

Segovia, 10 de agosto de 2006.— El Alcalde, Pedro Arahuetes García.

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

### Delegación Territorial de Segovia

#### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

*Sección:* Relaciones Laborales y Recursos.

*Asunto:* Resolución Convenio.

*Referencia:* MRM/mps

VISTO el texto del Convenio Colectivo provincial para la Industria SIDEROMETALURGICA, Código de Convenio 4000335 que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 10/07/2006 para los años 2006,2007 y 2008, suscrito de una parte por la representación Empresarial, y de otra por la representación de los trabajadores (U.G.T. y CCOO) con fecha 20/06/2006, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90. 2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Ley Orgánica 9/1992, de 23 de diciembre y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral).

*Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo*

#### ACUERDA

**Primero:** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo:** Proceder a su depósito en el órgano competente.

**Tercero.** Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín de la Provincia.

Segovia, 7 de agosto de 2006.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA

#### TITULO I

#### NATURALEZA JURÍDICA

##### **Artículo 1. Partes contratantes.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito de una parte por la Agrupación Metalúrgica Empresarial Segoviana y de la otra por la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y MCA-U.G.T..

#### TITULO II

#### ÁMBITOS

##### **Artículo 2. Ambito funcional.**

El presente convenio colectivo obliga a las empresas y los trabajadores del Sector de la Industria y los servicios del metal, que realicen su actividad 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 o talleres que lleven a cabo operaciones de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionadas con el Sector; o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

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 y otras actividades complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía; tendidos de cables y redes telefónica; señalización y electrificación de ferrocarriles; 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.

Estará igualmente afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

##### **Artículo 3. Ambito territorial.**

El presente Convenio obligará a todas las empresas, presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en Segovia, capital y provincia.

##### **Artículo 4. Ambito personal.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las trabajadoras/as empleados/as en las empresas afectadas por su ámbito funcional y territorial, salvo aquellos cuya actividad se limite al mero desempeño del cargo de consejero en los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que no realicen otros cometidos.

##### **Artículo 5. Complementariedad y concurrencia.**

El presente Convenio podrá complementarse con otros de ámbito de empresa, los cuales podrán tener el mismo o distinto período de vigencia temporal.

En los convenios de empresa podrán modificarse los contenidos de los artículos del presente convenio siempre que las modificaciones resulten más favorables para las trabajadoras/as que las establecidas en el presente convenio provincial, teniendo éstas, por tanto, el carácter de "mínimos garantizados".

Las normas del presente convenio se aplicarán con carácter subsidiario en todas aquellas materias no previstas o carentes de regulación en los convenios de ámbito inferior.

Los conflictos entre normas de convenios de distintos ámbitos se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para las trabajadoras/as. La comparación se hará por materias, y la

3566

que se realice entre condiciones retributivas o cualquier otros conceptos cuantificables se hará en conjunto y en computo anual.

Los convenios vigentes a la entrada en vigor del presente se verán afectados por él en todo aquello que implique mejoras para las trabajadoras/as, así como en todas aquellas materias que no tuvieran regulación.

Las empresas deberán aplicar las mejoras en el plazo de un mes a contar desde la publicación del presente convenio.

#### **Artículo 6. Ambito temporal.**

Los efectos del presente Convenio Colectivo entrarán en vigor a partir del 1 de enero del año 2.006 y su duración, que será de 3 años, finalizará el 31 de diciembre del 2.008.

Las diferencias económicas que por aplicación de este Convenio pudieran surgir a favor de las trabajadoras/as, deberán ser abonadas en el plazo de un mes a contar desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Segovia.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no sea sustituido por uno nuevo, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo.

#### **Artículo 7. Denuncia.**

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia. La Comisión Negociadora deberá quedar validamente constituida en el plazo de 15 días a partir de la finalización del periodo de vigencia y el inicio de las negociaciones se realizará en el plazo máximo de un mes.

#### **Artículo 8. Garantía personal.**

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan las pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

### TITULO III

#### CONTRATACIÓN

#### **Artículo 9. Contratos en Practicas.**

La retribución del contrato de trabajo en prácticas concertado con quién estuviere en posesión de título universitario no podrá ser inferior al 64 ó al 79 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

La retribución del contrato de trabajo en prácticas concertado con quién estuviere en posesión de título de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, no podrá ser inferior al 60 y al 90% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

#### **Artículo 10.- Contratos para la Formación.**

La retribución del trabajador/a contratado para la formación, no podrá ser inferior al 80 y al 90% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para el especialista en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 11. - Empresas de Trabajo Temporal.**

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de las trabajadoras/as sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración.

Los representantes de las trabajadoras/as de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de las trabajadoras/as en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes.

Reiterando que las relaciones de trabajo de las empresas de trabajo temporal y su personal dependiente, se regulan en el convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal vigente en cada momento y en aquellos de ámbito inferior que pudieran existir.

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente en desarrollo de la Ley 14/1994 de 1 de junio.

### TITULO IV

#### CLASIFICACION PROFESIONAL

#### **Artículo 12. Clasificación profesional.**

Las partes firmantes acuerdan negociar la aplicación del Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal suscrito con fecha 16 de enero de 1.996 entre CONFEMETAL, Federación Minerometalúrgica de CC.OO., Federación Siderometalúrgica de U.G.T. y la Federación del Metal de la C.I.G. y el desarrollo que del mismo se lleve a cabo

Mientras esto se lleva a cabo, se seguirá aplicando lo dispuesto en el Anexo 1 y 2 de la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica aprobada por O.M. de 29 de julio de 1.970.

### TITULO V

#### FORMACION CONTINUA

#### **Artículo 13. Principios generales.**

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

**Artículo 14. Desarrollo de los Acuerdos de Formación Continua.**

En desarrollo del Acuerdo Nacional de Formación Continua y del Acuerdo Sectorial del Metal, ambas partes acuerdan:

1) Concretar los derechos de información y consulta de la Representación de los trabajadores/as en materia de Formación Profesional, previstos en el Estatuto de los Trabajadores y desarrollados en el ANFC, a todos los planos de la formación en empresas del sector.

2) Para facilitar la realización de la Formación Profesional por los trabajadores/as, estas dispondrán al menos del 50% del tiempo invertido en las acciones formativas, que de común acuerdo se establezcan entre las empresas y la Representación de los trabajadores/as, dentro de su jornada de trabajo.

TITULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

**Artículo 15. El salario y su composición.**

Tendrá la condición legal de salario, sin otras excepciones que las señaladas en el apartado siguiente, las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la fórmula de remuneración, o los periodos de descanso imputables como de trabajo.

No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

**Artículo 16. Estructura y composición del salario.**

Las retribuciones de los trabajadores/as se compondrán del salario base y de los complementos salariales.

Es salario base la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos en alguna de las siguientes modalidades:

- a) Complementos de carácter personal: Son los derivados de las condiciones personales del trabajador/a y que no hayan sido valoradas al ser fijado el salario base.
- b) Complementos de puesto de trabajo: Son aquellos que deba percibir el trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.
- c) Complemento de participación en rendimientos: Son los que se perciben por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo o se orienten a minorar el absentismo.
- d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Son las retribuciones salariales extraordinarias (pagas extras).

Toda percepción salarial cuya aplicación no se derive de las circunstancias que se corresponden con alguno de los complementos citados anteriormente, se imputará como salario base.

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

**Artículo 17. Cálculo de los complementos salariales.**

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

**Artículo 18. Salario.**

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio para el año 2.006 son las que se establecen en la Tabla Salarial (Anexo 1) para cada una de las categorías, niveles o grupos profesionales y tendrán el carácter de mínimas, como salario determinado por tiempo fijo en computo anual según la jornada que en el presente Convenio se establece.

Para el año 2.006 el incremento con respecto a las tablas salariales y al resto de conceptos de 2005, es del 3,7 %. Para el año 2.007 se aplicara el porcentaje correspondiente al IPC real del año 2.006 y para el año 2.008 se aplicara el porcentaje correspondiente al IPC real del año 2.007, garantizando en todo caso para cada uno de los años un incremento sobre dicho IPC real de un 0,75 % .

En ningún caso las percepciones salariales serán inferiores a la suma de los salarios base establecidos en la tabla salarial, más los complementos salariales correspondientes.

**Artículo 19. Plus de asistencia.**

Las empresas harán abono también a su personal, del plus de asistencia que queda reflejado en las tablas adjuntas, según la categoría profesional de cada trabajador. El indicado plus de asistencia se abonará por cada día de trabajo efectivo, no abonándose en caso de inasistencia al trabajo cualquiera que fuera la causa.

Como excepción a la norma anterior, los trabajadores tienen derecho a percibir, durante el periodo de vacación anual reglamentaria, el plus de asistencia, cuya cuantía será la resultante de hallar la media de lo percibido por el trabajador durante los tres meses inmediatos anteriores al disfrute de la vacación.

Ambos conceptos, salario base u plus de asistencia tienen la conceptualización legal de salario a todos los efectos. Por tanto, ambos conceptos integran la base tributaria a la Seguridad Social, sirviendo, también, de base para calcular otros conceptos retributivos que, a nivel individual pudieran tener las empresas, no contemplados en este convenio.

A estos últimos efectos se conviene expresamente que en todas aquellas empresas que tengan implantados incentivos a la producción, el personal administrativo deberá participar también de dicha modalidad retributiva en el porcentaje y condiciones que expresamente se pacte.

**Artículo 20. Plus de turnicidad.**

El trabajador que preste sus servicios en turnos rotatorios y a jornada completa en cada turno, percibirá un plus del 5% sobre el salario base mensual y en proporción al tiempo trabajado en turnos. Aquellas empresas que ya tuviesen instaurado un plus de turnicidad, respetarán las condiciones más beneficiosas que las aquí pactadas.

**Artículo 21. Cláusula de revisión salarial.**

Una vez conocido el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) , al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia de este Convenio, se efectuará una revisión salarial si procediera, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el incremento aplicado garantizando lo establecido en el artículo 15 del presente convenio.

Se aplicará revisión salarial para cada uno de los años de vigencia del presente convenio a partir del mes siguiente en que el IPC real acumulado más el 0,75% exceda del incremento aplicado inicialmente, las posibles diferencias se abonarán a partir del mes en que se produzcan , trasladando las mismas a las tablas utilizadas para realizar los incrementos pactados para el siguiente año.

Las revisiones salariales de cada año, en el caso de que las hubiera, se abonarán durante el primer trimestre del año siguiente.

**Artículo 22. Pago de salarios.**

Las empresas reflejarán en nómina debidamente cumplimentada, todas las retribuciones que perciba el trabajador/a.

La liquidación y el pago de salarios se harán puntualmente y documentalmente en la fecha y lugar convenido o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas no podrá exceder de un mes.

El interés por mora injustificada en el pago de salarios será el diez por ciento de lo adeudado, a partir del 2º día de producirse el devengo.

**Artículo 23. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores/as comprendidas en el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias, en Julio y Navidad, en la cuantía de 30 días de salario base y “antigüedad consolidada”. Debiéndose hacerse efectivas en la primera quincena de Julio y Diciembre, respectivamente.

Los trabajadores de Cuéllar percibirán una gratificación más, consistente en 15 días, por los mismos conceptos que las anteriores, que será abonada en los diez primeros días del mes de septiembre.

El devengo de estas pagas será prorrateado, cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorgue y en proporción al tiempo realmente trabajado, computándose como tal los periodos de IT motivados por enfermedad, maternidad o accidente y los días de licencia o permisos retribuidos reglamentariamente.

**Artículo 24. Retribución de las vacaciones.**

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio de las remuneraciones teóricas obtenidas por l@s trabajadores/as por todos los conceptos retributivos, salario base, “antigüedad consolidada”, más plus de asistencia.

**Artículo 25. Dietas y desplazamientos en territorio nacional.**

Los trabajadores/as que, de acuerdo con la empresa, utilicen su vehículo como medio de desplazamiento por necesidades de ésta, percibirán al menos 0,29 Euros por kilómetro, respetándose las condiciones más beneficiosas.

Todas las trabajadoras/as que por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos

a poblaciones distintas en la que radique la empresa, tendrán derecho a la percepción de una dieta por importe de 24,17 Euros en el año 2006.

Si los trabajos se efectuaran de forma tal, que el trabajador/a solo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta en cuantía de 10 ,72 Euros/día.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador/a tuviera que pernoctar fuera de su domicilio, a tal efecto utilizará hotel de 2 estrellas o equivalente.

