



**JUNTA DE ANDALUCÍA. CONSEJERÍA DE EMPLEO. DELEGACIÓN  
PROVINCIAL DE JAÉN. SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL. CENTRO  
DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.**

CÓDIGO CONVENIO: 23000075011982.

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Il.º Sr. Delegado Provincial de Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Sectorial para INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS de la provincia de Jaén, recibido en esta Delegación Provincial en fecha 19 de noviembre de 2010, suscrito por la representación empresarial y de los trabajadores el día 20 de abril de 2010, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90,

2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 170/2009, de 19 de mayo, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo:

Esta Delegación Provincial.

Acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, a 31 de enero de 2011. La Delegada Provincial de Empleo. La Secretaria General, por Ausencia Decreto 21/1985, de 5 de Febrero. Fdo.: M.ª del Mar Herreros Hueta

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art.



58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4199, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

**Presidente:**

Manuel M<sup>a</sup> Martos Rubio

**Por Unión General de Trabajadores:**

Pablo Carriquí Martínez

José Miguel Torres Calles

Fernando Higuera Garrido

Emilio González García

Francisco Ruiz del Moral

Vicente Cuevas Muñoz

José R. Checa Melero

Javier Perales Fernández

Gabriel Aleo Moya

Ángel Mendoza Hernández

**Por Comisiones Obreras:**

Francisco Ballesteros Ruiz





Juan de la Cruz López López

David Muñoz Palacios

Juan Carlos Carrasco López

Felipe Padilla Sánchez

Francisco Ortiz Benítez

Manuel Montejo Romero

Francisco Sánchez Bustos

Gonzalo Vilches Cejudo

Juan Salazar Fernández

**Por la Federación de Empresarios del Metal:**

Ángel Martínez Villén

Ramón Calatayud Lerma

Rafael Luque Moreno

Francisco Pastrana Martos

Antonio Talavera Ruiz

Miguel Ángel Fernández García

Ángel Bueno López



Ramón Calatayud Chamorro (secretario)

En la ciudad de Jaén, siendo las 10:00 horas del día 10 de noviembre de 2010, se reúnen las personas indicadas al inicio de esta Acta, en la Sede de la Administración Laboral, como componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Provincial de Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Jaén, correspondiente al ejercicio económico del año 2010, 2011 y 2012.

Abierta la sesión, las partes se reconocen plena capacidad y representación para negociar el Convenio Colectivo de referencia.

Después de la intervención de todos los asistentes, se alcanza un acuerdo que se plasma en el texto del Convenio, que se une a este acta, debidamente firmado por quintuplicado, acompañándose como anexo al mismo la Tabla de Salarios correspondiente.

Los asistentes por unanimidad acuerdan facultar al Presidente del Convenio D. Manuel M<sup>o</sup> Martos Rubio, para que se ocupe de presentar el Convenio ante la Autoridad Laboral competente, para su depósito y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión aprobándose el Acta por unanimidad, firmando en prueba de conformidad, todos los asistentes.

## **CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE JAÉN PARA LOS AÑOS 2010-2011-2012**

### **Capítulo I. Disposiciones Generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal.**

El presente convenio será de aplicación en su totalidad en la provincia de Jaén; afecta y regula las relaciones laborales entre todas las empresas y trabajadores del sector del Metal.



El Ámbito Funcional de la Industria y los Servicios del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan 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, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

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

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

No le serán de aplicación el presente convenio a las empresas y trabajadores que tengan su propio convenio colectivo en el ámbito empresarial, en cuyo caso estarán a lo en él dispuesto.

## **Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.**

El presente Convenio iniciará sus efectos económicos, cualquiera que sea la fecha de su registro y publicación, el 1 de Septiembre de 2010, siendo su duración hasta el día 31 de Diciembre de 2012, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor todo su contenido.





Con la finalidad de procurar que el inicio de las deliberaciones se produzca lo antes posible, se acuerda que la representación Sindical presente la plataforma para el próximo Convenio Colectivo, antes del día 15 de Enero de 2013. De no presentarla, las partes deberán negociar las fechas de los efectos retroactivos de carácter económico del Convenio. Entregada la plataforma antes de la fecha indicada, la comisión negociadora se constituirá el 1 de Febrero de 2013, quedando ya las partes citadas expresamente. Si a esta convocatoria no asistiese la representación empresarial, el nuevo convenio colectivo tendría efectos económicos desde el 1 de Enero de 2013.

### **Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se consideran mínimas en todo caso, y por tanto, cualquier mejora que ya estuviera establecida por decisión voluntaria de las empresas, por contrato individual o acuerdo colectivo con los trabajadores, sustituirán o complementarán a las aquí determinadas.

### **Artículo 4. Absorción y compensación.**

Las retribuciones salariales de todo tipo, pactadas en el presente Convenio, tienen carácter de absorbibles y compensables con cualquier mejora establecida o que voluntariamente tengan concedidas las empresas o lo puedan conceder en el futuro, cualquiera que sea su denominación, forma de percepción y fecha de concesión, así como aquellas que señalen Disposiciones Legales posteriores.

### **Artículo 5. Comisión de vigilancia e interpretación del convenio.**

Para cuantas dudas puedan surgir en la interpretación del presente Convenio, se estará a lo que decida la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, que se constituirá con representación paritaria de las partes y actuarán con carácter previo a cualquier decisión que pueda adoptar la Autoridad Laboral, en defecto de acuerdo de las partes. Dicha representación podrá disponer en el transcurso de sus reuniones, de los asesores técnicos y jurídicos que consideren oportunos, de acuerdo con el contenido de dicha reunión.

La citada comisión estará compuesta de la siguiente forma: dos miembros del





Sindicato Provincial de Industria de CC.OO., con domicilio en C/ Martínez de la Rosa nº 11 en Linares y otros dos miembros del sindicato del Metal Construcción y Afines de U.G.T., con domicilio en C/ Paseo de la Estación, 30 5ª Planta de Jaén, y por la representación económica: cuatro miembros de la Federación Provincial del Metal, de Jaén, con domicilio en Paseo de la Estación, 30 10ª planta.

La Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, tendrá su domicilio a efectos de notificaciones en el Servicio de Administración Laboral, de la Delegación Provincial de Empleo.

Cualquier duda o conflicto se formalizará por escrito ante la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio; para su resolución deberá contar con el acuerdo de la mayoría de las partes integrantes. Dicha Comisión, con carácter ordinario, se reunirá en los últimos días de cada mes, siempre que haya cuestiones que tratar. Con carácter extraordinario, y por razones de urgencia, que será valorada por el Presidente, se convocará a las partes en cualquier momento que las circunstancias lo requieran y con la inmediatez que requiera el caso.

El acuerdo será notificado a los interesados, por medio de sus representantes legales. De no alcanzarse el citado acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio de los procedimientos establecidos en el SERCLA.

## **Capítulo II. Administración del Tiempo de Trabajo, Vacaciones y Permisos.**

### **Artículo 6. Jornada laboral.**

Para los años 2010,2011 y 2012, la jornada laboral será de 1.758 horas efectivas de trabajo cada año.

### **Artículo 7. Calendario laboral.**

Entre el mes de diciembre y el mes de febrero siguiente se elaborará el calendario laboral el cual contendrá:

- Los días a trabajar, jornada laboral de los mismos.





- Los días de vacaciones.
  
- Los días festivos.
  
- Los días de descanso.
  
- Los días inhábiles por exceso de jornada, o para el cuadro de la jornada anual.

La elaboración se realizará por parte de la empresa, procurando el acuerdo con los representantes de los trabajadores, previa consulta e informe de los mismos, debiendo exponerse en un lugar visible para todos los trabajadores de cada centro de trabajo.

Para las modificaciones sustanciales del calendario aprobado, debe utilizarse el procedimiento previsto por el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

Aquellas empresas que hasta el 28 de febrero no hayan elaborado el correspondiente calendario laboral, a petición de trabajadores, empresa, o cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrán solicitar a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo la elaboración de un calendario de obligado cumplimiento para dicha empresa.

Una vez efectuada la solicitud para la elaboración del calendario, por cualquiera de las partes señaladas en el párrafo anterior, la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio se reunirá en un plazo de 10 días, elaborando finalmente dicho calendario. De no haber acuerdo en la Comisión, se someterá al arbitraje del Presidente del Convenio, que resolverá en un plazo de 7 días.

Las empresas que por su actividad tengan que realizar su trabajo en una obra de construcción, en la medida de lo posible adecuaran su horario al de dicha obra.

