

## Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

CONSEJERÍA DE FOMENTO

SERVICIO TERRITORIAL DE PALENCIA

#### EDICTO

Habiendo sido levantadas las Actas Previas a la Ocupación de las fincas afectadas por el expediente de expropiación incoado para la ejecución de la obra que a continuación se adjunta; este Servicio Territorial ha resuelto, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 52.7 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa, convocar, a los titulares de bienes y derechos afectados incluidos en los expedientes de Justiprecios por Mutuo Acuerdo alcanzados hasta la fecha, en los lugares, fechas y horas que figuran en los tabloncillos de anuncios de los Ayuntamientos en los que radican los bienes afectados, con la finalidad de proceder al pago de los Justiprecios alcanzados.

OBRA: "**Mejora de plataforma y firme, variante de Salinas P-212, de Cervera de Pisuerga a Aguilar de Campoo. Tramo: Cervera de Pisuerga - Aguilar de Campoo. P.K. 0,000 al 24,700. Clave: 2.1-P-29/1.2-P-11**"

Lugar de pago:	Fecha:	Hora:
Ayuntamiento de Salinas de Pisuerga	29-11-2005	10:00

OBRA: "**Variante de Santibáñez de la Peña. Carretera C-626 de Cervera de Pisuerga a La Magdalena por Guardo. Tramo: Santibáñez de la Peña. Clave: 1.2-P-13**".

Lugar de pago:	Fecha:	Hora:
Ayuntamiento de Santibáñez de la Peña	29-11-2005	11:30

OBRA: "**Variante de Santibáñez de la Peña. Carretera C-626 de Cervera de Pisuerga a La Magdalena por Guardo. Tramo: Villanueva de Arriba. Clave: 1.2-P-14**".

Lugar de pago:	Fecha:	Hora:
Ayuntamiento de Santibáñez de la Peña	29-11-2005	11:30

OBRA: "**Proyecto modificado de construcción variante de Villanueva de Arriba (Palencia) C-626 de Cervera de Pisuerga a La Magdalena por Guardo. Tramo: Villanueva de Arriba. Clave: 1.2-P-14M**".

Lugar de pago:	Fecha:	Hora:
Ayuntamiento de Santibáñez de la Peña	29-11-2005	11:30

Lo que se comunica a los efectos oportunos y en especial al de los contenidos en el artículo 49 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa de 26 de abril de 1957.

Palencia, 7 de noviembre de 2005. - El Jefe del Servicio Territorial de Fomento, Luis Calderón Nágera.

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Referencia: *Convenios Colectivos.*

Expte.: 14/05 34009355

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para el **Sector de Siderometalurgia** para Palencia y provincia, presentado en esta Oficina Territorial con fecha 26.10.05, a los efectos de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia, suscritos por **Fepametal**, de una parte y por **CC.OO. y U.G.T.**, de otra, el día 25.10.05, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R. D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 2 del R. D. 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

#### ACUERDA:

- 1.- **Ordenar** su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia.

En Palencia, a dos de noviembre de dos mil cinco. El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

#### CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE PALENCIA

##### CAPÍTULO I.

##### DISPOSICIONES GENERALES Y ÁMBITOS

##### Artículo 1. - ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio afecta a todas las empresas y trabajadores de la industria siderometalúrgica de Palencia y su provincia, comprendidos en el ámbito funcional del mismo.

##### Artículo 2. - ÁMBITO FUNCIONAL.

Estarán afectadas por el presente Convenio todas las empresas comprendidas en el ámbito geográfico antes citado, dedicadas a la industria del metal, comprendiendo éstas tanto las referidas al proceso productivo, como aquellas otras de transformación y almacenaje, así como aquellas industrias de fabricación de envases metálicos y botero, cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm. A su vez, este Convenio afectará a los centros de trabajo en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines a la siderurgia, o trabajos de instalación, montajes eléctricos, tendidos de líneas de conducción eléctrica, tendidos de cables y redes telefó-

nicas, señalización y electrificación de ferrocarriles e industrias de óptica y precisión; sin más excepciones que las señaladas a continuación:

- Empresas que tengan concertado Convenio Colectivo de dicho ámbito, siempre y cuando las condiciones del mismo sean más favorables en su conjunto y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables. En todo caso, estos Convenios respetarán los mínimos legales de derecho necesario.
- Empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

No obstante la excepción indicada en primer lugar, las empresas con Convenio Colectivo propio podrán adherirse al presente Convenio por decisión voluntaria de las partes negociadoras del mismo.

#### **Artículo 3. - ÁMBITO PERSONAL:**

Este Convenio afecta a todos los trabajadores –actuales y futuros– de las empresas comprendidas en el ámbito geográfico y funcional del mismo, salvo el personal directivo comprendido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 4. - ÁMBITO TEMPORAL:**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial correspondiente, salvo aquellas cuestiones a las que se haya dado un ámbito distinto y salvo en cuanto a los efectos económicos que se retrotraerán al día 1 de enero de 2005.

La vigencia de este Convenio se establece por 4 años, por lo que finalizará el día 31 de diciembre de 2008.

#### **Artículo 5. - DENUNCIA Y PRÓRROGA.**

El presente Convenio se considera denunciado por ambas partes de forma automática en la fecha de finalización de su vigencia. No obstante, las cláusulas normativas se mantendrán hasta que no sean sustituidas por un nuevo Convenio, perdiendo su vigencia exclusivamente las cláusulas obligacionales.

#### **Artículo 6. - COMPENSACIÓN-ABSORCIÓN.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras establecidas con anterioridad, de carácter colectivo o individual, respetándose –no obstante– aquellas que con carácter personal excedan en su totalidad de las establecidas en dicho Convenio.

#### **Artículo 7. - CONCURRENCIA DE CONVENIOS.**

Este convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá verse afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbitos distintos.

## **CAPÍTULO II**

### **EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 8. - CONTRATACIÓN.**

Las empresas afectadas por este Convenio, adquieren el compromiso de no efectuar contrataciones con trabajadores que tuvieran otro empleo y no estén dados de alta en la

Seguridad Social. Asimismo los trabajadores incluidos en este Convenio se comprometen a no prestar trabajo en otras empresas sin que en las mismas sean dados de alta en la Seguridad Social.

