ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1594/19

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Delegación Territorial de Ávila

RESOLUCIÓN, DE 1 DE JULIO DE 2019, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL "CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA". (CÓDIGO CONVENIO: 05000135011982).

Con fecha 17 de mayo de 2019 D. Fernando Arribas Carretero, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Ávila", solicitó la inscripción de dicho convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de esta Oficina, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fechas 28 de mayo y 27 de junio de 2019 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas, presentándose con fecha 28 de junio de 2019 el nuevo texto de convenio, acorde con los requerimientos practicados.

Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

- **Primero.** Ordenar la inscripción del "Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Ávila" en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos dependiente de esta Oficina, con notificación a la Comisión Negociadora.
- **Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 1 de julio de 2019.

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE ÁVILA.

TÍTULO I. NATURALEZA JURÍDICA

Artículo 1. Partes contratantes.

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

TÍTULO II. ÁMBITOS

Artículo 2. Ámbito funcional, territorial y personal.

El ámbito funcional del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores de Ávila y provincia que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del ámbito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este Convenio, están incluidas en el Anexo I del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE de 19 de junio de 2017).

Los CNAEs recogidos en dicho Anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y su duración, que será de 3 años, finalizará el 31 de diciembre del 2021.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes. Estas acuerdan mantener las primeras reuniones de negociación para el año 2022, dentro de la primera quincena del mes de enero. No obstante, permanecerá en vigor hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Artículo 5. Compensación, garantía y absorción.

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

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

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

TÍTULO III. CONTRATACIÓN

Artículo 6. Conversión de contratos temporales en indefinidos.

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

Artículo 7. Contratos formativos. Jubilación parcial y contrato de relevo.

A) CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores.

La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. En atención a las necesidades formativas del trabajador, éste podrá prorrogarse seis meses más.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años (menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 %) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni en los supuestos de contratos suscritos en el marco de los programas públicos de empleo y formación.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad.

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 4, 5 y 6 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria.

El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25 % el primer año y del 20 % el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

La retribución será la establecida en los convenios colectivos de ámbito inferior y no podrá ser inferior al salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75 % el primer año y un 80 % el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación.

La retribución, así determinada, se entiende referida a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio de aplicación.

Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta.

Si concluido el contrato, el trabajador no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

B) CONTRATOS EN PRÁCTICAS

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Atendiendo a las características del Sector del Metal y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo que le sea de aplicación, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato,

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

C) JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Al amparo del art. 215.2 de la Ley de la Seguridad Social y del art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores el derecho de jubilación parcial y la consiguiente reducción de la jornada hasta los límites máximos previstos, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial el de edad. El correspondiente contrato de relevo podrá celebrarse, de acuerdo con la empresa, ajustándose a la normativa vigente.

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

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

Artículo 8. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este Convenio, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

Los convenios colectivos de ámbito inferior podrán delimitar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales, será de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 9. Contrato de obra o servicio determinado.

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.

Asimismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y el trabajador afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea superior a tres años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de cuatro años.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores:

- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2015.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Artículo 10. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

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

1. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.

c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los

mismos derechos y retribuciones que los trabajadores afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

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

Se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, en un plazo máximo de 10 días, copia del contrato de puesta a disposición de los trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal, en las condiciones que dispone el artículo 15 del Real Decreto 417/2015, de 29 de enero, por el que se aprueba el reglamento de las empresas de trabajo temporal.

2. SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS

Se estará a lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. SUBROGACIÓN DE PERSONAL

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

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

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

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

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

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

4) Copia de los pactos de empresa vigentes, suscritos con la plantilla o Comité de Empresa, debidamente registrados, si existieren.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

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

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

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

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

Artículo 12. Período de prueba.

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

El ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: hasta seis meses.

Grupo 2: hasta seis meses.

Grupo 3: hasta dos meses.

Grupo 4: hasta un mes.

Grupo 5: hasta un mes.