### **Artículo 8. Distribución de la jornada de trabajo. Descanso semanal.**

La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que se respete el descanso en sábados y domingos, salvo en los casos en que la naturaleza de los servicios prestados por la empresa lo impida.







## **Artículo 9. Distribución irregular y flexible de la jornada.**

Por razones organizativas, técnicas o de producción acreditadas, las empresas tendrán el derecho, durante la vigencia de este Convenio, de disponer de diez jornadas a trasladar a fechas distintas de las previstas en el calendario laboral, dentro del mismo año, previo acuerdo con los respectivos comités de empresa o delegados de personal y en caso de no existir representación de los trabajadores en la empresa, el acuerdo deberá pactarse con todos los posibles trabajadores afectados. Su aplicación será de carácter colectivo, teniendo que comunicarse los distintos cambios con una antelación mínima de 15 días. En caso de no alcanzarse acuerdo se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio.

Todas aquellas empresas, que no hagan uso del derecho, establecido en el párrafo anterior, por causas organizativas, técnicas o productivas, podrán acordar con los distintos representantes de los trabajadores la distribución irregular de la Jornada a lo largo del año.

En el caso de que la jornada propuesta supere las 9 horas diarias de trabajo, será preceptivo además del acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores, la aceptación previa por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del convenio colectivo.

## **Artículo 10. Turnos de trabajo.**

Se considera que existen trabajos a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que los trabajadores deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes, de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche.

Las empresas que en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio tengan establecidos turnos, los mantendrán en las mismas condiciones. Y las que quieran fijarlos, no tendrán más obligación que notificarlo con carácter previo a los representantes de los trabajadores en la Empresa, aplicando en todo caso la Legislación vigente.

Los cambios de turno se avisarán con al menos 48 horas de antelación salvo circunstancias excepcionales.





Salvo acuerdo de las partes, todos los trabajadores afectos a trabajos sometidos a turnos rotarán en los mismos.

Nunca se entenderá como trabajo a turno la realización de jornada intensiva o la realización de cambios de horario. La empresa que venga abonando alguna cantidad por este concepto, la mantendrá.

En las empresas que por su sistema de organización de la producción tengan establecido, o puedan establecer en un futuro, previo acuerdo con las organizaciones de los trabajadores, un cuarto turno de trabajo, consistente en cubrir la totalidad de los días de la semana, garantizarán en todos los casos, el descanso de dos días semanales, y la rotación semanal por los distintos horarios (mañana y tarde) o (mañana, tarde y noche).

En principio el cuarto turno será realizado por aquellos trabajadores que voluntariamente quieran hacerlo, en el supuesto de que no existan voluntarios suficientes se harán de forma rotatoria entre todos los trabajadores del área. Las rotaciones en ningún caso serán superiores a los seis meses.

#### **Artículo 11. Horas extraordinarias.**

1. Ante la grave situación de paro existente y con el fin de favorecer la creación de empleo, y propiciar la conciliación de la vida familiar y laboral, ambas partes se comprometen a reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

2. En todo caso la realización de horas extraordinarias tiene un carácter de voluntariedad por parte del trabajador.

3. Las partes firmantes del Convenio recomiendan la compensación mediante descanso, con 84 minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes, y de 90 minutos en las realizadas los sábados. Dicho descanso se retribuirá con todos los conceptos salariales. No obstante por acuerdo de las partes se podrán compensar económicamente en los siguientes términos:





Durante la vigencia del presente Convenio, las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 40% sobre el valor de la hora ordinaria, cuando dichas horas extras se realicen de lunes a viernes, si se realizan en sábado el recargo será del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

El cálculo del valor de las horas extraordinarias se realizara de acuerdo con la legislación vigente teniendo en cuenta los extremos que a continuación se indican:

Se sumarán los siguientes conceptos salariales: el salario base, antigüedad, plus de convenio, prima de asistencia, plus de turnicidad, plus de carencia de incentivos o incentivos, plus de absentismo y plus de cuarto turno, de acuerdo con lo pactado en cada empresa, y pagas extraordinarias (todo ello en cómputo anual) dividiéndose en los años 2010, 2011 y 2012, por las 1758 horas de jornada anual incrementando su resultado con el porcentaje correspondiente.

Los conceptos económicos fijados en este artículo para el cálculo de las horas extraordinarias se aplicarán en relación a cada trabajador en función de que tenga derecho o no al cobro de los mismos.

4. A los efectos de que las empresas puedan acogerse a las diferencias de cotización a la Seguridad Social establecidas por disposiciones legales, se definen como horas extraordinarias estructurales las siguientes: las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata.

5. Las empresas y representantes de los trabajadores, determinarán mensualmente las horas extraordinarias estructurales realizadas, redactándose escrito en el que se relacionen el número de horas y las personas que las hayan realizado, que posteriormente, se remitirá a la autoridad laboral, siguiendo su trámite legal.

6. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo





correspondiente.

7. Con carácter excepcional, se podrán realizar horas extraordinarias en domingos y festivos, en los términos previstos en este artículo, con un recargo del 60% sobre el valor de la hora normal o un descanso compensatorio de 96 minutos por cada hora de trabajo realizado.

8. La Comisión de Vigilancia e Interpretación del presente convenio, previa información, ante la comunicación de cualquiera de las partes que la componen, sobre incumplimiento en materia de horas extraordinarias, pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tal circunstancia.

### **Artículo 12. Vacaciones.**

Anualmente, todo trabajador tendrá derecho a disfrutar, en concepto de vacaciones, treinta días naturales, de los cuales se procurará que, al menos, 15 días coincidan con el periodo de vacaciones escolares.

A los efectos de establecer el oportuno calendario laboral, se estará a lo establecido en el artículo 7 del vigente convenio y demás disposiciones legales.

Los treinta días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, de todos los conceptos salariales en los tres últimos meses trabajados al inicio de la misma, como establecía la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

En las empresas donde se fije con carácter colectivo el periodo vacacional, si durante dicho periodo el trabajador está en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, que lógicamente se ha debido producir con anterioridad al inicio de las vacaciones, o por baja con hospitalización, se le fijará un nuevo periodo de disfrute de vacaciones por los días que haya estado en situación de incapacidad temporal en el periodo vacacional inicialmente fijado.

### **Artículo 13. Permisos por asuntos propios.**

En cada uno de los años de vigencia del Convenio, los trabajadores dispondrán de dos días laborables de descanso por asuntos propios. En el caso de que el trabajador decida no disfrutar de este permiso de asuntos propios, será compensado por la empresa con una cantidad de 64,91 euros por día.



Salvo acuerdo entre las partes, la compensación económica por los días de asuntos propios no disfrutados se abonará en el mes de enero del año siguiente.

Los días de asuntos propios se fijarán de acuerdo con la empresa para evitar que se altere la organización del trabajo.

Los días de asuntos propios se retribuirán con todos los conceptos económicos y se computarán como jornada efectiva de trabajo.

#### **Artículo 14. Permisos retribuidos.**

Serán de aplicación los previstos por la Legislación general vigente y con independencia de ello de forma expresa los siguientes:

Primero. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración del salario base, antigüedad, Plus Convenio, Prima de asistencia, Prima de producción o Plus Carencia de Incentivos, plus de turnicidad y nocturnidad, y cuarto turno en su caso, en los siguientes casos:

- Por matrimonio. 15 días naturales.
- Nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. 2 días naturales. En los dos primeros supuestos, al menos uno de los días de permiso será hábil después del hecho. Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer desplazamientos:

De 50 Km a 100 Km., el permiso será de tres días naturales.

De 101 a 300 Km., el permiso será de cuatro días naturales.

A partir de 301 Km., el permiso será de cinco días naturales.

A efectos de cálculo de estas distancias kilométricas se tendrá en cuenta la distancia a partir de la localidad del domicilio habitual del trabajador a la localidad



del lugar de destino que origina el desplazamiento. Computará únicamente la distancia sólo en el trayecto de ida, y no, la suma del trayecto de ida y de vuelta.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

- Por intervención quirúrgica sin hospitalización de hijos, cónyuge y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. 1 día. Si la intervención es fuera de la provincia el permiso será de 2 días.

- Por intervención menor del trabajador, que no cause baja, tendrá 1 día de permiso retribuido, si es fuera de la provincia, el permiso será de 2 días.