La Comisión Paritaria tendrá facultades para proponer las medidas que estimen procedentes cuando tenga conocimiento de estas circunstancias, pudiendo solicitar los documentos pertinentes de las empresas para comprobar estos casos de pluriempleo ilegal.

Las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores se comprometen a entregar copia básica de los contratos temporales que se realicen a los Sindicatos más representativos.

#### **Artículo 9. - CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.**

El objetivo de este contrato, será el de atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tarea o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Su formalización será siempre por escrito, con su correspondiente registro en la Oficina Pública.

La duración de este contrato será de un máximo de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá prorrogarse mediante el acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración máxima del contrato pueda exceder de dicho plazo y dentro del período de dieciocho meses.

Se entenderán prorrogados tácitamente hasta la correspondiente duración máxima de los doce meses, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.

En el contrato se deberá de consignar, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifique y se determinará la duración del mismo.

Expirada la duración máxima, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuará prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

La transformación de este contrato en indefinido dará derecho a las bonificaciones e incentivos establecidos legalmente a tal fin.

Tanto en jornada de trabajo como en salario, se estará a lo establecido en el presente Convenio Provincial, para toda la vigencia del mismo.

Este contrato tendrá una indemnización por cese a su vencimiento de un día de salario por cada mes efectivamente trabajado.

#### **Artículo 10. - OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.**

Para el resto de las modalidades de contratación temporal, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adquieren el compromiso de aceptar y estar a lo dispuesto de lo que resulte, como consecuencia de la negociación actual que se está llevando a cabo en el ámbito nacional entre los Sindicatos mayoritarios de CC.OO. y U.G.T. y la patronal CEOE, poniendo de inmediato su aplicación una vez concluya ésta.

Los contratos suscritos mediante la modalidad de obra o servicio determinado y prácticas tendrán una indemnización

por cese a su vencimiento de un día de salario por cada mes efectivamente trabajado.

#### Artículo 11. - PERÍODO DE PRUEBA.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres para los trabajadores que no sean técnicos titulados. La resolución del contrato durante el período de prueba, no procederá si dicho período no se ha estipulado en el contrato, o si las partes ya habían mantenido un contrato anterior, con período de prueba superado, para el mismo puesto de trabajo.

#### Artículo 12. - CESES.

La empresa que extinga el contrato de trabajo vigente, de duración superior a quince días, cualquiera que sea su naturaleza, deberá de preavisar al trabajador con, al menos, quince días de antelación. Por el incumplimiento de dicha obligación se le abonará al trabajador tantos días como se haya incumplido el preaviso, junto con la liquidación de partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones –en su caso–. No estarán sujetas a preaviso alguno las extinciones contractuales derivadas de no superación del período de prueba, ni las derivadas de despido disciplinario.

Igualmente los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito con un plazo de preaviso de quince días, salvo durante el periodo de prueba. Por el incumplimiento de esta obligación la empresa podrá descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

#### Artículo 13. - FINIQUITOS.

Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que corresponden.

La Dirección de la empresa entregará el recibo–finiquito por finalización de contrato, con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores si así se le solicita.

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 consignarán.

El recibo de finiquito sólo será liberatorio por las cantidades en él reflejadas.

### CAPÍTULO III

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

#### Artículo 14. - TRABAJO DE LOS MENORES.

La edad mínima para el inicio de la relación laboral se fija en los 16 años.

Los trabajadores de 16 y 17 años ascenderán automáticamente a la categoría de ayudante al cumplir los 18 años.

Durante cualquier momento una vez ascendidos a la categoría de ayudante, podrán solicitar el ascenso, de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 52 sobre Tribunal de Aptitud y en todo caso, ascenderán a la categoría de oficial de tercera, de forma automática, al cumplir los 21 años.

La formación total de los menores obliga al empresario a la enseñanza teórica y práctica, por sí o por otro, de un oficio de la industria siderometalúrgica.

En el supuesto de que cualquiera de las partes interesara del INEM la realización de Cursos de Formación Profesional acelerada, y este Organismo los realizase, las empresas estarán obligadas a facilitar la asistencia a los mismos a los trabajadores con contrato de formación que se hayan inscrito en el curso, autorizándoles a ausentarse de su puesto de trabajo con el percibo de su remuneración, durante una hora diaria como máximo y con el tope de un mes. La falta injustificada del trabajador a las clases dará derecho a la empresa a descontar la remuneración correspondiente y –en caso de reiteración– a la aplicación las sanciones previstas en el artículo 43 y siguientes sobre Sanciones de este Convenio.

#### Artículo 15. - NIVELES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.

En el presente Convenio Colectivo se establecen los Grupos y Categorías Profesionales donde deben quedar encuadrados los trabajadores afectados por el mismo. No obstante, las empresas podrán establecer sistemas de descripción y clasificación de puestos de trabajo distintos a los previstos en este orden convencional, acomodando a efectos retributivos el nuevo sistema con el previsto en este Convenio, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, ambas partes convienen en someter la Comisión Paritaria durante la vigencia del Convenio, la definición y encuadramiento de las categorías profesionales que no estén contempladas y definidas en este artículo, y todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el acuerdo marcó sobre sistema de clasificación profesional para la industria siderometalúrgica, que fue suscrito con fecha 16 de enero de 1996, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), y de otra por la Federación Siderometalúrgica de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., y por la Federación del Metal de la Confederación Intersindical Gallega.

