.075,84	2,89
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de 1º	13.160,68	3,50
Jefe de 2º	12.914,34	3,39
Oficial de 1º	12.274,84	3,21
Oficial de 2º	11.837,84	3,06
Auxiliar	11.171,14	2,87
Viajante	12.293,70	3,21
PERSONAL TÉCNICO (Titulado)		
Ingeniero, Arquitecto y Licenciados	15.165,08	4,02
Peritos y Aparejadores	14.824,04	3,89
Ayudantes de Ingen. y Arquitectos	14.229,25	3,73
Maestros Industriales	12.736,22	3,33
Capitán, Pilotos y Maquinistas de gánguiles y Barcos en prueba	13.336,85	3,48

Graduados Sociales	13.336,85	3,48
Profesores de Enseñanza	12.274,84	3,21
A.T.S.	12.071,50	3,15
PERSONAL TÉCNICO (Tec. Taller)		
Jefe de Taller	13.336,85	3,48
Maestro Taller	12.411,76	3,25
Maestro	12.273,33	3,21
Contramaestre	12.398,18	3,25
Encargado	11.991,86	3,15
Capataz Especialista	11.445,93	2,97
Capataz de peones ordinarios	11.293,77	2,93
TECNICOS DE OFICINA		
Delineante-Proyectista	12.918,21	3,21
Dibujante Proyectista	12.918,21	3,21
Delineante de 1º	12.274,84	3,21
Práctico de Topografía	12.273,76	3,20
Fotógrafo	12.273,76	3,20
Delineante de 2º	11.840,84	3,07
Calcador	11.171,14	2,95
Reproductor Fotográfico	11.171,14	2,95
Reproductor de Planos	10.987,38	2,84
Archiveros Bibliotecario	11.840,84	3,07
Auxiliar	11.171,14	2,95
TÉCNICO DE LABORATORIO		
Jefe de Laboratorio	13.597,07	3,55
Jefe de Sección	12.860,30	3,37
Analista de 1º	12.127,07	3,17
Analista de 2º	11.560,28	3,01
Auxiliar	11.171,14	2,95
TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES		
Jefe de Dique	13.338,33	3,48
Jefe de Muelle	12.398,18	3,25
Buzos y Hombres ranas	13.216,44	3,59
PERSONAL DE OFICINA DE ORGANIZACIÓN		
Jefe de Sección de Organz. de 1º	12.918,21	3,21
Jefe de Sección de Organz. de 2º	12.890,59	3,22
Técnico de Organización de 1º	12.274,84	3,21
Técnico de Organización de 2º	11.854,55	3,19
Auxiliar de Organización	11.478,73	2,98
Trabajadores de 16 a 18 años	6.832,25	1,69

En Euros

MEDIA DIETA 9,05

DIETA COMPLETA 20,37

ANEXO III

CONVENIO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LAS PALMAS

TABLA DE SALARIO ANUAL Y PRIMA DIARIA VIGENTE

DESDE 1 DE ABRIL DE 2.005 AL 31 DE MARZO DE 2.006 (*)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO ANUAL EN EUROS	PRIMA DIARIA EN EUROS
Peones Ordinarios	11.433,01	2,92
Especialistas	11.668,73	2,96
Mozo Especialista de Almacén	11.668,89	2,96
Oficial 1 °	12.225,48	3,27
Oficial 2°	11.990,87	3,20
Oficial 3°	11.750,19	3,06
PERSONAL SUBALTERNO		
Listeros	11.880,24	3,09
Almacenero	11.801,94	3,06
Chofer de Motociclo	11.719,12	3,05
Chofer Turismo	12.044,40	3,13
Chofer de Camión	12.210,02	3,25
Pesador y Basculero	11.628,14	3,03
Guarda Jurado	11.553,89	3,02
Vigilante	11.525,71	3,02
Cabo de guardas	11.986,34	3,10
Ordenanza	11.575,14	2,96
Portero	11.575,14	2,96
Conserje	11.908,42	3,09
Enfermero	11.525,71	3,02
Dependiente principal de Economato	11.880,40	3,09
Dependiente Auxiliar de Economato	11.553,89	3,02
Telefonista (menos de 50 Telf.)	11.576,68	2,96
Telefonista (más de 50 Telef.)	11.574,26	3,02
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de 1°	13.752,91	3,66
Jefe de 2°	13.495,49	3,54
Oficial de 1°	12.827,21	3,35
Oficial de 2°	12.370,55	3,20
Auxiliar	11.673,84	3,00
Viajante	12.846,92	3,35
PERSONAL TÉCNICO (Titulado)		
Ingeniero, Arquitecto y Licenciados	15.847,50	4,20
Peritos y Aparejadores	15.491,13	4,06
Ayudantes de Ingen. y Arquitectos	14.869,57	3,90
Maestros Industriales	13.309,35	3,48
Capitán, Pilotos y Maquinistas de gánguiles y Barcos en prueba	13.937,01	3,64
Graduados Sociales	13.937,01	3,64