- En el supuesto de que el trabajador, por prescripción médica, o por que el médico justifique la necesidad de la presencia de los padres, acompañe al hijo a la consulta médica, el trabajador tendrá derecho a un permiso de 4 horas; si es fuera de la localidad el permiso será de un día. De no existir la prescripción o justificación médica, el tiempo invertido será recuperado por el trabajador con posterioridad.

Segundo. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el último párrafo del punto SEGUNDO de este artículo.





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

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

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

- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los dos párrafos anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los dos párrafos anteriores de este punto segundo de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Tercero. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con remuneración del salario base, antigüedad, Plus Convenio, Prima de Asistencia, Plus de Turnicidad, Nocturnidad, y cuarto turno en su caso por los motivos y tiempos que se detallan a continuación:

- En caso de sucesivos matrimonios, 15 días naturales.

- Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de





parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. 2 días naturales. Cuando por estos motivos el trabajador necesite hacer desplazamientos:

Desde 50 Km a 100 Km., el permiso será de tres días naturales.

De 101 a 300 Km., el permiso será de cuatro días naturales.

A partir de 301 Km., el permiso será de cinco días naturales.

A efectos de cálculo de estas distancias kilométricas se tendrá en cuenta la distancia a partir de la localidad del domicilio habitual del trabajador a la localidad del lugar de destino que origina el desplazamiento. Computará únicamente la distancia sólo en el trayecto de ida, y no, la suma del trayecto de ida y de vuelta.

- Por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad, 1 día. Si la intervención es fuera de la provincia el permiso será de 2 días.

- Por traslado del domicilio habitual, 1 día.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal; cuando en éste supuesto conste en norma legal o por Convenio un periodo determinado, se estará a lo que dicha norma disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

- En el caso de fallecimiento o enfermedad grave, con hospitalización, de los tíos carnales del trabajador, el permiso retribuido será de 1 día natural.

- En caso de fallecimiento de sobrinos, de producirse en la localidad, el permiso será de tres horas, 1 día en los demás casos.

Los permisos establecidos en los tres primeros supuestos, se concederán igualmente en el caso de parejas de hecho, siempre que se justifique mediante la inscripción en algún registro oficial. No servirá como acreditación el certificado de convivencia.







### **Capítulo III. Temas Sindicales**

#### **Artículo 15. Acción sindical en las empresas.**

Esta se regulará por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS Ley 11-85 de 2 de agosto, BOE del 8/8/85) así como lo que sobre ésta materia está regulada en el Estatuto de Trabajadores y de cuantas disposiciones regulen y desarrollen esta materia.

#### **Artículo 16. Delegados de personal y comités de empresa.**

El delegado de personal y los comités de empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantía que se señalen por la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de lo que se establece en este Convenio.

1. Las medidas disciplinarias, de carácter grave o muy grave, impuestas a cualquier trabajador por la empresa, deberán darlas a conocer previamente, con una antelación mínima de 24 horas al delegado de personal o comité de empresa, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas en un plazo de 48 horas como máximo.

2. Los delegados de personal y miembros del comité de empresa, dispondrán de un crédito horario mensual retribuido para el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa o fuera de la misma, para asistir a cursos de formación, organismos oficiales u otras actividades, según la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores: 15 horas mensuales.

- De 50 a 250 trabajadores: 20 horas mensuales.

3. Las horas del delegado y miembros del comité de empresa, podrán ser acumulados en uno o varios miembros en el 100% de las horas.

Para poder realizar la acumulación de horas a que se refiere el párrafo anterior, será necesario, previamente a la acumulación, indicar la persona o personas en las que va a recaer dicha acumulación.

El escrito de comunicación deberá ir firmado por los delegados que renuncian a



sus horas y por los que se benefician de dicha acumulación.

Asimismo, no se computará el máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal o miembro del comité como componentes de comisiones negociadoras de Convenio Colectivo, 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.

En aquellas empresas en que cualquier sindicato tenga un solo Delegado, la acumulación de horas podrá efectuarse de forma trimestral hasta el 100% de manera que el Delegado podrá hacer uso dentro del trimestre natural, de la suma de las horas de crédito horario correspondientes a los tres meses del trimestre.

La documentación que con carácter legal se debe facilitar a los Delegados de Personal y Comités de Empresa, debe facilitarse de igual manera a las Secciones Sindicales, legalmente constituidas.

Durante la Vigencia del Convenio, se realizarán por los firmantes del convenio, las gestiones oportunas a fin de conseguir el sistema de financiación necesario para la creación de una bolsa de 1200 horas de crédito horario, con carácter anual, para cada uno de los sindicatos firmantes del convenio, que estos distribuirán de acuerdo con las necesidades que en cada momento surgiesen, siempre relacionadas con la vigilancia y cumplimiento del convenio

#### **Artículo 17. Cuota sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en tal operación remitirá a la empresa escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

#### **Artículo 18. Tablón de anuncios.**

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos, comunicados e



información, la empresa pondrá a disposición de cada sindicato y representantes legales, un tablón de anuncios en el centro de trabajo, que estará colocado en un sitio accesible.

### **Artículo 19. Cargos sindicales.**

A) Quienes ostenten cargos sindicales a nivel Provincial, autónomo o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a excedencia forzosa con reserva al puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

B) Los cargos sindicales tendrán derecho, previa información al empresario, a visitar los centros de trabajo afectados por éste Convenio, para ejercer cualquier labor relacionada con su cargo sindical, sin que el ejercicio de éste derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

## **Capítulo IV. Temas Relacionados con el Empleo, la Jubilación y la Incapacidad.**

### **Artículo 20. Contratación.**

Con la voluntad manifestada por las dos partes de promover la contratación indefinida se podrá hacer uso de los incentivos que en cada momento estuvieran vigentes.

Se establece en el ámbito del presente Convenio la obligación empresarial de entregar los planes de empleo y contratación, a los representantes de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución, con expresión de motivos en aquellos casos en que ésta vaya a ser realizada con una modalidad temporal.

El contrato suscrito entre empresa y trabajador, lo será siempre por escrito y se inscribirá en la oficina de empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido de las condiciones que se pacten, así como la categoría en la que se encuadre el trabajador.

La copia del contrato será facilitada al trabajador inmediatamente después de su





registro en la oficina de empleo.

Las empresas cumplirán, como mínimo, con lo preceptuado en la Legislación Vigente, respecto a la contratación de trabajadores discapacitados.

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Las empresas con más de 50 trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente, deberán contratar un mínimo de un 2% de discapacitados.

Se hace constar que es aplicable de forma expresa el apartado quinto del art. 15 del E.T. , que dice : «sin perjuicio de lo dispuesto en los aptdo. 2 y 3 de este art, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinte cuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las misma o diferente modalidades contractuales de duración determinada adquirirán la condición de trabajadores fijo.

### **Contratos eventuales:**

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Una vez extinguido el contrato, se aplicará el artículo 49 1-C del Estatuto de los Trabajadores.



**Contratos en prácticas:**

La duración del contrato será como mínimo de 6 meses y como máximo de 2 años.

El período de prueba será de 30 días efectivos de trabajo.

La retribución será durante el 1er año de vigencia del contrato del 75%, para el 2º año del 85% sobre las retribuciones que el Convenio establezca para la categoría en la cual se encuadre el puesto de trabajo objeto de la contratación u otro similar si éste fuera de nueva creación. La retribución será del 100% si trabaja con sistemas de primas o incentivos.

**Contratos de formación:**

En cuanto a este tipo de contratos les será de aplicación expresa la legislación vigente estableciéndose una retribución mensual para el 1er año de vigencia del contrato, de 635,92 euros, y para el 2.º año, de vigencia del contrato, de 665,47 euros.

Se excluye la utilización de estos contratos para los trabajos a tiempo medido y los tóxicos, penosos o peligrosos.

Se alcanza el compromiso (tanto para el de formación como para el contrato en prácticas) de promover la contratación indefinida como transformación de estos tipos de contratos en contratos indefinidos, de acuerdo con la legislación vigente, así se procurará que todos los contratos que a la finalización del tiempo de duración el trabajador continúe trabajando en dicha empresa sean concertados como indefinidos, y en todo caso lo serán: por voluntad de las partes; celebración del contrato en fraude de Ley, cuando los trabajadores no reúnan los requisitos legalmente establecidos para su celebración; cuando no hubieran sido dados de alta en Seguridad Social; cuando no se hubieran formalizado por escrito y hubieran transcurrido un plazo igual o superior al fijado legalmente para el periodo de prueba.

La duración del contrato conforme establece el art.11.2c del E. T. es mínima de 6 meses y máxima de 2 años. En cuanto a la contratación de personas discapacitadas se aplicará la legislación vigente.





Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador formado para un trabajo determinado no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. Tampoco se podrán celebrar contratos para la formación que tenga por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 12 meses (Art.11.2 del E.T).

### **Contratos indefinidos:**

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en la Legislación vigente.

En estos contratos, el periodo de prueba para el personal no titulado será de 60 días naturales.

Los contratos que se conviertan en indefinidos provenientes de un contrato eventual, el periodo de trabajo eventual computará como periodo de prueba del contrato indefinido.

### **Empresas de trabajo temporal y empresas de servicios:**

Los trabajadores de las empresas de servicios u otras que se subcontraten, dentro de los límites del presente convenio, tendrán como garantía mínima un salario igual al del convenio, cuando realicen actividades ordinarias de la empresa.

La contratación de trabajadores por medio de empresas de trabajo temporal y empresas de servicios se regula específicamente por el contenido de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre.

### **Contratos de obra o servicios determinados:**

Estos contratos se efectúan de acuerdo con la Legislación vigente debiendo identificarse claramente la obra o servicio concreto que sea objeto del contrato.

Se considerará contratos indefinidos los realizados bajo esta modalidad en fraude de Ley.

### **Contratos de relevo:**

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del art. 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concertantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75, conforme al citado art. 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el art. 166.2c de la Ley de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso de que el trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinido o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato



de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no puede ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

### **Artículo 21. Pluriempleo.**

Las partes firmantes de este convenio, estiman oportuno erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la Legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social por estarlo ya en otra empresa o por cualquier otra razón.

Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, a excepción de aquellos casos que estén justificados por lo especial del trabajo a realizar o por las características de la empresa.

El trabajador que esté en esta situación comunicará a la empresa, al objeto de





que por la misma se determine la base de cotización.

## **Artículo 22. Subrogación empresarial.**

En caso de Subrogación Empresarial, la nueva empresa respetará, a los efectos legales, la representación sindical existente en la empresa cesante hasta la celebración de nuevas elecciones.

Aquellas empresas concesionarias de la administración pública, cuyo objeto esté comprendido dentro del ámbito funcional del presente convenio, así como cuando se trate de organismos públicos, hospitales públicos o concertados, empresas participadas en exclusiva o parcialmente por cualquier administración pública, en caso de que sean objeto de sustitución por cualquier motivo quedarán sujetas a subrogación de manera que la nueva empresa concesionaria se hará cargo de los trabajadores que estaban adscritos a la empresa saliente y en las mismas condiciones que los mismos disfrutaren en el empresa sustituida.

## **Artículo 23. Excedencia.**

Las excedencias se regirán por el presente artículo, y en lo no previsto en él, por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/95, Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones introducidas por la L.39/1999 de 5 de noviembre, L.40/2003 de 18 de noviembre, L.O. 3/2007 de 22 de Marzo, y demás disposiciones concordantes que le sean de aplicación.

Las excedencias pueden ser: Voluntarias, forzosas por cargo público o electivo sindical, por nacimiento, adopción o acogimiento, por cuidado de familiar y por pacto entre partes.

### **Excedencia voluntaria:**

Es aquella, a la que el trabajador/a tiene derecho a que se le conceda, sin más requisitos que acreditar una antigüedad en la empresa de un año. Su duración será como mínimo de 4 meses, y como máximo de 5 años. Concluida esta excedencia, deberán pasar 4 años para generar derecho a solicitar otra.

Deberá solicitarse por escrito, con una antelación mínima de 15 días, viniendo obligado el empresario a concederla, también por escrito en el plazo de 15 días desde la recepción de la solicitud. Al finalizar el período de excedencia, el



trabajador, previa solicitud, tendrá derecho preferente a reincorporarse en una vacante igual o similar a la que tenía. De no haberla, mantendrá esta expectativa de derecho, hasta que se produzca.

Esta excedencia no computará a efectos de antigüedad.

### **Excedencia forzosa por cargo público:**

Para tener derecho a esta excedencia, es necesario que el trabajador acceda a un cargo público, ya sea por designación, ya sea por elección, que lleve aparejado el desempeño de una actividad política, no puramente burocrática. La duración de esta excedencia, será igual al tiempo en que el trabajador desempeñe dicho cargo, incluido el que esté en funciones, en espera de la toma de posesión, por quién corresponda, tras el proceso electoral.

Durante el tiempo que dure esta excedencia, el trabajador seguirá devengando antigüedad y tendrá derecho, a la finalización de la misma, a ocupar el puesto que venía desempeñando. El empresario viene obligado a reservárselo, pudiendo cubrir la vacante durante la excedencia con un contrato temporal de interinidad.

Si se hubiera procedido a amortizar el puesto por causa justa, el empresario deberá asignarle, dentro de los límites de la movilidad funcional, un puesto similar, sin menoscabo de los derechos profesionales y económicos.

La presente excedencia computará a efectos de antigüedad del trabajador, que permanecerá en situación asimilada al alta frente a la Seguridad Social.

### **Excedencia forzosa por cargo electivo sindical:**

El trabajador que acceda a un puesto sindical, de carácter electivo, de ámbito provincial o superior, mientras se mantenga en el desempeño de dicho puesto, tendrá derecho a que se le reconozca por la empresa, la situación de excedencia, que durará el tiempo que dure el cargo sindical.

Terminada la excedencia, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en los mismos términos que en la excedencia por cargo público.

### **Excedencia por nacimiento, adopción o acogimiento:**



Cuando se den alguna de estas tres circunstancias, el trabajador/a con independencia del sexo, tendrá derecho a una excedencia, de duración no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o acogimiento (sea permanente, sea preadoptivo o provisional).

Si durante el tiempo que dure esta situación, se produjera otro evento (acogimiento, nacimiento o, que adopción), podrá iniciarse, desde ese momento una nueva excedencia, que pondrá fin a la que se venía disfrutando.

El cómputo del tiempo de esta excedencia, comenzará desde el momento del nacimiento, o de la resolución judicial o administrativa, según los casos.

El tiempo que por esta causa, el trabajado permanezca en excedencia, se le computará a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, en igualdad de condiciones que los compañeros no excedentes.

A los efectos de la Seguridad Social, durante esta excedencia, el trabajado se encontrará en situación asimilada al alta.

Durante el primer año, el trabajador tiene derecho a la reserva del mismo puesto que dejó vacante y si la situación se prolonga por más de un año, y hasta el máximo de tres, el derecho irá referido a la reincorporación en un puesto de trabajo similar sin menoscabo de los derechos económicos y profesionales.

### **Excedencia por cuidado de familiar:**

Para atender al cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos, por razones de edad, accidentes, enfermedad o discapacidad, siempre que dichos familiares, no desempeñen actividad retribuida, los trabajadores tendrán derecho a que se les reconozca un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años. El periodo en que el trabajador permanezca en esta excedencia, será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a asistir a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario en igualdad de condiciones con los no excedentes.

El tiempo de esta excedencia se contabilizará igualmente para el cómputo de la



antigüedad.

Tanto la excedencia por cuidado de familiar, como por nacimiento, adopción o acogimiento, el trabajador tiene derecho a la reserva del puesto que dejó vacantes hasta el límite del primer año. Si se prolonga más allá de un año, la reincorporación podrá ser en puesto similar, sin menoscabos profesionales, ni económico.

### **Excedencia por pacto entre partes:**

Las partes, podrán establecer, bien con carácter colectivo en las empresas, bien a título individual, otros tipos de excedencia en las condiciones que libremente acuerden.

### **Reincorporación tras la excedencia:**

Como regla común a todas las excedencias, los trabajadores, deberán solicitar de forma expresa, su reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes desde la terminación de la misma.

### **Artículo 24. Finiquito.**

Todo trabajador que vaya a firmar un recibo de finiquito podrá solicitar, si lo estima oportuno, una copia del mismo con 48 horas de antelación a la firma, a los efectos que estime oportunos.

De acuerdo con la legislación vigente, los efectos retroactivos que se produzcan por retraso en la negociación del convenio o revisiones salariales, serán aplicables a los contratos que hayan terminado antes de la publicación de las correspondientes tablas.

### **Artículo 25. Extinción contractual entre los 60 y 65 años.**

Aquellos trabajadores que hayan cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967, y que decidan voluntariamente jubilarse entre los 60 y los 65 años de edad, las empresas le abonarán en concepto de indemnización por la jubilación, las cantidades siguientes:

- A los 65 años, una cantidad igual, a lo ganado en los últimos dos meses de



trabajo.