Grupo 6: hasta 15 días.

Grupo 7: hasta 15 días.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si el trabajador hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

RESOLUCIÓN O DESISTIMIENTO DEL CONTRATO

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes pacten en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, o en su defecto, en los convenios de empresa, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario en los convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, en los convenios de empresa.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

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

INTERRUPCIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 13. Ceses.

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

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

Artículo 14. Finiquitos.

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

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

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

TÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15. Clasificación profesional.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo VI del II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE de 19 de junio de 2017).

No obstante lo anterior, la totalidad de las categorías profesionales, podrán ser desempeñadas por trabajadores hombres y mujeres sin exclusión alguna por razón de sexo.

TÍTULO V. ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 16. Salarios.

1. Las condiciones económicas pactadas hasta el 31 de diciembre de 2019 son las que figuran en la tabla recogida como Anexo I.

2. Las condiciones económicas pactadas para el año 2020 serán el resultado de incrementar las Tablas vigentes en el 2019, en un 2,2 %.

3. Las condiciones económicas pactadas para el año 2021 serán el resultado de incrementar las Tablas vigentes en el 2020, en un 2,2 %.

Artículo 17. Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) registrara, al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio un incremento superior al 2,2 %, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados, serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte, que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero del año de que se trate. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 18. Pago de salarios.

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

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

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

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

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

Artículo 19. Complementos salariales personales. Antigüedad.

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

Para los años 2020 y 2021, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2 y 3 del art. 16 y revisada en los términos que establece el artículo 17.

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

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

Artículo 20. Complementos de puesto de trabajo.

A) PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD, PELIGROSIDAD

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones reglamentarias que le son de aplicación, la empresa, deberá adoptar mediadas colectivas e individuales para evitar la exposición a trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Estos conceptos vendrán determinados según lo recogido en la evaluación de riesgos de cada puesto.

Cuando no resulte posible la eliminación o reducción del riesgo mediante la adopción de medidas adecuadas, el complemento salarial correspondientes a trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, se abonarán durante el año 2019, en la cuantía que se establece en la tabla del Anexo III, según que concurra una, dos o tres de las circunstancias indicadas.

Para los años 2020 y 2021, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2 y 3 del art. 16 y revisada en los términos que establece el artículo 17.

El trabajador podrá optar entre el abono del complemento establecido para dichos trabajos o compensar su necesaria realización con una reducción de jornada del 25 %, 30 % o 35 %, según que concurra una, dos o tres, respectivamente, de las referidas circunstancias.

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

B) PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores que tuviesen que realizar su jornada de trabajo durante la noche, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento en la cuantía que se indica en el Anexo IV en el año 2019.

Para los años 2020 y 2021, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2 y 3 del art. 16 y revisada en los términos que establece el artículo 17.

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

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

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

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

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

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

Artículo 21. Complementos por cantidad y calidad de trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS

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

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

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

Artículo 22. Complementos de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

Artículo 23. Complementos extrasalariales.

A) DIETAS

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

	Año 2019
Por dieta completa:	42,64 €
Por media dieta:	15,61 €

Para los años 2020 y 2021, la tabla indicada será incrementada en los mismos términos que se expresan en los números 2 y 3 del art. 16 y revisada en los términos que establece el artículo 17.

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

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

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

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

B) TRANSPORTE Y DESPLAZAMIENTOS

Los trabajadores que, de acuerdo con la empresa, utilicen su vehículo como medio de desplazamiento, por necesidades de ésta, percibirán 0,29 euros por kilómetro.

TÍTULO VI. ORDENACIÓN DE LA JORNADA

Artículo 24. Jornada.

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

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

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

Artículo 25. Calendario y horarios.

Tal como establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, tal como establece la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

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

Sin perjuicio de lo anterior y al objeto de que sirva de pauta o ejemplo en aquellas empresas que no establezcan otro distinto de acuerdo con la legislación vigente, la

Comisión Paritaria del Convenio se reunirá una vez publicadas las fiestas de carácter nacional y local, para el establecimiento de un calendario laboral base.