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

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billetes de primera clase, a todas las categorías.

Si por circunstancias especiales los gastos ocasionados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, con la correspondiente justificación posterior de dichos gastos extras.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 40.4 del estatuto de los trabajadores, con respecto a los desplazamientos se establece lo siguiente;

a) El cómputo de la jornada se efectuará en el momento de iniciarse el trabajo de que se trate, bien sea en el centro de trabajo o en el tajo a que hubiere sido destinado el trabajador, finalizando en el mismo lugar.

b) Se entenderá por tajo el lugar donde el trabajo deba prestarse, bien sea en el domicilio de la empresa o en cualquier otro lugar, fuera del término municipal o dentro del mismo, sin perjuicio del cobro de las dietas a que pudiera tener derecho el trabajador.

c) La jornada laboral habrá de ser efectivamente prestada en los lugares de trabajo asignados o tajos. En consecuencia el tiempo invertido en los desplazamientos tanto de ida como de vuelta será compensado económicamente en valor hora ordinaria, o con la reducción de jornada que corresponda, esta última precisará acuerdo entre las partes.

d) Los desplazamientos realizados para prestar servicios dentro del término municipal en el que esté ubicada la empresa, así como en los anejos o agregados al mismo, no serán considerados desplazamientos a los efectos antedichos sino jornada efectiva.

Si el desplazamiento excede de 100 kilómetros del domicilio habitual, se tendrá derecho a 5 días laborables de permiso retribuido por cada dos meses de desplazamiento.

Las dietas se revisarán anualmente en la misma forma que el salario.

**Artículo 26. Horas extraordinarias.**

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

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes o extraordinarios

rios, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias especiales, realización siempre que no quepa la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley.

En el caso de no poder sustituir las horas extraordinarias, el tope individual será de 2 horas al día, 10 horas al mes y 60 horas al año.

El módulo para el cálculo y abono de las horas extraordinarias será el cociente que resulte de dividir el total de las remuneraciones a percibir por el trabajador/a en el conjunto del año por las horas de trabajo en computo anual pactadas. Al módulo así calculado se aplicará el porcentaje del 1,75%. Y para días no laborables, domingos y festivos el 2,00%.

También podrán ser compensadas en tiempo de descanso a razón de 2 por 1 y serán descansadas, a opción del trabajador/a, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

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

#### **Artículo 27. Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.**

Las trabajadoras/as que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un incremento igual al 25% del salario base de su categoría profesional si se da una sola circunstancia de las señaladas, del 30% si concurren dos circunstancias y del 35% si fuesen tres, debidamente reconocidos por la jurisdicción competente.

En el caso de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, reconocidos así por los Organismos competentes el trabajador podrá optar entre el abono de estos pluses o compensar los mismos en reducciones de jornada en proporción que aquellos trabajos se realicen, evitando que no se perturbe con ello la marcha general de la producción.

#### **Artículo 28. Nocturnidad.**

Las trabajadoras/as que realicen su trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán un complemento salarial de un 25% del salario base correspondiente a su categoría profesional, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

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

b) Si las horas trabajadas, durante el periodo nocturno, exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

#### **Artículo 29. Antigüedad.**

Como consecuencia del acuerdo alcanzado en el año 1.997, a partir del 1 de julio del citado año, no se devengará cantidad alguna por el concepto de antigüedad.

Sin embargo, los/as trabajadores/as que la habían generado hasta el 1 de julio de 1.997 seguirán percibiendo en sus nóminas la cantidad resultante, bajo la denominación de "Antigüedad consolidada", que no sufrirá alteración alguna durante el resto de

la relación laboral de los/as trabajadores/as, sin que pueda ser absorbida ni compensada por subsiguientes incrementos salariales.

#### **Artículo 30. Plus de Jefe de Equipo.**

Es Jefe de Equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o de tres en periodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá el Plus de Jefe de Equipo hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El salario que percibirá el Jefe de Equipo será el establecido en las tablas salariales.

#### **Artículo 31. Cláusula de inaplicación salarial.**

Los compromisos en materia salarial establecidos para en año 2.006, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas ocasionadas en los dos años inmediatamente anteriores.

La autorización para dejar de aplicar el aumento salarial se fijará, inicialmente, por un periodo de un año. Transcurrido éste, si la empresa no acredita nuevamente la persistencia de las circunstancias que justifican el descuelgue, se aplicarán automáticamente las tablas salariales del Convenio en vigor en ese momento.

Aquellas empresas que deseen proceder a la inaplicación salarial del Convenio, deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria de éste y a sus representantes sindicales, o en su defecto a sus trabajadores/as, indicando las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de publicación del Convenio en el BOP.

Reunida la Comisión Paritaria, ésta recabará de las empresas interesadas la documentación necesaria (memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, previsiones económicas, cartera de pedidos, situación financiera y planes de futuro). En el plazo de 15 días hábiles posteriores a la fecha de recepción de la comunicación, las empresas deberán aportar tal documentación, archivándose en caso contrario su solicitud.

La Comisión Paritaria estudiará con criterios estrictamente técnicos la inaplicación salarial de aquellas empresas cuya situación económica, contrastada a través de los oportunos documentos, quieran acogerse a dicha cláusula o, a un incremento menor que el pactado en el Convenio Provincial

A petición de cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria, en el supuesto de desacuerdo, podrá solicitarse una auditoría externa.

No obstante, desde el momento en que la empresa comunique a sus representantes sindicales o trabajadores/as su intención sobre la inaplicación salarial, hasta el momento de homologación por parte de la Comisión Paritaria por decisión unánime, ambas partes deberán negociar un posible acuerdo sobre el citado "descuelgue" y, en su caso, deberán remitirlo a ésta Comisión.

Las empresas que se acojan a la cláusula de inaplicación salarial mantendrán, como mínimo, los niveles de empleo existentes al momento de su solicitud.

## TITULO VII

JORNADA LABORAL, CALENDARIO , VACACIONES,  
PERMISOS Y LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**Artículo 32. Duración de la jornada.**

Las trabajadoras/as afectados por este Convenio tendrán para el año 2.006 y 2007 una jornada máxima pactada en cómputo anual de 1.760 horas de trabajo efectivo, y de 1.756 horas en el 2.008.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para las trabajadoras/as.