- A los 64 años, igual a lo ganado en los últimos tres meses.
- A los 63 años, igual a lo ganado en los últimos seis meses.
- A los 62 años, igual a lo ganado en los últimos siete meses.
- A los 61 años, igual a lo ganado en los últimos ocho meses.
- A los 60 años, igual a lo ganado en los últimos nueve meses.

Aquellos trabajadores que, por enfermedad común o accidente no laboral, hayan permanecido en situación de baja por I.T. durante uno o la suma de varios periodos en los doce meses, inmediatamente anteriores a la fecha en que decidan voluntariamente jubilarse y la duración al menos, haya sido de 9 o más meses, será exigencia para obtener la ayuda que antecede, el acuerdo de las partes.

Las cantidades anteriores, se entiende siempre referidas a trabajadores que prestan servicios a jornada completo, por lo que en otro caso se cobrará el importe que corresponda proporcionalmente.

### **Artículo 26. Indemnizaciones por fallecimiento o incapacidad.**

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, garantizarán a sus trabajadores, las siguientes indemnizaciones durante las 24 horas del día:

- 37.000,00 euros por fallecimiento del trabajador, derivado de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.
- 6.500,00 euros si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Parcial, derivadas de accidente laboral, o no laboral.
- 28.000,00 euros si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total, para la profesión habitual, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.
- 34.000,00 euros si se reconoce al trabajador una Invalidez Absoluta, derivadas



de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.

- 37.000,00 euros si se reconoce al trabajador una Gran Invalidez, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.

La obligación de la empresa no es otra que concertar la póliza de seguros correspondiente y abonar la prima, sin que tenga ninguna obligación de abonar las indemnizaciones en el supuesto de insolvencia de la compañía aseguradora. Las indemnizaciones deberán ser abonadas por la empresa en el supuesto de que no haya concertado el seguro.

Las empresas que hayan concertado el seguro facilitarán copia del mismo a los Delegados de personal.

Durante la vigencia del Convenio, las cantidades que las empresas afectadas por este convenio garantizarán a sus trabajadores en los términos recogidos en este artículo serán las siguientes:

- 38.850,00 euros por fallecimiento del trabajador, derivado de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.

- 6.825,00 euros si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Parcial, derivadas de accidente laboral, o no laboral.

- 29.400,00 euros si se reconoce al trabajador en situación de Incapacidad Permanente Total, para la profesión habitual, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.

- 35.700,00 euros si se reconoce al trabajador una Invalidez Absoluta, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.

- 38.850,00 euros si se reconoce al trabajador una Gran Invalidez, derivadas de accidente laboral, o no laboral, o por enfermedad profesional.

Ninguna de las cantidades reflejadas en este artículo, sufrirán modificación o revisión durante la vigencia del convenio.



## **Artículo 27. Incapacidad derivada de enfermedad común o fallecimiento.**

En los casos de fallecimiento del trabajador que no sea por accidente laboral o no laboral, o por enfermedad profesional (ya previstos en el artículo anterior), o de declaración del trabajador en situación de gran invalidez, incapacidad absoluta, o incapacidad total, derivados de enfermedad común, las empresas contratarán un seguro que cubra las siguientes cantidades:

- Por muerte natural: 6.000 euros.
  
- Por Incapacidad Absoluta o Gran Invalidez: 9.000 euros.
  
- Por Incapacidad Total: 6.000 euros.

La obligación de la empresa no es otra que concertar la póliza de seguros correspondiente y abonar la prima, sin que tenga ninguna obligación de abonar las indemnizaciones en el supuesto de insolvencia de la compañía aseguradora. Las indemnizaciones deberán ser abonadas por la empresa en el supuesto de que no haya concertado el seguro. Las empresa que concierten el seguro, facilitarán copia del mismo a los Delegados de personal.

Caso de que la incapacidad sea declarada con reserva de puesto, si al finalizar el plazo de dicha reserva, el trabajador fuese readmitido, como consecuencia de la revisión de su situación de incapacidad, por la empresa donde prestaba su servicio, vendrá obligado a devolver a la misma la indemnización que hubiese cobrado.

Caso de que la incapacidad sea declarada con reserva de puesto, si al finalizar el plazo de dicha reserva, el trabajador fuese readmitido, como consecuencia de la revisión de su situación de incapacidad, por la empresa donde prestaba su servicio, vendrá obligado a devolver a la misma la indemnización que hubiese cobrado.

A los efectos de la aplicación del contenido del presente artículo, se considera por las partes que en los casos de declaración de Incapacidad Permanente, la fecha del hecho acusante será la de la resolución administrativa que reconozca dicha situación a favor del trabajador.

En los casos en los cuales inicialmente el órgano administrativo no reconozca



dicha situación de Incapacidad Permanente y posteriormente se consiga la misma en virtud de la tramitación del correspondiente procedimiento judicial, en ese caso también se considerará como fecha del hecho causante la de la resolución inicial del Órgano administrativo, por ser esta la fecha de efectos del reconocimiento de la Incapacidad.

En los casos en los cuales antes del reconocimiento de la Incapacidad Permanente, se desarrolle un periodo de Incapacidad Temporal de larga duración que determine la baja en la empresa del trabajador y su pase a la dependencia directa de la Seguridad Social, la fecha del hecho causante será la del momento de la baja en la empresa.

De forma excepcional, se hace constar que aquellos trabajadores que se encontrasen en situación de Incapacidad Temporal después de un periodo de larga duración antes de la publicación en el Boletín Oficial de la provincia del Convenio Colectivo anterior, y por tanto en situación de baja en la empresa y dependiente de la Seguridad Social, y se le reconozca una Incapacidad Permanente total o absoluta con posterioridad al 1 de octubre del 2006, recibirán en concepto de indemnización las cantidades previstas en el artículo 16 bis del Convenio Colectivo Vigente para los años 2004 y 2005.

#### **Artículo 28. Jubilación obligatoria.**

En virtud de la situación de paro existente se establece que la jubilación de los trabajadores se producirá, en todo caso, a los 65 años de edad, salvo que el trabajador no haya percibido su derecho a prestación de su jubilación, en cuyo caso se mantendrá trabajando hasta que perciba dicho derecho.

### **Capítulo V. Salarios y Estructura Salarial.**

#### **Artículo 29. Retribuciones.**

Para el año 2010 se establece un incremento del 1 % en todos los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo, que se aplicará, exclusivamente, desde el 1 de septiembre del 2010, incremento que ya ha sido fijado en todos los conceptos aplicables, previstos en el Convenio.

Revisión Salarial. En el supuesto de que el índice de precios al consumo mensual, correspondientes exclusivamente al sumatorio de los meses comprendidos entre



el 1 de Septiembre a 31 de Diciembre de 2010, sea superior al 1%, el exceso que sobre este porcentaje se produzca se aplicará a la totalidad de los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo con efectos exclusivamente desde el 1 de septiembre del 2010. En ningún caso la revisión salarial será a la baja.

Para el año 2011 se establece un incremento del 1,5 % en todos los conceptos económicos del presente Convenio

Colectivo, una vez efectuada la revisión del IPC del año 2010, si procede, conforme al párrafo anterior.

Revisión Salarial. En el supuesto de que el índice del precio al consumo correspondiente al año 2011 sea superior al 1,5 %, el exceso que sobre este porcentaje se produzca se aplicará a la totalidad de los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo. La revisión se llevará a cabo con efectos desde el 1 de Enero del 2011 y sobre lo vigente a 31 de Diciembre de 2010 (una vez efectuada la revisión del IPC de dicho año si procede). Una vez efectuada la revisión salarial las cuantías económicas resultantes servirán de base para el incremento salarial del año 2012. En ningún caso la revisión salarial será a la baja.

Para el año 2012 se establece un incremento del 1,5 % en todos los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo, una vez efectuada la revisión del IPC del año 2011.

Revisión Salarial. En el supuesto de que el índice del precio al consumo correspondiente al año 2012 sea superior al 1,5 %, el exceso que sobre este porcentaje se produzca se aplicará a la totalidad de los conceptos económicos del presente Convenio Colectivo. La revisión se llevará a cabo con efectos desde el 1 de Enero del 2012 y sobre lo vigente a 31 de Diciembre de 2011 (una vez efectuada la revisión del IPC de dicho año si procede). Una vez efectuada la revisión salarial las cuantías económicas resultantes servirán de base para el incremento salarial del año 2013. En ningún caso la revisión salarial será a la baja.