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

Artículo 26. Aspectos sobre vacaciones.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

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

TÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES Y RÉGIMEN DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 27. Actividad sindical en la empresa.

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

Las secciones sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías:

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

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

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

- Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de los Comités de empresa o Delegados de Personal en su caso.
- Deberán ser informados y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente a los trabajadores y en especial las relativas a:
  - Expedientes de Regulación de Empleo.
  - Traslados totales o parciales de la empresa.
  - Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
  - Decisiones que afecten substancialmente a la organización del trabajo.

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

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

Artículo 28. Representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

c) La acumulación se llevará a cabo con las horas disponibles en cada mes y se pondrá en conocimiento de la empresa los nombres de quien o quienes harán

uso de la acumulación y la cuantía de la misma, que se pretenda realizar, antes del inicio de cada período.

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

TÍTULO VIII. ÁMBITO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 29. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

1. Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

a. Jornada de trabajo.

b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c. Régimen de trabajo a turnos.

d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e. Sistema de trabajo y rendimiento.

f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

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

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

TÍTULO IX. SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 30. Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.

En dicha materia se estará a lo dispuesto en el Capítulo XV, artículos 55 a 71 del vigente II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, publicado en el B.O.E. de 19 de junio de 2017.

TÍTULO X. ADMINISTRACIÓN DE LOS ACUERDOS

Artículo 31. Comisión paritaria.

Estará compuesta por un presidente, cargo que recaerá en la persona que fuese designada como tal para cada sesión y de forma alternativa por la Federación Empresarial

y Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., consideradas éstas en su conjunto como representación de los trabajadores, y por los siguientes vocales: dos de CC.OO., dos de U.G.T. y cuatro de la Federación Abulense de Empresarios del Metal, con los asesores que cada parte quiera llevar.

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

1. Interpretación, auténtica del Convenio.
2. Entender, resolver o decidir, por vía de arbitraje, de las cuestiones que voluntariamente le sean sometidas por las partes por causa o como consecuencia de este Convenio.
3. Conciliación obligatoria de los conflictos colectivos con independencia de las atribuciones que, por imperativo legal, puedan corresponder a la jurisdicción y autoridad laboral.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.
5. Estudio de la evolución de las relaciones entre empresas y trabajadores del sector.
6. Entender de las cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
7. Intervenciones previas en aquellos conflictos susceptibles de ser tramitados por el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).
8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos y expedientes no incluidos en el apartado anterior.
9. Crear una subcomisión que tendrá competencias en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos laborales.
10. Velar por la no discriminación por razón de sexo.
11. Tomar decisiones en materia de formación.
12. Dar solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos, les sea sometido por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión paritaria deberá reunirse para conocer la situación planteada en el plazo de tres días hábiles. La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus vocales y, en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuando con los que asistan, concediéndose a cada parte un número de votos igual al de los vocales concurrentes de la parte de número inferior, de tal modo que siempre sea un número paritario el de vocales presentes.

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

Deberá emitir el preceptivo dictamen, en el plazo máximo de cinco días laborales.

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

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

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y león (SERLA).

TÍTULO XI. MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 32. Mediación y arbitraje.

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

TÍTULO XII. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 33. Incapacidad temporal.

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

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

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

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

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

3. Lo dispuesto en los apartados anteriores, en ningún caso podrá suponer una minoración de la prestación a cargo de la Seguridad Social.

Artículo 34. Seguro de vida, invalidez y muerte.

Las empresas afectadas por este Convenio garantizarán a los trabajadores o sus familiares la cantidad de 21.224,39 euros durante al año 2019 y 22.000 euros durante los años 2020 y 2021, en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, siempre que éste se haya producido con posterioridad a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

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

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

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

Artículo 35. Ayudas de estudio.