La duración máxima de la jornada laboral diaria será de 8 horas, incluyendo dentro de ellas un descanso de al menos 15 minutos cuando la jornada continuada exceda de 6 horas. Dicho descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La distribución de las horas de trabajo se efectuará de lunes a viernes, en jornadas de 8 horas diarias y con un máximo de 40 horas a la semana, salvo en casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia, previo acuerdo con la Representación de las trabajadoras/as. Se excluye la posibilidad de acumulación de descansos semanales.

Si por necesidades empresariales hubiese que establecer jornadas laborales que superen la duración máxima establecida en el presente Convenio, esta modificación deberá realizarse de mutuo acuerdo con la Representación de las trabajadoras/as, y como criterios básicos se atenderá a que la jornada diaria no exceda de 9 horas de duración y a estudiar soluciones a los conflictos individuales que pudieran derivarse para la atención de las responsabilidades familiares o por la realización de estudios personales.

**Artículo 33. Calendario laboral.**

Antes del primero de enero de cada año, la dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, elaborará el calendario laboral para el año siguiente, debiendo exponer un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales y entre jornadas y el periodo o periodos de vacaciones.

Como anexo 2 a este Convenio, se adjunta un calendario laboral para el año 2.003, que tendrá carácter subsidiario para aquellas empresas que no hubieren pactado calendario laboral.

Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado dicho calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán el nuevo calendario o las modificaciones al mismo. En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el calendario laboral unilateralmente.

**Artículo 34. Vacaciones.**

Las vacaciones mínimas retribuidas garantizadas serán de 30 días naturales, no sustituible por compensación económica, cuyo disfrute se establecerá en el calendario laboral de cada empresa, de forma continuada o fraccionada en dos periodos como máximo. Las vacaciones comenzarán a disfrutarse el primer día laborable de la semana, teniendo en cuenta que al menos 21 días continuados, serán disfrutados por toda la plantilla, entre el 15

de junio y el 15 de septiembre. Pudiéndose utilizar, como máximo, hasta 5 días laborables a petición individual en otros periodos de vacaciones escolares.

En cualquier caso, no sufrirá menoscabo alguno la jornada anual establecida.

Las trabajadoras/as que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior en cómputo anual o unas vacaciones determinadas superiores a las pactadas, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí acordadas.

El disfrute individual de las vacaciones se establecerá con una antelación mínima de tres meses. Si por necesidades productivas, la Dirección de la empresa requiriera de un trabajador/a o colectivo de trabajadores/as la modificación de las vacaciones en relación con los periodos establecidos, deberá notificarlo con una antelación mínima de tres meses.

En el caso de que haya que disfrutar las vacaciones fuera del periodo habitual, se utilizará el criterio de rotatividad de l@s trabajadoras/as del departamento o departamentos afectados, para evitar que todos los años el traslado del periodo de vacaciones recaiga en las mismas personas.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia, se establece:

Las trabajadoras/as que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador/a, este/a no sufrirá merma en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajado

A las trabajadoras/as que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra o lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días laborables más al año, en concepto de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de cuatro horas, computadas en medios de locomoción públicos.

Las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad de la persona interesada, como enfermedad o maternidad, serán computadas como parte del periodo trabajado. En consecuencia, quien se encuentre en situación de IT al inicio o caiga de baja durante el transcurso de las vacaciones pactadas en calendario laboral, deberá disfrutar las mismas una vez se encuentre en situación de alta y, en todo caso, antes de finalizar el año en curso.

**Artículo 35. Permisos y licencias.**

Aparte de los permisos y licencia concedidos a las trabajadoras/as en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, las trabajadoras/as tendrán derecho a licencias retribuidas, con derecho a percibir el salario íntegro real, en los siguientes supuestos:

- Por nacimiento o adopción de hijos: dos días laborables.
- Por enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días laborables. En caso de

intervención quirúrgica u hospitalización, dicho permiso podrá cogerse durante el ingreso.

A efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave siempre que exista necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica, necesidad de acompañante o cuando así sea calificada por el facultativo correspondiente.

- Por fallecimiento:

De cónyuge: cuatro días naturales.

De padres, hijos y hermanos: tres días naturales.

De nietos y abuelos: dos días naturales.

De tíos o sobrinos: un día natural.

En los casos anteriormente citados, cuando por tales motivos el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia se ampliará a dos días más.

La licencia por muerte de estos familiares no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio.

- Por matrimonio propio: quince días naturales que podrán ser disfrutados antes y/o después de la ceremonia oficial. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.

A estas licencias tendrán derecho tanto los matrimonios formalizados por vía religiosa o civil, así como las parejas de hecho siempre que conste en un registro oficial.

- En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos o afines: un día.

- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, previo aviso y posterior justificación.

- Para asistencia a consulta médica con hijas menores de 12 años: 20 horas al año. Si los hijos fueran disminuidos psicofísicamente: 1 día laborable para consulta de especialistas.

- Por traslado del domicilio habitual: dos días laborables.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable de carácter público o personal

- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional.

- 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, previa justificación.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.

### **Artículo 36. Excedencias.**

#### *Excedencia forzosa.*

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, 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 de las organizaciones sindicales más representativas, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La petición de excedencia, sea voluntaria o forzosa, será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación como mínimo a la fecha en que se solicite comenzarla y la empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la empresa se efectuará también en comunicación escrita.

La reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la empresa con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y las empresas estarán obligadas a acusar recibo del mismo.

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la admisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

#### *Excedencia voluntaria.*

Los trabajadores/as con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de tres meses y no superior a cinco, con derecho a reserva del puesto de trabajo, y no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo 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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, la trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo.

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

El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a 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 la excedencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Los trabajadores/as con al menos un año de servicio, tendrán derecho a un periodo de excedencia mínimo de tres meses y no superior a cinco, con derecho a reserva del puesto de trabajo y no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho solo podrá ejercerse otra vez por el mismo trabajador/a si hubiera transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

A petición del trabajador/a se concederán excedencias con reserva garantizada del puesto de trabajo para atender responsabilidades familiares como puedan ser atender a hijos en edad escolar.

En los casos de petición, concesión y reincorporación, se actuará como se establece en el apartado anterior.