A 31 de diciembre de 2012 se hará una comparativa entre el IPC Real en el periodo comprendido de 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2012 que de ser superior al efectivamente aplicado durante la vida del Convenio, el diferencial será tenido en cuenta como punto de partida en la Negociación Colectiva del 2013. En ningún caso esta salvaguarda generará efectos retroactivos, siendo solo un referente de partida para la Negociación en 2013.



### **Artículo 30. Salario base.**

El salario base será el que figura en la tabla anexa.

### **Artículo 31. Absentismo.**

Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo, entre otros, para dicho logro, se establece una prima mensual de 40,40 euros, que cobrará el trabajador, siempre que no tenga ausencia total o parcial en jornada laboral alguna en el mes de referencia.

A los efectos exclusivos del presente artículo no se considerarán ausencias las debidas a las causas siguientes:

- a) Las comprendidas en el Artículo 14 del presente Convenio.
- b) Accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- c) Asistencia al médico especialista con su correspondiente justificación.
- d) Enfermedad común que lleve aparejada intervención quirúrgica, y en este caso hasta el alta médica del médico de cabecera.
- e) Huelga legal, sin perjuicio de que al aplicar los descuentos de las retribuciones económicas se aplicara la parte proporcional correspondiente a esta prima.
- f) Hasta 3 horas mensuales para acudir a consulta de médico de cabecera.

Aquellas empresas que por las mismas circunstancias y concepto tuvieran establecidas similares primas podrán absorberlas o compensarla según proceda.

La cantidad reflejada en este artículo se mantendrá inalterable durante toda su vigencia, sin sufrir revisión alguna.

En caso de que por acuerdo entre empresario y trabajador se recupere el tiempo perdido no se perderá la prima de absentismo.





### **Artículo 31BIS. Prima especial de absentismo.**

Aquel trabajador que durante todo el año no haya faltado al trabajo más de 16 horas, sea cual sea la causa de dicha inasistencia, salvo las horas de crédito legalmente reconocido por actividad sindical, recibirán una Prima Personal de 55,55 euros, que se le abonará en la nómina del mes de enero del siguiente año..

### **Artículo 32. Prima de asistencia.**

Se establece una prima de asistencia al trabajo que será de 5,69 euros diarios para todo el personal, excepto para los contratos de formación para los menores de 18 años.

Esta prima se cobrará por todos los días del año, incluidos los días de vacaciones, excepto domingos y festivos.

### **Artículo 33. Plus de distancia.**

En concepto de plus de distancia, el trabajador percibirá por cada km. de distancia existente a partir del límite del casco urbano más de 2 km., de la localidad donde radica el centro de trabajo y el lugar donde se encuentra ubicado el mismo, la cantidad de 0,23 euros/Km. El plus se cobrará tanto en la ida como en la vuelta de trabajo. Esta cantidad permanecerá inalterable durante toda la vigencia del convenio. En el supuesto de que la empresa facilite el medio de transporte, no se cobrará el plus.

### **Artículo 34. Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias en los meses de Julio y Diciembre, cuya cuantía estará integrada por los siguientes conceptos: 30 días de salario base, plus de convenio, antigüedad, y prima de asistencia.

Las indicadas pagas extraordinarias se abonarán dentro de los primeros 15 días de los meses citados, prorrateándose por semestres naturales el cobro de las mismas

### **Artículo 35. Plus de escolaridad.**

Las empresas abonarán, por cada anualidad del convenio la cantidad de 66,76





euros por cada hijo que tengan los trabajadores en edad escolar, siempre que los mismos tengan cumplidos los 3 años y no hayan cumplido 19 años y todo ello referido al día 1 de septiembre del año en curso, debiendo acreditar tal extremo antes del 31 de diciembre de cada año.

Este plus se cobrará por aquellos trabajadores que estén contratados por la empresa durante el mes de septiembre, abonándose en la nómina del mes de septiembre, siempre y cuando se justifique antes del día 10 de septiembre, abonándose en los demás casos en la nómina de octubre. Se cobrará aunque se esté en situación de Incapacidad Temporal.

### **Artículo 36. Plus de transporte.**

En concepto de Plus de Transporte y como compensación de los gastos producidos por el trabajador en sus desplazamientos al centro de trabajo, las empresas abonarán una cantidad mensual de 46,10 euros.

No podrá ser descontada parte proporcional alguna, al no entrar en la base de cotización, cobrándose por lo tanto, en todos los casos íntegramente dicha cantidad. Este plus se cobrará durante todos los meses del año salvo el mes de vacaciones.

### **Artículo 37. Nupcialidad y natalidad.**

Aquellos trabajadores que contraigan matrimonio o se inscriban en un registro oficial como pareja de hecho y permanezcan en la empresa, percibirán la cantidad de 277,15 euros por una sola vez, siempre que en la fecha que contraiga matrimonio lleve un mínimo de un año en la empresa. Si las dos personas trabajan en la misma empresa, cada una de ellas recibirá la cantidad antes reflejada.

Por el nacimiento de cada hijo de los trabajadores la empresa le abonará la cantidad de 118,97 euros, si los dos padres trabajasen en la misma empresa, entre ambos cobrarán 118,97 euros.

### **Artículo 38. Plus de nocturnidad.**

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas. Trabajando en dicho periodo nocturno, la bonificación se percibirá exclusivamente



por las horas trabajadas.

Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrarán con la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no, entre las 22 y las 6 horas.

Queda exceptuado del cobro el personal vigilante de noche que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

De igual manera quedan excluidos del cobro, todos aquellos trabajadores ocupados en jornadas diurnas que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos por acontecimientos catastróficos o calamitosos.

La bonificación por estos trabajos será del 20% sobre el salario base.

En la aplicación de este artículo se respetará cualquier mejora más beneficiosa que pudiese estar establecida, por decisión voluntaria de la empresa o por contrato individual o colectivo con los trabajadores.

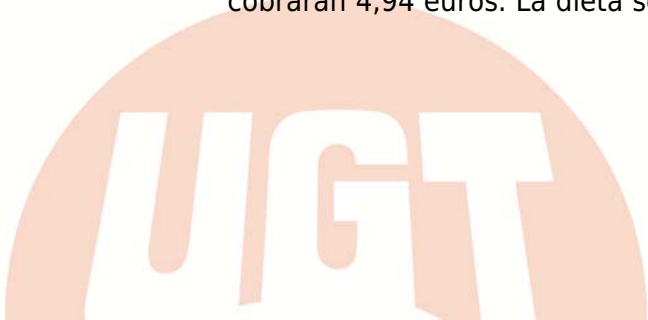
### **Artículo 39. Antigüedad.**

Se computará por quinquenios, abonándose a partir del mes siguiente de cubrir el periodo de 5 años. Su remuneración mensual, así como en cada una de las pagas extras, será el resultado de multiplicar el número de quinquenios por el valor del mismo que para cada categoría aparece en el anexo correspondiente.

Se establece el límite de antigüedad en ocho quinquenios respetándose a los que tengan una antigüedad superior reconocida, con anterioridad a la publicación del presente convenio colectivo en el boletín oficial de la provincia.

### **Artículo 40. Dietas.**

La media dieta se fija en 13,83 euros, consistente en la realización por parte del trabajador, del desayuno y una de las comidas. Si sólo se realiza el desayuno se cobrarán 4,94 euros. La dieta se fija en 24,87 euros, abonables en el caso de que





se realice el desayuno, la comida y la cena. La dieta completa se fija en la cantidad de 34,55 euros para el supuesto de que el trabajador, además de realizar todas las comidas fuera de su casa, también pernocte fuera de la misma.

En el supuesto de que los gastos excedan de las cantidades fijadas, les serán abonados al trabajador los mismos, previa justificación.

#### **Artículo 41. Plus de turnicidad.**

Se establece un plus de turnicidad, que abonará la empresa del trabajador con independencia del resto de retribuciones, ascendente a la cantidad de 1,51 euros por cada día concreto en que se participe en la rotación del turno. Siendo esta cantidad absorbible y compensable por las cantidades que por este concepto vengan abonando las empresas a la entrada en vigor del mismo.

En las empresas que esté establecido un sistema de cuarto turno, deberán abonar a los trabajadores que participen en dicho turno una prima de cuarto turno consistente en 9,60 euros diarios para el año 2010, por cada día efectivo de trabajo, y que abonarán al trabajador mientras permanezca enmarcado en el mismo.