- |            |   |
|------------|---|
| Nivel I:   | Titulado Superior.  |
| Nivel II:  | Titulado Medio (Ingeniero Técnico Industrial, Ingeniero Técnico de Minas, Graduado Social, Profesor Mercantil, etc.).   |
| Nivel III: | Jefe Administrativo de 1ª, Jefe de Taller, Jefe de 1ª de Laboratorio, Jefe de Sección de Organización de 1ª.  |
| Nivel IV:  | Jefe Administrativo de 2ª, Jefe de Sección de Organización de 2ª, Jefe de 2ª de Laboratorio, Dibujante Proyectista y Maestro Industrial.                              |
| Nivel V:   | Oficial Administrativo de 1ª, Técnico de Organización de 1ª, Delineante de 1ª, Analista de 1ª, Dibujante Práctico 1ª de Topografía, Maestro de Taller, Contramaestre. |

- Nivel VI: Oficial Administrativo de 2.<sup>a</sup> Técnico de Organización de 2.<sup>o</sup>, Delineante de 2.<sup>a</sup>, Analista de 2.<sup>a</sup>, Fotógrafo, Archivero, Bibliotecario, Maestro de 2.<sup>a</sup> y Encargado.
- Nivel VII: Oficial de 1.<sup>a</sup> de Oficio, Conductor de camión o grúa de automóviles, Conductor maquinista de automóviles y Almacenero.
- Nivel VIII: Oficial de 2.<sup>a</sup> de Oficio, Conductor de turismo.
- Nivel IX: Oficial de 3.<sup>a</sup> de Oficio, Conductor de motocicleta..
- Nivel X: Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Organización, Auxiliar de Oficina, Técnico Auxiliar de Laboratorio, Calculador Reproductor Fotográfico, Listero, Dependiente Principal de Economato, Cabo de Guardias y Capataz de Especialistas.
- Nivel XI: Telefonista, Conserje, Pesador, Basculero, Dependiente, Auxiliar de Economato, Reproductor de Planos y Capataz de Peones.
- Nivel XII: Especialista, Mozo Especializado de Almacén, Ordenanza, Portero, Enfermero, Guarda jurado, Viajante por sus condiciones especiales en comisiones.
- Nivel XIII: Peón, Vigilante y Personal de Limpieza.
- Nivel XIV: Ayudante de Oficial.
- Nivel XV: Trabajadores de 16 y 17 años.

#### CAPÍTULO IV

##### TIEMPO DE TRABAJO

###### Artículo 16. - JORNADA DE TRABAJO.

La jornada laboral para la vigencia del presente Convenio Colectivo en cómputo anual de trabajo efectivo, respetándose aquellas jornadas inferiores que se tengan pactadas en cada empresa, será la siguiente:

- Para el año 2005: 1.760 horas.
- Para el año 2006: 1.756 horas.
- Para el año 2007: 1.756 horas.
- Para el año 2008: 1.752 horas.

Todas las empresas afectadas por este Convenio, distribuirán su jornada de lunes a viernes, con excepción de aquellas que tuvieran su jornada de lunes a sábado, las cuales procurarán adaptarse a la adecuada distribución de lunes a viernes.

En todo caso se respetará la jornada mas beneficiosa de que se viniera disfrutando.

Previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, las empresas podrán establecer la distribución irregular de la jornada, por la cual en base a necesidades de fabricación y/o suministro a los clientes, la jornada diaria habitual podrá reducirse o ampliarse, de forma que se pueda reducir dicha jornada diaria hasta un mínimo de 6 horas o prolongarse hasta un máximo de 10 horas.

Las horas trabajadas en más o en menos de acuerdo con la jornada preexistente, pasarán a formar parte de una bolsa individualizada de cada trabajador, que deberá regularizarse anualmente en la forma que las partes negociadoras establezcan. En ningún caso el trabajador verá reducido o aumentado su salario mensual con motivo de la mayor o menor jornada circunstancialmente realizada.

Las empresas que tengan establecido por pacto o convenio –vigente o prorrogado–, acuerdos en materia de flexibilidad y/o distribución irregular de la jornada, con anterioridad a la firma de este Convenio mantendrán su contenido en los términos preexistentes.

###### Artículo 17. - CALENDARIO LABORAL.

Cada empresa elaborará antes del 31 de diciembre de cada año y previa consulta con los representantes de los trabajadores, el calendario de aplicación en la empresa. Las partes suscriptoras del presente Convenio elaborarán anualmente un calendario provincial antes del 31 de diciembre que servirá de referencia a aquellas empresas que no hayan establecido calendario propio. No obstante para el año 2005 una vez publicado el correspondiente calendario provincial, aquellas empresas que hasta la fecha de su publicación no hayan elaborado calendario propio, tendrán un mes para elaborarlo previa consulta con los representantes legales trabajadores.

Se tendrán en cuenta aquellas especialidades de los negocios con jornada de lunes a sábado. No obstante, al nivel de cada empresa, se elaborará el calendario laboral y se podrá adaptar los días no laborables a las circunstancias específicas que puedan presentarse.

Las empresas adaptarán la distribución de su jornada a las necesidades de suministro a sus clientes, armonizando dicha distribución con los días de actividad industrial de los mismos.

###### Artículo 18. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales.

La Federación Empresarial Palentina del Metal (FEPA-METAL) y las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. consideran positivo señalar a sus afiliados la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas monetariamente.

A tal fin, mediante convenios o pactos a nivel de empresa, podrán establecerse sistemas de compensación de horas trabajadas en exceso, por descansos sustitutorios en los términos y condiciones que dichos acuerdos establezcan.

Se admitirá, no obstante, la realización de horas extraordinarias cuando concurren los siguientes supuestos:

- a) Las horas extraordinarias que vengán exigidas por necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate (por ejemplo, mantenimiento),

siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

#### Artículo 19. - VACACIONES.

Las vacaciones anuales reglamentarias para el personal afectado por este convenio, se fijan en veintidós días laborales. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresario y trabajador dentro de los dos primeros meses del año, pudiendo también convenir la división en dos períodos.

Si las vacaciones se fraccionan en dos períodos, uno de ellos habrá de alcanzar veintidós días naturales ininterrumpidos que se disfrutarán entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, sin que el personal de vacaciones pueda sobrepasar en cada uno de los meses el veinticinco por ciento de la plantilla de la empresa –salvo que el calendario determine otra cosa–, y sin que el disfrute de las vacaciones produzca falta de operatividad en los equipos de trabajo de las empresas.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha para el disfrute que corresponda.

El trabajador conocerá las fechas vacacionales que le correspondan con dos meses de antelación a su disfrute.