#### *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o un disminuido 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 aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

A petición de los trabajadores/as se podrá aplicar la reducción de jornada hasta un 50 por 100 con la correspondiente reducción de salario para los siguientes casos:

- Atender a responsabilidades familiares.
- Realización de estudios.
- Periodos previos a la jubilación.

Siempre se garantizará la opción de volver a la situación de jornada completa por decisión de la persona interesada, con un plazo de preaviso de quince días.

### TITULO VIII

#### POLITICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACION

##### **Artículo 37. Mujer e igualdad de oportunidades.**

Se creará una comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Estará integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social, que serán designados por los Sindicatos firmantes. Esta Comisión se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por iniciativa propia o causa de denuncia de algún/a trabajador/a. Serán funciones de esta Comisión: promover y desarrollar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres

y mujeres, para lo cual, e principio y partiendo de una dotación presupuestaria adecuada se iniciará un estudio de la situación y evolución del empleo femenino dentro de las empresas. Se articularán, asimismo, campañas y cursos formativos e informativos que permitan alcanzar los objetivos que se proponen dentro de esta comisión.

La mujer tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que se cumpla el principio de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución. Además dentro de la empresa tendrá las mismas oportunidades, sobre todo en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

La mujer trabajadora, en caso de embarazo o durante la lactancia y cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al feto, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, respetándose el mismo salario y teniendo asegurada la reincorporación al puesto de trabajo anterior tras la excedencia para el cuidado de los hijos, con garantía de hasta tres años.

#### *Acoso sexual.*

Las Direcciones de las empresas y la Representaciones de los trabajadores/as se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral de las empresas. Para lo cual acuerdan remitirse, a este respecto, al Código de Conducta elaborado en su día por la Comisión de la Comunidad Europea.

### TITULO IX

#### SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE

##### **Artículo 38. Delegados de prevención.**

Todas las Delegadas de Prevención tendrán derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo para su formación específica.

Creación de los Delegados Provinciales de Prevención y Salud Laboral.

##### **Artículo 39. Comisión de Seguridad y Salud Laboral.**

Se creará una Comisión de Seguridad y Salud Laboral de carácter paritario para el seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las Normas Complementarias, en el ámbito del Convenio. La cual podrá tomar los acuerdos necesarios para favorecer, y obligar si es preciso, el cumplimiento de la Ley y las Normas. A esta Comisión se podrá asistir con los Técnicos que se considere necesario.

##### **Artículo 40. Medio ambiente.**

Las empresas que trabajen con productos tóxicos realizarán ECO-AUDITORIAS con control del Comité de Empresa, Delegadas de Personal y de las Secciones Sindicales en todo el proceso.

Informarán a los Delegados de Prevención sobre la gestión medioambiental de la empresa.

Dotarán a los miembros de los Comités de Seguridad y Salud, y en su defecto a los Delegados de Prevención, de la formación necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones.



Pondrán en marcha Planes para minimizar, reutilizar y reciclar los residuos; objetivos de ahorro y eficacia energética; proyectos de ahorro y depuración de aguas; y sustituciones de tecnología y sistemas de producción contaminantes por otros de producción limpia. En las empresas en que la ECO-AUDITORIA haya detectado algún problema de los enumerados y siempre con la participación de los Comités de Seguridad y Salud o los Delegados de Prevención, se tomarán, de inmediato, las medidas oportunas para resolver el problema.

**Artículo 41. Reconocimientos médicos.**

Las empresas garantizarán a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes a su trabajo y reconocimientos médicos anuales y a cargo de la empresa, incluyendo revisión ginecológica y urológica, de conformidad con el/la trabajador/a.

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

**Artículo 42. Prendas de trabajo.**

Las empresas proveerán a todas las trabajadoras/as de dos prendas de trabajo o buzos al año, adecuadas según la sección en que presten sus servicios. Uno de ellos, al menos, en el primer trimestre del año y/o al momento de su incorporación.

A todos los trabajadores/as sometidos a determinados riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, o cuyo trabajo sea especialmente penoso o marcadamente sucio, la empresa les facilitará los medios de protección personal que se determinen, siendo en todo caso obligatoria la utilización de estos medios de protección personal.

Se proveerá a todas las trabajadoras/as de ropa de trabajo adecuada.

Se proveerá de ropa y de calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa adecuada. Dichas prendas y calzado solo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y choferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Además se tendrá en cuenta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que sea de aplicación.

TITULO X

OTRAS DISPOSICIONES

**Artículo 43. Percepciones en IT y Maternidad.**

En cualquier supuesto de IT o descanso por maternidad, las empresas complementarán a las trabajadoras/as hasta el 100% de todos las percepciones salariales que tuvieren en los tres meses anteriores, desde el primer día y con un límite de 6 meses.

**Artículo 44. Seguro por Incapacidad Permanente Absoluta y Muerte.**

El seguro establecido en favor de las trabajadoras/as tendrá un importe de 17.429,35 Euros para el año 2006, para cubrir las siguientes contingencias de la relación laboral:

Invalidez absoluta para todo trabajo y muerte, ambos a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Se excluyen expresamente los accidentes derivados de embriaguez o toxicomanía del trabajador, que constituyan la causa de los mismos, debidamente acreditada.

Para el resto de los años de vigencia del convenio, la cantidad arriba expresada tendrá el mismo incremento que el resto de conceptos salariales.

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

TITULO XI

CODIGO DE CONDUCTA

**Artículo 45. Concepto de infracción y facultad disciplinaria.**

Son infracciones, las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente Convenio

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las trabajadoras/as que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

**Artículo 46. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por el trabajador/a se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

**Artículo 47. Faltas leves.**

*Se considerarán faltas leves las siguientes:*

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el periodo de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeras de trabajo.

d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.

e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.

f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.

g) Faltar al trabajo un día al mes sin falta justificada.

h) No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.

i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.

j) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

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

#### **Artículo 48. Faltas graves.**

*Se considerarán como faltas graves las siguientes:*

a) Mas de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de un mes.

b) Falta de 2 a 4 días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración tributaria.

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

e) La desobediencia a las ordenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeras de trabajo.

g) Simular o suplantar la presencia de otra al trabajo, firmando o fichando por el.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.

i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de l@s trabajadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de la persona.