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO XIII. PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 36. Permisos retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento o adopción de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Al menos uno de los días será laborable.

La presente licencia podrá disfrutarse en días alternos, en tanto dure el hecho causante.

c) Siete días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, como por ejemplo ser testigo en un juicio con citación judicial, renovación de D.N.I. etc.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Asistencia al médico especialista por el tiempo necesario, coincidiendo en el tiempo de trabajo.

h) Asistencia al médico de cabecera por el tiempo de coincidencia con el horario de trabajo, un máximo de 16 horas/año.

i) 12 horas al año para acompañar al médico a familiares de primer grado, coincidiendo con el tiempo de trabajo

j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 apartado ll).

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

ll) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados j), k) y l), corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados j), k) y l) serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

m) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

n) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, por el tiempo establecido en las disposiciones legales de carácter general.

o) En supuestos de extinción de contratos por causas objetivas: durante el período de preaviso, se tiene derecho a seis horas semanales para buscar un nuevo empleo.

p) La asistencia a exámenes, para Titulaciones Oficiales del Estado.

q) Ocho horas al año de libre disposición, previo aviso y acuerdo con la empresa.

A estos permisos tendrán derecho tanto los matrimonios formalizados por vía religiosa como civil.

Artículo 37. Permisos no retribuidos.

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

Artículo 38. Excedencias.

A. EXCEDENCIA FORZOSA

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

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

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

B. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

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

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

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

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

Artículo 39. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

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

TÍTULO XIV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 48 del presente Convenio.

Artículo 41. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

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

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

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

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

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 42. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

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

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

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

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

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 43. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 44. Sanciones.

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

a) Por faltas leves.

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

– Despido.

Artículo 45. Prescripción.

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

a) Faltas leves: diez días.

b) Faltas graves: veinte días.

c) Faltas muy graves: sesenta días.

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

Artículo 46. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Derecho supletorio.

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

Segunda. Acuerdos estatales.

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

Tercera. Igualdad.

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

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Drogodependencia: Las empresas con respaldo en el Acuerdo Regional de Colaboración para la prevención y el tratamiento de la drogodependencia en el ámbito laboral suscrito por CECALE, CC.OO, U.G.T. y la JCYL, el 6 de junio de 2016, propiciarán, facilitarán el tratamiento de los trabajadores afectados por tal patología siempre y cuando sean ellos los que soliciten voluntariamente al tratamiento. Facilitándose por la empresa la reincorporación una vez se encuentre acreditada su rehabilitación/recuperación.

Cuarta.

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

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO I

CONDICIONES ECONOMICAS PARA 2.019

CATEGORIAS	S. BASE 2.019
Oficial 1ª Oficio	41,09
Oficial 2ª Oficio	39,32
Oficial 3ª Oficio	37,87
Chofer de camión	41,34
Operario-conductor	41,10
Chofer de turismo	40,58
Jefe de taller	45,61
Maestro de taller	43,75
Encargado	43,75
Especialista	37,30
Mozo de almacén	37,30
Peón ordinario	36,55
Técnico Grado Superior	61,35
Téc.Grado Medio (Ing.Técn)	56,60
Maestro Industrial	42,18
Delineante de primera	41,10
Analista de primera	41,10
Capataz	41,10
Técnico Organización de 1ª	41,49
Vigilante	37,30
Ayudante Técnico Sanitario	56,60
Jefe Administrativo de 1ª	45,61
Jefe Administrativo de 2ª	43,75
Oficial Administrat.de 1ª	41,10
Oficial Administrat.de 2ª	39,32
Auxiliar Administrativo	37,30
Trabajador menor 18 años	29,65