Si al comienzo de las vacaciones programadas el trabajador se encuentra hospitalizado –por cualquier contingencia no se computará como período vacacional el tiempo que el trabajador permanezca ingresado hospitalariamente y durante dicho período exclusivamente. El plazo máximo para el disfrute vacacional, como consecuencia de tal contingencia, será el día 31 de enero del año siguiente.

Para los años de vigencia del convenio, todos/as los trabajadores/as, tendrán un día de libre disposición de/la trabajador/a, que no alterará el cómputo anual establecido en el art. 16 (Jornada de Trabajo) del Convenio.

#### Artículo 20. - PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador, previo aviso y justificación escrita y debidamente cumplimentada, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Asistencia a consulta médica de especialistas: Por el tiempo necesario.
- b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera: dieciséis horas anuales.
- c) Un día laborable por matrimonio de hijos un día natural por matrimonio de hermanos o padres.
- d) Dos días laborables por nacimiento o adopción de hijos.
- e) Tres días naturales por enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos). Dos días naturales por la misma circunstancia en parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
- f) Dos días naturales por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos, nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).

- g) Tres días naturales por fallecimiento de parientes de primer grado de afinidad o consanguinidad (hijos políticos, padres y padres políticos). En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos estos tres días serán laborales.
- h) Quince días naturales por matrimonio del trabajador, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones.
- i) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación, a trabajadores que cursen sus estudios en un centro oficial, previo aviso a la empresa y posterior justificación de la realización del examen o prueba de aptitud o evaluación.
- j) Por el tiempo necesario para realizar donaciones de sangre, con un máximo de cuatro horas diarias durante dos días al año.
- k) Un día por traslado del domicilio habitual.
- l) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados e), f) y g), el tiempo de licencia será de cuatro días cuando se produzca desplazamiento a otra provincia.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo, se entienden exclusivamente para cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Como complemento de este artículo se estará a lo que se establece en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 21. - REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Se atenderá a lo siguiente:

- a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.
- El trabajador por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora diaria con la misma finalidad.
- Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

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

#### Artículo 22. - EXCEDENCIAS.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria, cuya duración no será inferior a tres meses, ni superior a cinco años.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir remuneración alguna de la empresa mientras dure, y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

La petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quien la hará llegar a la dirección.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia; teniendo el trabajador excedente derecho a reserva de puesto de trabajo durante el primer año, por lo que transcurrido dicho período, únicamente conservará preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan.

Esta excedencia podrá prorrogarse por una sola vez, debiendo solicitarse durante la vigencia de la que venga disfrutando y siempre con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de dicha excedencia.

La concesión de excedencias con duración de un año podrán limitarse a un máximo del 5% de la plantilla total de la empresa, al objeto de no perjudicar el proceso productivo de la misma.

#### EXCEDENCIAS ESPECIALES

Todo trabajador que realice o vaya a realizar estudios de Formación Profesional podrá solicitar excedencia para la obtención de la titulación, por un período máximo no superior en un 50% al tiempo de duración reglamentaria de los estudios, pudiéndose incorporar a su puesto de trabajo una vez obtenida la titulación. La reincorporación habrá de realizarse en el plazo máximo de seis meses desde la obtención de la titulación. En caso de cesar en los estudios, la reserva del puesto de trabajo tendrá una duración máxima del 50% de la duración que para citados estudios esté establecida reglamentariamente.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o de la adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizando el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, salvo pacto colectivo o individual en contra, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

### CAPÍTULO V

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

##### Artículo 23. - PRINCIPIOS GENERALES.

- Los impuestos y cargas sociales que gravan o puedan gravar en el futuro las percepciones de los trabajadores serán satisfechas conforme a la norma legal que los regule.
- Las percepciones que figuran en el presente capítulo vienen siempre referidas a ingresos brutos, por lo que sobre las mismas, deberán considerarse los descuentos legales que en cada caso correspondan.
- Las condiciones que se establecen deben entenderse siempre sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que pudieran disfrutar en la actualidad los trabajadores.

##### Artículo 24. - PAGO DEL SALARIO.

- El pago de la retribución salarial se efectuará en las oficinas de la empresa o bien en una entidad bancaria, de acuerdo con el sistema que la empresa tenga establecido.
- El pago del salario se hará por ciclos mensuales, el día que se acuerde en cada empresa.

##### Artículo 25. - PERCEPCIONES ECONÓMICAS.

###### 1.- Estructura, composición y cuantificación del salario.

Las retribuciones de los trabajadores se compondrán del salario base y de los complementos salariales y extrasalariales que seguidamente se indican:

- Salario base:** Fijado por unidad de tiempo para el módulo diario, mensual o anual establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio para cada una de las categorías profesionales que conforman el mismo.
- Complementos de carácter personal:** Fijados por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca.
  - 1) **Antigüedad:** Fijado por unidad de tiempo y por el importe consolidado de carácter personal al día 31 de diciembre de 2000, en función de lo previsto en el artículo 33 del Convenio anterior y que como "Antigüedad Consolidada", de carácter no compensable ni absorbible, vienen devengando. Dicho importe no sufrirá revalorización alguna durante toda la vigencia de la

relación laboral en la empresa. Dicho complemento quedó congelado en su cómputo al 31 de diciembre de 2000, por lo que desde el día 1 de enero de 2001 no se devengará cantidad alguna por este concepto.

**C) Complementos de puestos de trabajo:** Fijados por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca y que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional.

**C.1) Plus de Turnicidad:** Fijado por unidad de tiempo y por el importe establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio.

A la hora de comienzo y terminación de cada turno, deberán encontrarse en el puesto de trabajo los trabajadores entrantes y salientes.

**C.2) Plus de Nocturnidad:** Fijado por unidad de tiempo y por importe del 30% del salario base y plus de transporte; devengable los días en que la jornada del trabajador esté comprendida entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

**C.3) Plus de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad:** Fijado por unidad de tiempo y por importe del 20% del salario base, devengable los días en que el trabajador realice tareas así calificadas por la Autoridad Judicial o Administrativa correspondiente. En caso de que dichas tareas se realicen por un período superior a 1 hora por jornada de trabajo sin exceder de 4 horas, el complemento será del 10% del salario base. Para el caso de que dichas tareas se realicen por período igual o inferior a 1 hora, no se devengará complemento alguno.