#### **Artículo 49. Faltas muy graves.**

*Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:*

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, o de veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo 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 siempre que existe falta cuando un trabajador/a en baja por tales

motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeras de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.

g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeras, subordinados, proveedores y clientes de la empresa.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeras de trabajo. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.

m) Los atentados contra la libertad sexual de las trabajadoras/as que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### **Artículo 50. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

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

La empresa dará cuenta a las representantes legales de las trabajadoras/as de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

#### **Artículo 51. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves serán las siguientes:

a) *Por faltas leves.*

- Amonestación verbal.

- 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 veinte a sesenta días.
- Despido.

**Artículo 52. Prescripción.**

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

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 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.

## TITULO XII

## DERECHOS SINDICALES

**Artículo 53. Principios generales.**

El Comité de Empresa o Delegadas de Personal tendrán las competencias y derechos que regulan tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como las específicamente definidas en el presente Convenio.

Igualmente, se reconoce la capacidad de interlocución y representación de las Secciones Sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas para las Representaciones de los Trabajadores/as y Secciones Sindicales de empresa que pudieran estar en vigor como consecuencia de convenios o acuerdos de ámbito inferior al presente.

**Artículo 54. Actividad sindical en la empresa.**

Las trabajadoras/as 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 a producción.

b) A requerimiento de las trabajadoras/as afiliadas a las centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Las trabajadoras/as interesadas dirigirán a estos efectos un escrito a la empresa en el que autorice dicha deducción indicando la cuenta correspondiente a la que debe ser transferida la cantidad descontada.

c) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

d) Elegir delegadas sindicales que representen a las afiliadas a la sección sindical.

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

f) Las Delegadas 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 Delegadas 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 sustancialmente 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 las Delegadas 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 Delegadas 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

**Artículo 55. Comité de Empresa y Delegados de Personal.**

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal son el órgano representativo, colectivo y unitario de todos los trabajadores/as del centro de trabajo o de la empresa, tiene como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante la Administración Local, Provincial o del Estado.

**Artículo 56. Del Delegado/a de Personal.**

La representación de los trabajadores/as en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta trabajadores/as y más de diez, corresponde a las Delegadas de Personal.

Igualmente podrá haber un/a Delegada de Personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores fijos, si así lo deciden estos por mayoría.

Las trabajadoras/as elegirán mediante sufragio libre, secreto y directo, las Delegadas de Personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores/as uno; de 31 a 49, tres.

**Artículo 57. Funciones de las Delegadas de Personal.**

Las Delegadas de Personal ejercen mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulan-

do reclamaciones ante el empresario y Autoridad Laboral, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a Seguridad y Salud Laboral, así como a Seguridad Social, estarán legitimados para iniciar, negociar y concluir Convenios Colectivos en el ámbito que corresponda a su representación.

Serán informados de todas las sanciones impuestas por la empresa por faltas graves y muy graves.

#### **Artículo 58. Horas sindicales para Delegadas y Comités de Empresa.**

La Representación de los trabajadores/as dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada una de sus miembros, así como para las Delegadas Sindicales, y para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores/as	15 horas al mes.
- De 101 a 250 trabajadores/as :	20 horas al mes.
- De 251 a 500 trabajadores/as:	30 horas al mes.
- De 501 a 750 trabajadores/as:	35 horas al mes.
- De 751 en adelante:	40 horas al mes.

Las horas de las Delegadas de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegadas Sindicales, podrán ser acumuladas en una o varios miembros de un mismo sindicato.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras del presente Convenio, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como miembros de la citadas Comisiones, sin que éstas horas computen dentro del apartado anterior.

#### **Artículo 59. Tablones de anuncios.**

Las empresas pondrán a disposición de las Delegadas de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales, en lugares visibles y de fácil acceso para el personal, tablones de anuncios e información sindical.

#### **Artículo 60. De las Asesores/as Sindicales.**

Previa comunicación a la empresa, los Asesores/as Técnicos de las Centrales Sindicales con implantación mínima de un 10%, tendrán acceso a las mismas a efectos de asesorar a las Delegadas de Personal o Comités de Empresa, en los casos de Expedientes de Regulación de Empleo, de Conflicto Colectivo, etc.

#### **Artículo 61. Competencias de los Comités de Empresa.**

1º.- El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

b) 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, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

c) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales, o parciales, definitivos o temporales de aquéllas.

- Reducciones de jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación profesional de la empresa.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

- Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

d) Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Conocer los modelos de contrato que utilicen en la empresa, así como de los descuentos relativos a la terminación de la relación laboral.

f) Ser informado sobre todas las sanciones impuestas por la empresa por faltas graves y muy graves.

g) Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y sus mecanismos de prevención que se utilicen.

h) Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales ante el empresario y los Organismos o tribunales competentes.

- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas por el Estatuto de los Trabajadores.

i) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

j) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas en este número uno, en cuanto directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2º.- Los informes que debe emitir el Comité de Empresa, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1c) y 1d) del número anterior, deben ser elaborados en el plazo de quince días.

#### **Artículo 62. Sobre Despidos.**

En todos los casos y con carácter previo a que la empresa comunique por escrito el despido de un trabajador/a, deberá notificarse a la Representación Legal de los Trabajadores/as los hechos que motivan el citado despido, con la finalidad de emitir informe acerca de la existencia o no de la causa alegada y de si existe o no una justificación en la conducta del trabajador/a que motive tal medida. Asimismo, sobre si los fundamentos jurídicos que se aleguen tienen en opinión de los representantes suficiente gravedad, como para determinar como medida imprescindible la extinción del contrato de trabajo, en vez de otro tipo de medidas.

El cumplimiento de este requisito será de necesaria observancia para que el despido sea jurídicamente válido.

Si el despido está basado en una causa ajena a la conducta del trabajador/a, la Empresa, tanto en la comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores/as, como en el contenido de la carta de despido, deberá razonar cuáles son las concretas y singulares circunstancias concurrentes que determinen como inexorable la decisión de despedir. Igualmente deberá señalar en virtud de que criterio y causas, la medida a adoptar debe ser la de despido y no otras alternativas que excluyan la extinción del contrato de trabajo.

aCuando se produzca un despido con infracción de los requisitos formales que se establecen en el artº 55.1 del Estatuto de los Trabajadores (notificar por escrito las causas y la fecha que causará efecto, notificar y dar audiencia previa a las Delegadas Sindicales si el trabajador/a está afiliado), o se encuentre el contrato de trabajo suspendido (I.T., Maternidad, etc.) y éste sea declarado improcedente, la opción entre readmisión e indemnización la tendrá el trabajador/a.