ANEXO II

ANTIGÜEDAD 2.019

CATEGORIAS	**IMPORTE QUINQUENIO DIA 2.019**
Oficial 1ª Oficio	**1,58**
Oficial 2ª Oficio	**1,55**
Oficial 3ª Oficio	**1,53**
Chofer de camión	**1,58**
Operario-conductor	**1,58**
Chofer de turismo	**1,55**
Jefe de taller	**1,74**
Maestro de taller	**1,65**
Encargado	**1,65**
Especialista	**1,51**
Mozo de almacén	**1,51**
Peón ordinario	**1,51**
Técnico Grado Superior	**2,22**
Téc.Grado Medio (Ing.Técn)	**1,98**
Maestro Industrial	**1,61**
Delineante de primera	**1,58**
Analista de primera	**1,58**
Capataz	**1,58**
Técnico Organización de 1ª	**1,58**
Vigilante	**1,51**
Ayudante Técnico Sanitario	**1,98**
Jefe Administrativo de 1ª	**1,74**
Jefe Administrativo de 2ª	**1,65**
Oficial Administrat.de 1ª	**1,58**
Oficial Administrat.de 2ª	**1,55**
Auxiliar Administrativo	**1,51**
Trabajador menor 18 años	**1,00**

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958

ANEXO III

PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD 2.019

CATEGORIAS	1 CIRCUNST.		2 CIRCUNST.		3 CIRCUNST.
	25%		30%		35%
	2.019		2.019		2.019
Oficial 1ª Oficio	8,02		9,64		11,22
Oficial 2ª Oficio	7,90		9,47		11,07
Oficial 3ª Oficio	7,80		9,36		10,93
Chofer de camión	8,02		9,64		11,22
Operario-conductor	8,02		9,64		11,22
Chofer de turismo	7,92		9,51		11,10
Jefe de taller	8,51		10,24		11,92
Maestro de taller	8,24		9,87		11,54
Encargado	8,24		9,87		11,54
Especialista	7,68		9,24		10,78
Mozo de almacén	7,68		9,24		10,78
Peón ordinario	7,64		9,18		10,73
Técnico Grado Superior	11,06		13,25		15,44
Téc.Grado Medio (Ing.Técn)	10,01		12,05		14,05
Maestro Industrial	8,16		9,81		11,42
Delineante de primera	8,02		9,64		11,22
Analista de primera	8,02		9,64		11,22
Capataz	8,02		9,64		11,22
Técnico Organización de 1ª	8,02		9,64		11,22
Vigilante	7,68		9,24		10,77
Ayudante Técnico Sanitario	10,01		12,05		14,05
Jefe Administrativo de 1ª	8,51		10,24		11,92
Jefe Administrativo de 2ª	8,24		9,87		11,55
Oficial Administrat.de 1ª	8,02		9,64		11,22
Oficial Administrat.de 2ª	7,90		9,47		11,07
Auxiliar Administrativo	7,68		9,24		10,77
Trabajador menor 18 años	5,07		6,08		7,08

ANEXO IV

NOCTURNIDAD 2.019

CATEGORIAS	PLUS NOCTURNIDAD
	HORA
	2.019
Oficial 1ª Oficio	2,43
Oficial 2ª Oficio	2,32
Oficial 3ª Oficio	2,26
Chofer de camión	2,44
Operario-conductor	2,43
Chofer de turismo	2,38
Jefe de taller	2,71
Maestro de taller	2,60
Encargado	2,60
Especialista	2,22
Mozo de almacén	2,22
Peón ordinario	2,19
Técnico Grado Superior	3,64
Téc.Grado Medio (Ing.Técn)	3,36
Maestro Industrial	2,50
Delineante de primera	2,43
Analista de primera	2,43
Capataz	2,43
Técnico Organización de 1ª	2,44
Vigilante	2,22
Ayudante Técnico Sanitario	3,36
Jefe Administrativo de 1ª	2,71
Jefe Administrativo de 2ª	2,60
Oficial Administrat.de 1ª	2,43
Oficial Administrat.de 2ª	2,32
Auxiliar Administrativo	2,22
Trabajador menor 18 años	1,50

www.diputacionavila.es
bop@diputacionavila.es
Depósito Legal AV-1-1-1958