En aquellos supuestos en que singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional Penosidad, la Toxicidad y la marcada Peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos de estas circunstancias, y el 30% si concurriesen las tres.

Estos complementos no se devengarán cuando se hayan tenido en cuenta en el momento de valorar los puestos de trabajo y en la fijación del salario correspondiente.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos de trabajo desaparecieran las citadas condiciones, una vez confirmada dicha desaparición por el órgano de vigilancia en materia de seguridad y salud, dejará de abonarse el citado complemento.

**D) Complementos de cantidad o calidad:** Fijado por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca, devengables por una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

**D.1) Plus de Asistencia:** Fijado por unidad de tiempo e integrado en el salario base establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio.

**D.2) Horas Extraordinarias.** Fijadas en valores absolutos en el Anexo I de este convenio para cada categoría profesional. Para el resto de los años

de vigencia del Convenio, este importe se incrementará en función de los aumentos salariales previstos para cada uno de ellos.

**E) Complementos de vencimiento periódico superior al mes:** Fijado por unidad de tiempo y por el importe establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio.

**E.1) Paga Extra de Junio:** Por importe de 30 días de salario base, antigüedad consolidada y plus de transporte, devengable en el primer semestre de cada año natural y liquidable el día 15 de julio de cada año.

**E.2) Paga Extra de Navidad:** Por importe de 30 días de salario base, antigüedad consolidada y plus de transporte, devengable en el segundo semestre de cada año natural y liquidable el día 15 de diciembre de cada año.

**E.3) Paga Extra de Beneficios:** Por importe de 30 días de salario base, antigüedad consolidada y plus de transporte. Esta paga se abonará prorrateada durante los doce meses del año.

**F) Retribución variable:** Fijada de acuerdo con los parámetros establecidos por las empresas y la representación legal de los trabajadores y en función de la consecución de los objetivos que se establezcan, y por el importe que se determine en cada caso.

**G) Complementos Extrasalariales:** Fijados por unidad de tiempo y por el importe que en cada caso se establezca.

**G.1) Plus de Transporte:** Fijado por unidad de tiempo y por el importe establecido en el Anexo nº 1 de este Convenio. Esta compensación del gasto realizado por el trabajador para acudir al centro de trabajo, tendrá los mismos incrementos anuales que para el salario base del presente Convenio se han establecido.

**G.2) Kilometraje:** Fijado por kilómetro recorrido, cuando el trabajador realice desplazamientos en vehículo de su propiedad o uso legítimo por cuenta de la empresa y por importe de 0,21 euros/kilómetro durante los años 2005 y 2006, y de 0,23 euros/kilómetro durante los años 2007 y 2008.

**G.3) Dietas:** Fijadas por día de desplazamiento por cuenta y orden de la empresa a localidades distintas de aquellas en las que radique la misma, por importe de 30,00 euros/día cuando se pernocte fuera de su domicilio durante los años 2005 y 2006, y de 32,00 euros /día durante los años 2007 y 2008.

Para el caso de que no sea necesario la pernoctación fuera de su domicilio, el importe será de 17,00 euros/día durante toda la vigencia del Convenio.

**G.3.1)** Lo establecido en los párrafos anteriores de este subapartado (G.3) no será de aplicación al personal perteneciente a las empresas de Tendido de Líneas Eléctricas y Electrificación de Ferrocarril, a quienes el importe por desplazamiento con pernoctación será de 44,00

euros/día para los años 2005 y 2006, y de 48,00 euros/día para los años 2007 y 2008; y de 17,00 euros/día durante toda la vigencia del Convenio cuando no se pernocte fuera de su domicilio.

Cuando el trabajador realice desplazamientos en vehículo de su propiedad o uso legítimo por cuenta de la empresa, el kilometraje realizado se compensará de acuerdo con lo dispuesto en el apartado G.2) del presente artículo.

Estas empresas mantendrán el Plus por Corte de Corriente, por importe de 41,00 euros/día para los años 2005 y 2006, y de 44,00 euros/día para los años 2007 y 2008, devengable por aquellos trabajadores a quienes se les exija su servicio en sábados, domingos y/o festivos. Independientemente del tiempo efectivo del servicio a realizar estos días, se pagará un mínimo de 4 horas extraordinarias, siempre y cuando el mismo no supere 4 horas de duración.

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

#### 2.- Cálculo de los complementos salariales.

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

#### Artículo 26. - ANTICIPOS.

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos igual al noventa por ciento de los salarios, de acuerdo con las normas en esta materia que se establezcan en las empresas.

#### Artículo 27. - INCREMENTO SALARIAL.

Las Tablas Salariales y Extrasalariales del Anexo nº 1 se han confeccionado mediante la aplicación de un incremento del 2,5% fijo sobre las Tablas vigentes al 31 de diciembre de 2004.

Los años 2006, 2007 y 2008 las Tablas del presente Convenio se elevarán en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno de la Nación para cada uno de dichos años, más un 0,6%.

#### Artículo 28. - CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Para los años (2006, 2007 y 2008) de vigencia del Convenio, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrara a 31 de diciembre de cada uno de los años (2006, 2007 y 2008) un incremento superior al IPC previsto por el gobierno, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el IPC previsto.

Dicha revisión salarial se realizará sobre todos los conceptos retributivos sobre los que se haya aplicado el incremento salarial y se hará con efectos retroactivos desde desde el 1 de enero, consolidándose su cuantía a efectos de los sucesivos incrementos salariales. Para llevarlo a cabo se tomarán los salarios o tablas utilizadas para realizar los incrementos del año al que se aplica la revisión.

En cualquier caso y una vez realizada la revisión salarial, se deberá de haber garantizado, como mínimo, un 0,60% superior al IPC real, de cada uno de los años de vigencia del Convenio, apartir del año 2006 inclusive.

Las revisiones salariales de cada año, en el caso de que las hubiera, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente

Para el año 2005, se efectuará una revisión de las tablas salariales en los mismos términos que el resto de los años pero sin generar atrasos económicos, es decir, estas tablas se realizarán exclusivamente para la actualización de salarios del 2006.