Las cantidades aquí establecidas para el cuarto turno permanecerán inalterables durante la vigencia del convenio, no siéndole de aplicación revisión alguna.

La percepción de este plus de cuarto turno es incompatible con el abono del Plus de Turnicidad.

En el supuesto de que se produzca alguna duda en cuanto a la aplicación práctica del plus regulado en este precepto, se acuerda que con carácter obligatorio deba someterse a la interpretación de la comisión paritaria.

#### **Artículo 42. Plus carencia de incentivos.**

Las empresas que no tengan establecido algún sistema de incentivos, primas o complementos, deberán abonar un Plus de Carencia de Incentivos, que consistirá en el 11% del Salario Base por cada hora efectiva de trabajo.

A las que lo establezcan, no les será de aplicación este artículo.





De existir algún problema en el establecimiento del sistema de primas o incentivos, las partes afectadas deberán someter obligatoriamente la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio.

Este Plus sólo se abonará por cada hora efectiva de trabajo, no abonándose en los días que, efectivamente no se trabaje.

El importe del Plus por cada día efectivo de trabajo, se calculará multiplicando las horas de cada jornada por la cantidad consignada en la tabla adjunta al texto del Convenio.

El Plus tiene carácter de absorbible y compensable con cualquier otro concepto económico que por parte de las empresas se abonen, con independencia de los conceptos Salario Base, Plus convenio, Prima de asistencia, Plus transporte, Dietas, turnicidad, cuarto turno, absentismo y nocturnidad incluidos en el Convenio.

Las empresas que abonen cualquier concepto económico distinto a los contemplados en el párrafo anterior, aunque no establezcan ningún sistema de primas, incentivos o complementos, no deberán abonar el Plus de Carencia de Incentivos, si con los conceptos que abonen alcanzan el 11% del Salario Base por día efectivo de trabajo. Si no se alcanzase ese porcentaje, se complementará la cantidad hasta alcanzar dicho 11%.

#### **Artículo 43. Plus convenio.**

Se establece para todo el personal, excepto aprendices, en la cuantía de 6,87 euros diarios para el año 2010.

No se computará a efectos de antigüedad, ni de complementos de puestos de trabajo, de calidad o cantidad, incluidas primas de producción de vencimiento superior al mes ni para cualquier concepto retributivo alguno.

Este mismo criterio se aplicará, en su caso, al personal con retribución mensual.

#### **Artículo 44. Complementos salariales.**





Todos los complementos salariales de la nómina (pluses, etc.) se calcularán con la tabla de salarios base para cada categoría.

## **Capítulo VI. Mejoras sociales.**

### **Artículo 45. No discriminación en las empresas.**

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

Es de aplicación expresa la vigente legislación sobre violencia de género.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a desarrollar durante la vigencia del mismo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **Artículo 46. Accidentes laborales.**

A) Las empresas complementarán, a su cargo, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional que abona la entidad gestora o en su caso la mutua, y lo que hubiera correspondido cobrar al trabajador de haber estado en activo.

B) Dicho complemento va referido tanto al salario base, como a los complementos salariales, ya sean de carácter personal, de puesto de trabajo o de vencimiento periódico superior a la mensualidad.

C) Quedan excluidas, de complementación, aquellas percepciones que, en concepto de indemnizaciones o suplidos, no tienen carácter salarial, y por tanto no son cotizables.

D) Aquellas empresas que tengan implantado algún sistema de primas o incentivos, calcularán estos a razón de la media de lo obtenido por este concepto en los tres meses anteriores al de la baja.







E) Además de ello la empresa abonará, por cada día de baja, la cantidad de 1,52 euros.

### **Artículo 47. Hospitalización.**

Las empresas completarán hasta el 100%, las cantidades que la Seguridad Social abone a los trabajadores, por causas de cualquier enfermedad o accidente no laboral, mientras el trabajador permanezca ingresado en algún centro hospitalario.

La fórmula para el cálculo del complemento será la establecida en el artículo anterior, en sus apartados A, B, C, D y E.

Esta situación deberá justificarse con certificado del Centro Hospitalario, en el que se hará constar la fecha de ingreso y alta hospitalaria.

Así mismo se aplicara el complemento anterior en los casos en que el trabajador sea sometido a una intervención quirúrgica hospitalaria, manteniéndose el derecho hasta que se alcance el alta del médico de cabecera, como consecuencia directa de la intervención a la cual el trabajador haya sido sometido.

Tomando como referencia la nómina del mes anterior al momento de la baja en ambos casos.

No se aplicará este complemento del 100% cuando se trate de intervenciones de régimen ambulatorio.

### **Artículo 48. Enfermedad común.**

En cada año de vigencia del convenio, por una sola vez, las empresas complementarán el 80% de la base reguladora desde el primer día de baja y hasta el día treinta, siendo requisito imprescindible para el cobro de la misma, la presentación del segundo parte de confirmación de baja.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, no regulados en el párrafo anterior, cuya duración sea inferior a lo establecido en el apartado





anterior, las empresas abonarán el 60% de la base reguladora durante 3 días al año. Este complemento se aplicará en la primera baja si fuese superior a tres días y en otro caso, en bajas sucesivas, hasta completar los tres días anuales. El pago se efectuará siempre en los primeros días de baja producida.

En cada año de vigencia de convenio y para una segunda baja del trabajador, se complementará en un 80% por un periodo de 30 días, siempre que en la empresa exista un índice de absentismo inferior a 5%, por causa de enfermedad, en los dos meses naturales anteriores al mes de la baja.

## **Capítulo VII. Seguridad y Salud Laboral.**

### **Artículo 49. Comisión provincial de seguridad y salud laboral.**

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral, que consta de ocho representantes, cuatro de ellos elegidos por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, y cuatro elegidos por la representación empresarial, tendrá las siguientes funciones:

- a) Promover entre empresarios y trabajadores del sector del metal una adecuada formación e información en temas de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.
- b) Estudiar conjuntamente los accidentes o enfermedades profesionales más comunes en el sector siderometalúrgico y en el ámbito Provincial, al objeto de buscar los medios y técnicas adecuadas que los prevengan y corrijan.
- c) Esta comisión de Seguridad y Salud Laboral podrá tener misiones de mediación y arbitraje en cuantos conflictos colectivos se planteen en las empresas, en contenciosos relativos a seguridad y salud de los trabajadores.

Todas las actuaciones de esta Comisión, incluidas las visitas a las empresas, serán paritarias y colegiadas.

Se crea la figura del Delegado Territorial de Seguridad y Salud Laboral, procediéndose al nombramiento de dos Delegados, uno por UGT y otro por CC.OO. que destinarán todo el tiempo de trabajo a esta actividad. La designación y el desarrollo práctico se producirán en el seno de la Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral.

Ambas partes se comprometen al desarrollo de la misma a lo largo del presente





Convenio.

Formación de los trabajadores. El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento del tiempo invertido, en las siguientes jornadas de trabajo.

### **Delegados de prevención.**

Las Empresas deberán proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario:

1. Las reuniones de Comité de Seguridad y Salud.
2. Las reuniones convocadas por el empresario en materia de Prevención de Riesgos.
3. El tiempo destinado a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, siempre que su visita esté relacionada con temas de Seguridad Social Laboral.
4. El tiempo necesario para ser informado por el empresario sobre daños





producidos en la salud de los trabajadores una vez que el Delegado de Prevención hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

### **Artículo 50. Reconocimiento médico.**

En cumplimiento de la Ley 31/1995, Art. 22, RD 39/1997, Art. 37, punto 3 y demás disposiciones concordantes, el empresario viene obligado al deber de vigilancia de la salud respecto de los trabajadores a su servicio.

Anualmente las empresas ofrecerán a sus trabajadores la posibilidad de un reconocimiento médico cuya finalidad será evitar y controlar los daños que puedan derivarse para el trabajador de las características específicas de su puesto de trabajo.

El trabajador puede hacer renuncia expresa a someterse a reconocimiento médico. En este caso, la renuncia deberá quedar por escrito dándose traslado de la misma al empresario.

El trabajador no podrá negarse a reconocimiento médico en aquellos casos en los que legalmente así se establezca.

En ningún caso, el reconocimiento médico podrá suponer coste alguno para el trabajador.