Profesores de Enseñanza	12.827,21	3,35
A.T.S.	12.614,72	3,29
PERSONAL TÉCNICO (Tec. Taller)		
Jefe de Taller	13.937,01	3,64
Maestro Taller	12.970,29	3,39
Maestro	12.825,63	3,35
Contraaestrestre	12.956,10	3,39
Encargado	12.531,50	3,29
Capataz Especialista	11.961,00	3,10
Capataz de peones ordinarios	11.801,99	3,06
TÉCNICOS DE OFICINA		
Delineante Proyectista	13.499,53	3,35
Dibujante Proyectista	13.499,53	3,35
Delineante de 1º	12.827,21	3,35
Práctico de Topografía	12.826,08	3,34
Fotógrafo	12.826,08	3,34
Delineante de 2º	12.373,68	3,21
Calcador	11.673,84	3,08
Reproductor Fotográfico	11.673,84	3,08
Reproductor de Planos	11.481,81	2,96
Archiveros Bibliotecario	12.373,68	3,21
Auxiliar	11.673,84	3,08
TÉCNICOS DE LABORATORIO		
Jefe de Laboratorio	14.208,93	3,71
Jefe de Sección	13.439,01	3,52
Analista de 1º	12.672,78	3,31
Analista de 2º	12.080,50	3,14
Auxiliar	11.673,84	3,08
TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES		
Jefe de Dique	13.938,56	3,64
Jefe de Muelle	12.956,10	3,39
Buzos y Hombres ranas	13.811,18	3,75
PERSONAL DE OFICINA DE ORGANIZACIÓN		
Jefe de Sección de Organz. de 1º	13.499,53	3,35

Jefe de Sección de Organiz. de 2º	13.470,66	3,36
Técnico de Organización de 1º	12.827,21	3,35
Técnico de Organización de 2º	12.388,01	3,33
Auxiliar de Organización	11.995,28	3,12
Trabajadores de 16 a 18 años	7.139,70	1,77

En Euros

MEDIA DIETA	10,05
DIETA COMPLETA	21,37

ANEXO IV

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
		Analista de Sistemas (Titulación Superior)	
		Arquitectos	
		Directores Áreas y Servicios	1
		Ingenieros	
		Licenciados	
		Titulados Superiores DE ENTRADA	
		A.T.S.	
		Arquitectos Técnicos (Aparejadores)	
		Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura	2
		Graduados Sociales	
		Ingenieros Técnicos (Peritos)	
Contraamaestre		Analista Programador	
Jefes Taller (Form. Cualificada)	Jefes Áreas y Servicios	Delineante Proyectista	
Maestro Industrial		Dibujante	3
Maestro de Taller		Jefes de Áreas y Servicios	
		Buzos y Hombres rana	
	Delineante de 1ª		
Encargados	Técnicos Administrativos		4
Profesionales de Oficio Especial (gran empresa)	Técnicos Laboratorio		
	Técnicos Organización		
Chófer de Camión	Cajero		
Jefe o encargado (Pequeño Taller)	Delineante de 2ª		
Jefes de Grupo o Capataces	Oficiales Administrativos de 1ª y 2ª		
Profesionales de Oficio de 1ª y 2ª	Viajante		5
	Almacenero		
Chofer de Turismo	Auxiliares en general		
Conductor de Máquina	Camarero		
Especialista	Cocinero		
Profesional de Oficio de 3ª	Conserje		
	Dependiente		
	Listero		
	Operador de Ordenador		
	Pesador-Basculero		
	Telefonista		6
Peón			
Aprendiz de 16 a 18 años	Vigilante		7

7.399