#### Artículo 29. - RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES.

Los períodos vacacionales se retribuirá a razón del salario base, antigüedad consolidada y plus de transporte.

### CAPÍTULO VI

#### ABSENTISMO

#### Artículo 30. - ABSENTISMO INJUSTIFICADO.

Con independencia de las acciones que en cada caso puedan adoptarse para reducir el absentismo, se conviene expresamente que en los supuestos de baja de IT aquellos/as trabajadores/as que en el año inmediatamente anterior al hecho causante tuvieran cinco o más faltas injustificadas de ausencia al trabajo, no serán complementadas por ningún porcentaje a cargo de la empresa, mientras se extienda la situación de IT.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación para aquellos supuestos en que la IT tenga como consecuencia un accidente laboral o enfermedad profesional.

### CAPÍTULO VII

#### RENDIMIENTO NORMAL

#### Artículo 31. - RENDIMIENTO EXIGIBLE.

Todo trabajador está obligado a alcanzar el rendimiento normal en su trabajo, correspondiente al valor 100 en el sistema Centesimal, 60 en el sistema Bedaux o el correspondiente en el sistema MTM.

Dicho rendimiento normal es el mínimo exigible obtenido con calidad adecuada en el proceso realizado.

### CAPÍTULO VIII

#### PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

#### Artículo 32. - INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE, INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ. DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO.

Las empresas vendrán obligadas a concertar en el plazo de dos meses a contar desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de este Convenio, bien colectivamente o bien individualmente, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento de los trabajadores por el accidente de trabajo, incluidos los accidentes de trabajo in itinere, que garanticen a los herederos legales del trabajador –haya o no responsabilidad de la empresa– una indemnización por importe de 24.040,48 euros hasta el 31 de diciembre de 2005.



Con efectos del 1 de enero de 2006, se ampliarán las coberturas de dicha póliza, cubriendo además del riesgo de muerte, los riesgos de invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo incrementándose el capital a 30.000 euros.

**Artículo 33. - JUBILACIÓN ANTICIPADA, JUBILACIÓN PARCIAL Y JUBILACIÓN OBLIGATORIA.**

Los trabajadores que reuniendo los requisitos legalmente exigidos para acceder a la jubilación anticipada a los 64 años, con el 100% de la pensión que les corresponda, deseen acogerse a esta jubilación anticipada podrán ejercer este derecho. En este caso, la empresa vendrá obligada a suscribir un nuevo contrato con un trabajador que se encuentre en situación de desempleo.

En el nuevo contrato que se establezca habrá de cubrirse un puesto de trabajo dentro del grupo profesional a que pertenece el trabajador jubilado o de cualquier otro grupo profesional de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

A su vez, los trabajadores con edad comprendida entre los 60 y los 64 años podrán jubilarse parcialmente, reduciendo la jornada y el salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%, porcentajes que se entenderán referidos a una jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable; precisándose en estos casos la realización de un contrato de relevo por el tiempo y jornada que reduzca el trabajador jubilado su jornada parcialmente, con otro trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El trabajador, previo acuerdo con la empresa, podrá acumular el porcentaje de jornada que le reste realizar hasta la fecha jubilación obligatoria en un período continuado de trabajo, desde que se sitúe en jubilación parcial, con independencia de la materialización en términos legales de los aspectos de la jubilación parcial anticipada.

Al amparo de lo dispuesto en la Ley 14/2005, de 1 de junio de dicho año, por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores para incluir una nueva Disposición Adicional 10ª, se acuerda incorporar al texto del presente Convenio lo dispuesto en la citada norma legal, por la que al objeto de alcanzar los objetivos de una política de empleo conducente al relevo de los trabajadores en activo, reduciendo así la tasa de paro existente, se establece la jubilación obligatoria de los trabajadores afectados por el presente Convenio cuando éstos alcancen la edad ordinaria de jubilación, siempre y cuando éstos tengan cubierto el período mínimo de cotización exigible para acceder a la pensión de jubilación contributiva y se cumplan el resto de los requisitos legales y reglamentarios para ello.

**Artículo 34. - PERCEPCIONES EN INCAPACIDAD TRANSITORIA (IT).**

En el caso de Incapacidad Transitoria se observarán las siguientes normas:

- a) **Enfermedad común o accidente no laboral:** En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, debidamente autorizada por los servicios médicos de la Seguridad Social, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100% de la suma del salario base desde el primer día del inicio de la IT siempre y cuando se trate de la primera baja por estos conceptos dentro del año natural. En caso de hospitalización, este complemento se incrementará con el plus de locomoción mientras dure la misma.

En la segunda o sucesivas situaciones de IT por estas mismas causas, la empresa complementará el 100% de los conceptos anteriormente reseñados, a partir del día décimosexto de su inicio, salvo que el trabajador haya sido hospitalizado, en cuyo caso se observará lo preceptuado en el párrafo primero del presente apartado.

- b) **Accidente laboral y enfermedad profesional:** En el caso de IT como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, la empresa abonará al trabajador el complemento necesario hasta alcanzar el 100% de la base de cotización por accidente y enfermedad profesional del mes anterior, a excepción de la base por horas extraordinarias, desde el primer día en que el trabajador se encuentre en esta situación y sin que a estos efectos exista limitación alguna en cuanto al número de bajas en cada año natural.

Lo preceptuado en este artículo en su apartado a) tendrá una duración máxima de doce meses; y para los casos de accidente de trabajo la duración máxima será de 18 meses.

El pago de los complementos por IT establecidos en este artículo, quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por el trabajador de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dicho plazo implique la no percepción del complemento correspondiente. En todo caso, dichos plazos reglamentarios, tal y como se establece en la orden 19.06.97 son:

Parte Médico de Baja y Confirmación: El trabajador remitirá una copia a la empresa en el plazo de **3 días** contados a partir de la fecha de su expedición

Parte Médico de alta: El trabajador, remitirá una copia a la empresa en el plazo de las **24 horas** siguientes.

Si la legislación, en cuanto a la determinación de los plazos, cambiase, se aplicarán los nuevos plazos que se aprueben.