### TITULO XIII

#### COMISIONES PARITARIAS DE APLICACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

##### **Artículo 63. Principios generales.**

Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de las trabajadoras/as en los preceptivos procesos de negociación y decisión que establece este Convenio Provincial sobre diversas materias; así como conseguir implantar un sistema de mediación en los conflictos y desacuerdos que se base en la consecución del consenso entre las partes y evite, en la medida de lo razonable, su judicialización, se acuerda la creación y articulación de las siguientes instancias de negociación, mediación y decisión.

##### **Artículo 64. Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria del presente Convenio será el órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. La Comisión Paritaria estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes del Convenio, que podrán estar asistidos por los asesores que cada parte quieran llevar.

Esta Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los 15 días siguientes a la petición formal. La Comisión, dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá informe o resolución final, con acuerdo o sin acuerdo, dentro de los 30 días naturales siguientes a la primera reunión.

Las competencias específicas de la Comisión Paritaria serán:

- Interpretación y aplicación de todas las materias de este Convenio, así como intervenciones previas en aquellos conflictos susceptibles de ser tramitados por el Organismo de Solución de Conflictos (ASEC).

- Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos y expedientes no incluidos en el apartado anterior.

- Igualmente, serán competencia de esta Comisión aquellas cuestiones en materia de intrusismo, así como, temas de calendario laboral de las empresas afectadas por este Convenio.

##### **Artículo 65. Mediación y arbitraje.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acogerse a los Acuerdos de Solución de Conflictos Laborales para la Industria del Metal y de Castilla y León.

##### **Artículo 66. Cláusula de subrogación**

Cuando una empresa concesionaria de servicios o contratistas de los mismos cese en la adjudicación de los mismos, bien sean públicos o privados, la nueva empresa que pueda sustituirla en la realización del citado servicio estará obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho servicio y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los trabajadores afectados de seis meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la citada sustitución.

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

No desaparece el carácter vinculante en el caso de que la empresa principal suspendiese el servicio por un período no superior a 6 meses, si la empresa saliente o los trabajadores probasen de manera indubitada que los servicios se hubiesen iniciado por un nuevo contratista o con personal contratado a tal efecto por la empresa principal (en el plazo indicado anteriormente) procederá la subrogación en los términos expuestos en este artículo.

La empresa adjudicataria saliente de una contrata deberá entregar a la nueva adjudicataria del servicio la siguiente documentación a efectos de llevar a cabo la subrogación; documentación que deberá ser entregada en el plazo máximo de 7 días desde que se conozca la nueva empresa adjudicataria del servicio:

1º.- Fotocopia de los contratos de trabajo afectados por la subrogación.

2º.- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de los últimos 6 meses.

3º.- Fotocopia de las 6 últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

4º.- Copia de los pactos de empresa vigentes suscritos con la plantilla o comité de empresa, debidamente registrados. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante, siempre que se hubieren suscritos con 6 meses de antelación.

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.** Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan negociar la aplicación de los Acuerdos que se pacten a nivel estatal entre la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., MCA-U.G.T. y CONFEMETAL.

**Segunda.** En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general, fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, etc.

TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL SIDEROMETALURGICO  
PARA SURTIR EFECTOS A PARTIR DEL DÍA 01-01-2.006

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE DIARIO	PLUS DE ASISTENCIA POR DÍA TRABAJADO
<b>Personal Obrero</b>		
Oficial de 1ª	34,53	1,44
Oficial de 2ª	32,31	1,40
Oficial de 3ª	29,19	1,53
Especialista o similar	28,94	1,53
Peón	27,59	1,43
Aprendiz hasta 18 años	19,37	0,77
Aprendiz con 18 años cumplidos	19,37	0,81
Aprendiz de tercer año	27,59	1,43
	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS DE ASISTENCIA POR DÍA TRABAJADO
<b>Personal Subalterno</b>		
Almacenero	903,00	1,72
Chofer de turismo o furgoneta	867,79	1,67
Chofer de camión o grúa	916,49	1,67
Vigilante o guarda	815,82	1,57
Ordenanza o similar	781,86	1,53
<b>Personal Administrativo</b>		
Jefe de Primera	1.121,89	1,72
Jefe de Segunda	1.080,03	1,64
Oficial de 1ª	1.038,68	1,57
Oficial de 2ª	978,30	1,47
Auxiliares o similares	883,06	1,78
Viajantes 916,49	1,78	
Botones:Igual que aprendiz en personal obrero,según edad y tiempo de contrato.		
<b>Técnicos no Titulados</b>		
<i>A) De taller</i>		
Jefe de Taller	1.220,12	1,86
Maestro de Taller	1.197,07	1,78
Contramaestre	1.121,89	1,72
Encargado 1.096,12	1,69	
Jefe deEquipo o Recepcionista	1.037,55	1,57
<i>B) De oficina</i>		
Delineante proyectista	1.020,58	1,60
Delineante de 1ª	966,28	1,46
Delineante de 2ª	910,06	1,72
<b>Técnicos Titulados</b>		
Arquitectos, Ingenieros, Licenciados	1.318,52	1,99
Aparejadores y Peritos	1.121,89	1,71
Graduados Sociales	1.106,71	1,67
Ayudantes Técnicos Sanitarios	1.106,71	1,33
<b>Personal Ejecutivo</b>		
Director Gerente	1.582,22	2,40
Director Técnico	1.582,22	2,40
Director Administrativo	1.582,22	2,40
Director Comercial	1.582,22	2,40