Se extremará la confidencialidad y salvaguarda de la intimidad del trabajador, respecto de los reconocimientos médicos

### **Artículo 51. Prendas de trabajo.**

Todas las empresas afectadas por éste Convenio, además de proporcionar a los trabajadores todos los elementos de protección que determine la Ley, les dotará





de dos prendas de trabajo (mono o bata) a su ingreso en la empresa y transcurrido un año de servicio entregará uno más, y otro cada seis meses. Y también cuando excepcionalmente las prendas estén en mal estado por circunstancias de trabajo, aunque no hayan transcurridos los plazo previsto anteriormente.

### **Artículo 52. Conductores.**

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la creación de una comisión para la realización de un estudio en profundidad sobre la incidencia en la seguridad del trabajo el que un trabajador realice tareas de conductor, durante su jornada laboral.

Las conclusiones que se desprendan de este estudio, se trasladarán por la Comisión Paritaria al texto del convenio, sin esperar a la negociación del siguiente convenio.

La creación de la comisión y la realización del estudio, deberá estar finalizado antes de la expiración de este convenio.

### **Artículo 53. Empresas de mantenimiento de centros hospitalarios.**

Durante la vigencia del presente Convenio, de forma obligatoria, las organizaciones firmantes del convenio solicitarán de los servicios de prevención de las empresas de mantenimiento de los centros hospitalarios la realización de un estudio pormenorizado de los riesgos existentes. Adquiriendo las partes el compromiso de crear una comisión paritaria que plasmará en el próximo convenio las conclusiones obtenidas para que sean tenidas en cuenta en los pliegos de condiciones futuros, de ofertas para la prestación de los servicios en estos centros.

## **Capítulo VIII. Formación.**

### **Artículo 54. Formación continua.**

Las partes firmantes valoran la importancia de la Formación Profesional de los Trabajadores, para mejorar la competitividad. Por lo que se comprometen a fomentarla conjuntamente.





Las partes firmantes, se reconocen mutuamente dentro de sus fines, la capacidad y la obligación de ocuparse específicamente de la formación, reconociendo que uno de los fines esenciales de su labor, dentro de la defensa de los intereses del empresariado y de los trabajadores que agrupan y representan, es especialmente la formación, tanto la de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados y desempleados, como la de demanda, sin limitación de ningún tipo, incluida la intermediación laboral.

La comisión Provincial paritaria de Formación Continúa, integrada por la Federación Provincial del Metal y las organizaciones sindicales del metal U.G.T. y CC.OO. llevará a cabo el desarrollo del acuerdo nacional sobre Formación Continua.

Una vez elaborados los programas anuales de formación, la Comisión Paritaria realizará las gestiones para conseguir las ayudas que puedan establecerse para el desarrollo de los programas.

En el resto de los extremos relacionados con la formación, las partes ratifican el Acuerdo Nacional de Formación Continua

### **Disposiciones generales.**

#### **Artículo 55. Inaplicación salarial.**

Con carácter excepcional durante la vigencia del presente Convenio, y sin perjuicio de la obligatoriedad de su aplicación, aquellas empresas que presenten una situación de crisis, que deberá ser suficientemente demostrada, podrán plantear la posibilidad de negociar unas condiciones salariales distintas, que sustituyan con la misma eficacia jurídica, a las pactadas en el presente convenio. De acuerdo con el siguiente procedimiento:

A) Las empresas deben presentar solicitud de inicio de negociaciones, ante los representantes legales de los trabajadores y la comisión paritaria del Convenio, en un plazo máximo de 20 días hábiles, siguientes a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

B) Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (memoria





explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro u otros documentos) en los 15 días siguientes a la comunicación contemplada en el párrafo anterior.

C) En el plazo de 15 días naturales a contar desde el envío de la documentación, las partes interesadas, en el seno de la empresa intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial.

D) De no existir acuerdo, lo comunicaran a la Comisión Paritaria, que seguirá el procedimiento previsto en el Artículo 5.º del presente Convenio.

E) En las empresas en que no existan representantes de los trabajadores, el procedimiento se tramitará por medio de la Comisión Paritaria.

F) De mutuo acuerdo las partes durante la vigencia del convenio deciden que para cada caso concreto se designara el árbitro correspondiente.

G) Se considera de aplicación expresa el contenido del artículo 6 de la Ley 35/10 y las partes, para el supuesto de que no alcancen acuerdo se someten al arbitraje del SERCLA.

**Primera.** En lo no previsto por el presente Convenio se considerará integrado su texto por los mismos términos que establecía la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29/07/70, además de la Legislación que en cada momento se encuentre vigente, y en especial será de aplicación la definición que dicha Ordenanza realizaba respecto a los Jefes de Equipo.

**Segunda.** En el supuesto de que la Autoridad Laboral o Judicial competente, en el ejercicio de sus funciones, declarase la nulidad de algunas de las cláusulas del presente Convenio, quedará el convenio anulado en su totalidad, debiendo considerarse de nuevo por la Comisión Paritaria.

**Tercera.** La Comisión Negociadora del Convenio estará compuesta por un máximo de doce miembros por cada una de las representaciones económica y de los trabajadores, sin perjuicio de los Asesores de cada una de las partes.



**Cuarta.** Se considera de aplicación expresa en el ámbito del presente Convenio Colectivo el Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal aprobado por la Dirección General de Trabajo el 6 de abril de 2001, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 2 de mayo de 2001, página 16040, aunque haya sido derogado con carácter general.

### **Disposición final:**

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan que las diferencias económicas originadas como consecuencia de los efectos retroactivos del convenio, establecidos desde el 1 de septiembre del 2010, se liquiden en la nómina del mes de diciembre, si la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia se produce antes del 15 de diciembre y en otro caso en la nómina del mes de enero del 2011.





**TABLAS SALARIALES**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	EUROS / HORA PLUS CARENCIA DE INCENTIVOS	ANTIGÜEDAD VALOR AÑADIDO
<b>PERSONAL OBRERO</b>			
	DIARIO		
Oficial de 1ª	23.62	0.55	32.58
Oficial de 2ª	23.45	0.55	32.24
Oficial de 3ª	23.08	0.54	31.79
Especialista	23.07	0.54	31.79
Peón	22.80	0.54	31.39
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>			
	MENSUAL		
Almacenero	696.76	0.54	31.62
Chófer	706.31	0.54	32.26
Vigilante	685.61	0.53	31.12
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE ORGANIZACIÓN</b>			
Jefe de Primera	783.36	0.59	35.55
Jefe de Segunda	763.82	0.58	34.67
Oficial de 1ª Viajante	737.37	0.56	33.47
Oficial de 2ª	719.33	0.55	32.65
Auxiliar	697.48	0.54	31.67
<b>TÉCNICOS DE OFICINA</b>			
Delineante proyectista	769.59	0.58	34.94
Delineante de 1ª	737.38	0.56	33.47
Delineante de 2ª	719.33	0.55	32.65
Auxiliar	697.51	0.54	31.67
<b>TÉCNICOS DE LABORATORIO</b>			
Jefe de laboratorio	792.17	0.60	35.96
Jefe de sección	761.50	0.58	34.57
Analista de 1ª	731.24	0.56	33.20
Analista de 2ª	709.06	0.55	32.19
Auxiliar	700.51	0.54	31.67
<b>TÉCNICOS DE TALLER</b>			
Jefe de taller	781.43	0.58	35.47
Maestro de taller	742.34	0.57	33.70
Maestro de taller de 2ª	737.38	0.56	33.47
Encargado	716.69	0.55	32.54
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>			
Perito	841.62	0.62	38.22
Maestro industrial	756.57	0.57	34.35
Practicante A.T.S.	728.19	0.56	33.07



ARTÍCULO	CONCEPTO	EUROS
20.º	Contratos de formación:	
	Primer año:	635.92
	Segundo año:	665.47
30.º	Salario Base	(En tablas salariales)
31.º	Plus de Absentismo	40.40
31 BIS	Prima especial de Absentismo (anual)	55.55
43.º	Plus Convenio	6.87
32.º	Prima de asistencia	5.69
33.º	Plus distancia	0.23
35.º	Plus de escolaridad	66.76
36.º	Plus transporte	46.10
37.º	Nupcialidad	277.15
37.º	Natalidad	118.97
39.º	Antigüedad	(En tablas salariales)
40.º	Dietas:	
	Media Dieta	13.83
	Media Dieta solo desayuno	4.94
	Dieta	24.87
	Dieta completa	34.55
41.º	Plus de turnicidad	1.51
41.º	Cuarto Turno	9.60
46.º	Cantidad por día de baja	1.52
42.º	Plus carencia de incentivos	(en tablas salariales)

Jaén, a 31 de Enero de 2011.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL M.ª MARTOS RUBIO.