**Artículo 35. - MINUSVALÍA.**

Las empresas se comprometen a suscribir una póliza con cualquiera de las entidades aseguradoras, que garantice en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta del trabajador, una indemnización por hijo disminuido físico o psíquico en grado igual o superior al 33% de su capacidad, en cuantía de 24.040,48 euros, a percibir por una sola vez, para el año 2005, y de 30.000 euros para los años 2006 a 2008.

El trabajador vendrá obligado a comunicar por escrito la existencia de hijo disminuido en grado igual o superior al 33% a la empresa, dentro de un plazo de seis meses a partir de la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Esta indemnización comenzará a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se produzcan a partir de un mes de la publicación el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de este Convenio, al objeto de que las empresas puedan asegurar el riesgo asumido.

**Artículo 36. - AYUDA ESCOLAR.**

Las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad de 67,37 euros anuales para el año 2005 por cada hijo y año, que esté cursando estudios de Educación Infantil, Enseñanza Primaria, Enseñanza Secundaria, y Formación Profesional.

Para el resto de los años de vigencia del Convenio, este importe se incrementará en función de los aumentos salariales previstos para cada uno de ellos.

Los trabajadores con hijos comprendidos en las modalidades formativas citadas, deberán antes del día 15 de octubre de cada año natural aportar copia de la matrícula correspondiente o justificante alternativo que acredite la realización de los estudios indicados.

Dicha ayuda escolar se abonará junto a la nómina del mes de octubre de cada año, de acuerdo con las acreditaciones recibidas del personal que preste sus servicios en tal fecha en la empresa.

Para el año 2005 este importe se abonará a los 30 días siguiente de la publicación de este convenio.

## CAPÍTULO IX

### SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### Artículo 37. - PRINCIPIOS GENERALES.

Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de fecha 8 de noviembre de 1995, que incorporó a la Legislación Española, en materia de prevención, seguridad y salud laboral, las normas de Derecho Comunitario en la materia contenidas en la Directivas de la CEE 83/391, 94/33 y 91/383, las partes firmantes del presente Convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores de la industria del Metal de Palencia, en materia de seguridad y salud laboral se obtiene con la remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento y que es de obligatoria aplicación y observancia para las empresas y trabajadores del Metal de Palencia.

Con el objeto de solventar las posibles situaciones de incomunicación que puedan producirse entre los componentes de los equipos que trabajan en las líneas de alta tensión, las empresas afectadas se comprometen a estudiar con los representantes sindicales de los trabajadores las situaciones puntuales en que se produzca la situación de incomunicación de los equipos que trabajan en las líneas de alta tensión, tratando de arbitrar las medidas necesarias para solventar la citada incomunicación.

Con el fin de garantizar la salud de la mujer en los períodos de gestación y lactancia, así como de la nueva vida, la empresa, de acuerdo con la correspondiente indicación médica, facilitará el puesto de trabajo adecuado a la citada situación.

Los trabajadores tendrán derecho a ser informados, si es posible documentalente, por el empresario sobre los riesgos a que están expuestos en su puesto de trabajo.

#### Artículo 38. - RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Anualmente serán reconocidos médicamente los trabajadores en la fecha en que señale la empresa, no siendo oneroso para los trabajadores dicho reconocimiento, dándose a conocer el resultado de los mismos a los trabajadores.

#### Artículo 39. - PRENDAS DE TRABAJO.

Las empresas concederán a los trabajadores dos prendas de trabajo por cada año de duración del contrato, salvo en los talleres de reparación de vehículos, automóviles y

camiones, talleres de forja, fundición y abrasivos que serán tres. En las empresas de montaje, en verano, se facilitará a todo el personal una chaqueta o camisa y pantalón, o un mono de trabajo a su elección. En invierno las empresas facilitarán a sus trabajadores prendas que mitiguen las inclemencias del tiempo, de acuerdo con las características del trabajo que se realice.

Las empresas afectadas por este Convenio facilitarán a los trabajadores una toalla al año.

#### Artículo 40. - EMBARAZO Y LACTANCIA.

La Evaluación de los Riesgos a que se refiere el artículo 16 de la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a esto efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

El período de lactancia previsto legalmente podrá acumularse previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora, computando dicho período a razón de 45 minutos

por cada día efectivo de trabajo comprendido en el período legalmente previsto.

## *CAPÍTULO X*

### FORMACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN CONTINUA

#### **Artículo 41. - PRINCIPIOS GENERALES.**

El futuro del sistema productivo español depende, en buena medida, de la cualificación y optimización del empleo de la población activa, tanto de los trabajadores como de los propios empresarios, como asimismo de la población desocupada.

Estas necesidades de una formación profesional de calidad, se ven ostensiblemente más adecuadas en el sector de empresas pequeñas siderometalúrgicas, donde la necesidad de los cambios tecnológicos obliga a una renovación de la cualificación de los trabajadores cada vez más rápida y especializada, en beneficio de ellos mismos y de la mayor competitividad de las empresas.

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

En consecuencia las partes firmantes de este Convenio conscientes de la necesidad de potenciar la Formación Continua de los trabajadores del Sector Siderometalúrgico, suscriben y se adhieren a los acuerdos que en esta materia firmen los agentes sociales con el gobierno de la nación o gobierno de la comunidad autónoma durante la vigencia de este convenio.

## *CAPÍTULO XI*

### ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

#### **Artículo 42. - DERECHOS SINDICALES.**

Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité, Delegados de Personal y Delegados sindicales en uno o varios de sus componentes, pudiéndose sumar el crédito horario correspondiente al Delegado Sindical y miembro el Comité de Empresa de coincidir en una misma persona ambas cualidades, sin rebasar el máximo legal que determine la Ley.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, a fin de pre-

ver la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

En aquellas empresas cuyo número de trabajadores sea superior a 100, tendrán derecho los sindicatos más representativos a un Delegado Sindical con el mismo crédito de horas y garantías de los miembros del Comité de Empresa.

Las remuneraciones de los representantes de los trabajadores no sufrirán merma alguna cuando desempeñen sus funciones sindicales, en ninguno de los conceptos salariales, incluidos pluses.