## CALENDARIO LABORAL AÑO 2.006

DÍA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	D	8	8	S	F	8	S	8	8	D	F	8
2	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
3	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
4	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
5	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
6	F	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	F
7	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	FC
8	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	F
9	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
10	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
11	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
12	8	D	D	8	8	8	8	S	8	F	D	8
13	8	8	8	F	S	8	8	D	8	FC	8	8
14	S	8	8	F	D	8	8	8	8	S	8	8
15	D	8	8	S	8	8	S	F	8	D	8	8
16	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
17	8	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	D
18	8	S	S	8	8	D	8	8	8	8	S	8
19	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
20	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
21	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
22	D	8	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
23	8	8	8	D	8	8	D	8	S	8	8	S
24	8	8	8	F	8	S	FC	8	D	8	8	D
25	8	S	S	8	8	D	F	8	8	8	S	F
26	8	D	D	8	8	8	8	S	8	8	D	8
27	8	8	8	8	S	8	8	D	8	8	8	8
28	S	8	8	8	D	8	8	8	8	S	8	8
29	D	—	8	S	8	8	S	8	8	D	8	8
30	8	—	8	D	8	FC	D	8	S	8	8	S
31	8	—	8	—	8	—	8	8	—	8	—	D
Hora	168	160	184	136	176	160	152	176	168	152	168	136
Días	21	20	23	17	22	20	19	22	21	19	21	17

S= SÁBADO D= DOMINGO V= VACACIONES F= FESTIVOS FC= FIESTA CONVENIO P= PUENTE

El calendario ha sido calculado sobre la base de que en el periodo de vacación anual, 22 días sean laborables. De no ser así habrán de hacerse los ajustes pertinentes.

Además de los festivos referenciados, habrán de respetarse, los dos festivos de carácter Local.

INDICE		Título III. Contatación.	
<b>Título I. Naturaleza Jurídica.</b>	<b>Página</b>	Artículo 9.	Contrato en practicas. 5
Artículo 1. Partes contratantes.	3	" 10.	Contrato para la formación. 5
		" 11.	Empresas de trabajo temporal. 5
<b>Título II. Ambitos.</b>		<b>Título IV. Clasificación profesional.</b>	
Artículo 2. Ambito funcional.	3	Artículo 12.	Clasificación profesional. 6
" 3. Ambito territorial.	4		
" 4. Ambito personal.	4	<b>Título V. Formación Continua</b>	
" 5. Complementariedad y concurrencia.	4	Artículo 13.	Principios generales. 6
" 6. Ambito temporal.	4	" 14.	Desarrollo de los acuerdos de formación continua. 6
" 7. Denuncia.	5		
" 8. Garantía personal.	5		

<b>Título VI. Condiciones Económicas</b>		
Artículo 15.	El salario y su composición.	7
" 16.	Estructura y composición del salario.	7
" 17.	Cálculo de los complementos salariales.	8
" 18.	Salario.	8
" 19.	Plus de asistencia.	8
" 20.	Plus de turnicidad	9
" 21.	Cláusula de revisión salarial.	9
" 22.	Pago de salarios.	9
" 23.	Pagas extraordinarias.	9
" 24.	Retribución de vacaciones.	10
" 25.	Dietas y desplazamientos en territorio nacional.	10
Artículo 26.	Horas extraordinarias.	11
" 27.	Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.	12
" 28.	Nocturnidad.	12
" 29.	Antigüedad.	12
" 30.	Plus jefe de equipo.	13
" 31.	Cláusula de inaplicación salarial.	13
<b>Título VII. Jornada laboral, calendario, vacaciones, permisos y licencias y excedencias.</b>		
Artículo 32.	Duración de la jornada.	14
" 33.	Calendario laboral.	14
" 34.	Vacaciones.	15
" 35.	Permisos y licencias.	16
" 36.	Excedencias.	17
<b>Título VIII. Política de igualdad de oportunidades y no discriminación.</b>		
Artículo 37.	Mujer e igualdad de oportunidades.	20
<b>Título IX. Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales y medio ambiente.</b>		
Artículo 38.	Delegados de prevención.	20
" 39.	Comisión de seguridad y salud laboral.	21
" 40.	Medio ambiente.	21
" 41.	Reconocimientos médicos.	21
" 42.	Prendas de trabajo.	21
<b>Título X. Otras disposiciones.</b>		
Artículo 43.	Percepciones en IT y maternidad.	22
" 44.	Seguro por Incapacidad Permanente Absoluta y Muerte.	22
<b>Título XI. Código de conducta.</b>		
Artículo 45.	Concepto de infracción y facultad disciplinaria.	23
" 46.	Graduación de las faltas.	23
" 47.	Faltas leves.	23
" 48.	Faltas graves.	24
" 49.	Faltas muy graves.	25
" 50.	Régimen de sanciones.	26
" 51.	Sanciones.	26
" 52.	Prescripción.	26

<b>Título XII. Derechos sindicales.</b>		
Artículo 53.	Principios generales.	27
" 54.	Actividad sindical en la empresa.	27
" 55.	Comité de Empresa y Delegados de Personal	28
" 56.	Del Delegado/a de Personal	29
" 57.	Funciones de las Delegadas de Personal	29
" 58.	Horas sindicales para Delegados y Comités de Empresa.	29
" 59.	Tablones de anuncios.	30
" 60.	De las Asesores/as Sindicales.	30
" 61.	Competencias de los Comités de Empresa.	30
" 62.	Sobre despidos.	31

**Título XIII. Comisiones paritarias de aplicación y vigencia del convenio.**

Artículo 63.	Principios generales.	32
" 64.	Comisión paritaria.	32
" 65.	Mediación y arbitraje.	32
" 66.	Cláusula de Subrogación	32

**Disposiciones adicionales.** 33

Anexo 1.	Tablas salariales.	34
Anexo 2.	Calendario laboral.	35

3586

## TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

#### EDICTO DE NOTIFICACION DE DECLARACION CREDITOS INCOBRABLES

El Subdirector Provincial de Gestión Recaudatoria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 27/11/92) y en el artículo 9 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (B.O.E. 25/06/04), por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, a los sujetos responsables del pago de deudas comprendidos en la relación de expedientes que se acompañan, epigrafiados de acuerdo con el Régimen de la Seguridad Social en el que se encuentran inscritos, ante la imposibilidad por ausencia, ignorando paradero o rehusado, de comunicarles la declaración provisional de crédito incobrable, se les hace saber:

Que en los expedientes administrativos de apremio que se instruyen contra los deudores más abajo relacionados a propuesta del Recaudador Ejecutivo y a la vista de la documentación obrante en los expedientes, así como de los antecedentes existentes en esta Dirección Provincial y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 129 a 131 del Reglamento General de Re-