El número de horas sindicales de crédito que corresponden a cada Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa y Delegado Sindical será:

– De 6 a 100 trabajadores . . . . .	15 horas.
– De 101 a 250 . . . . .	20 horas.
– De 251 a 500 . . . . .	30 horas.
– De 501 a 750 . . . . .	35 horas.
– De 751 a 1.000 . . . . .	40 horas.

## *CAPÍTULO XII*

### CÓDIGO DE CONDUCTA

#### **Artículo 43. - PRINCIPIOS GENERALES.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, suscrito por CC.OO., U.G.T. y Confemetal con fecha 12 de marzo del año 2001 y cuyo contenido se desarrolla a continuación.

#### **Artículo 44. - NATURALEZA DEL ACUERDO.**

El Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal. (BOE. de 20 de mayo de 1998).

#### **Artículo 45. - PRINCIPIOS ORDENADORES.**

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

#### Artículo 46. - GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

#### Artículo 47. - 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, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio, o del puesto de trabajo sin causa justificada, por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

#### Artículo 48. - FALTAS GRAVES.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia

se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia Tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria, o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

#### Artículo 49. - 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 un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros 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 por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebramiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objetos de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### Artículo 50. - 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 51. - PRESCRIPCIÓN.

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

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

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

### CAPÍTULO XIII

#### TRIBUNAL DE APTITUD

#### Artículo 52. - ASCENSOS.

Con el objeto de posibilitar a los trabajadores el ascenso a otra categoría se establece un Tribunal de Aptitud, que tendrá por finalidad examinar a los trabajadores que lo deseen sobre su cualificación para el ascenso a categoría superior.

Este tribunal al que podrán acudir tanto empresarios como trabajadores mayores de dieciocho años, o con una antigüedad en la empresa de dos años como mínimo, estará compuesto por tres empresarios, tres trabajadores y una persona neutral que actuará como Presidente, todos aquellos con voz y voto, siendo facultad de este Tribunal el efectuar el examen que considere más adecuado.

Para la validez de sus decisiones que sólo podrán ser recurridas ante la jurisdicción competente y que se tomarán por mayoría simple, se requiere como mínimo la asistencia de dos representantes por cada parte, así como la persona que actúe de Presidente.

El Presidente será designado por la Comisión paritaria en cada caso, en atención a la especialidad de que se trate, debiendo dirigir a esta Comisión el escrito correspondiente como trámite previo y necesario la persona interesada en su elaboración.

No obstante el sistema establecido para el ámbito de aplicación del presente Convenio, las empresas y los representantes legales de los trabajadores de las mismas, quedan facultados para sustituir el procedimiento indicado en los párrafos anteriores por uno adaptado a la empresa de que se trate.

#### Artículo 53. - RÉGIMEN DE LOS PUESTOS QUE IMPLIQUEN MANDO.

El ascendido a un puesto que implique mando desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia.

La remuneración correspondiente a la nueva categoría comenzará a devengarse por el trabajador desde el momento en que comience a desempeñar dichas funciones.

### CAPÍTULO XIV

#### COMISIONES DEL CONVENIO

#### Artículo 54. - COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO: COMPOSICIÓN, FUNCIONES, PROCEDIMIENTO Y COMPETENCIAS.

##### 1. - Composición.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente Convenio Colectivo, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma cuatro representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en las formas que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los

miembros componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo. Será Secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, a menos, tres miembros de cada una de las partes empresarial social, y se adoptarán siempre por mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

## 2.- Funciones y Procedimiento.

### 2.1. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio,
- b) A instancia de alguna de las partes, mediar, y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaboración del registro de mediadores y árbitro en los procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.
- e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2.2. Como trámite, que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Mixta Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de fin de que su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

2.3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a), b) y d) del párrafo 2.1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

- a) Exposición del problema.
- b) Argumentación.
- c) Propuesta de solución.

2.4. La Comisión Mixta Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o en su caso, completada la

información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

2.5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

2.6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

## 3.- Competencias.

Además de la interpretación del presente Convenio Colectivo, se encargará de:

- Seguimiento del empleo.
- Seguimiento para la contratación.
- Aplicación de la Clasificación Profesional.
- Igualdad de oportunidades.

## Artículo 55. - COMISIÓN PARITARIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Se considera de fundamental importancia la protección de la salud de los trabajadores ante riesgos profesionales derivados de las condiciones de trabajo, así como la protección de su patrimonio. De conformidad con estos principios y para este fin, las organizaciones que suscriben este acuerdo convienen en crear una Comisión de Salud Laboral integrada por ocho miembros, cuatro en representación de los sindicatos firmantes y cuatro en representación de FEPAMETAL.

Dicha Comisión tendrá como objetivos preferentes el de promover la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad en el trabajo, tratando la prevención como un elemento más, integrado en la producción, de forma que en la optimización de los recursos económicos, técnicos y humanos tenga especial consideración la salud, promover asimismo la formación adecuada en materia de seguridad mediante cursillos, conferencias, etc., en coordinación con el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto de empresarios como de trabajadores, responsabilizándoles de la importancia de una correcta política de prevención de los riesgos profesionales. La Comisión podrá recibir cualquier tipo de denuncia o sugerencia en materia de salud laboral, debiendo asimismo vigilar la realización de los reconocimientos médicos anuales prescritos en este Convenio.

La Comisión de Salud Laboral se reunirá trimestralmente, y su creación se efectuará con carácter provisional hasta la promulgación y entrada en vigor de una nueva normativa legal que rijan la política de seguridad y salud laboral, que sustituya a la actual Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones concordantes.

Las horas empleadas por los representantes sindicales en las reuniones de la citada Comisión no se computarán en el crédito de horas sindicales.

## CAPÍTULO XV

## CLÁUSULAS ADICIONALES

**Artículo 56. - CLÁUSULA DE DESCUELQUE.**

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

La autorización para dejar de aplicar al aumento salarial se fijará, inicialmente, por un período de un año.

Transcurrido éste, si la empresa no acredita nuevamente la persistencia de las circunstancias que justifican el descuelgue, se aplicarán automáticamente las tablas salariales del Convenio en vigor en ese momento.

Aquellas empresas que deseen proceder a la inaplicación salarial del Convenio, deberán comunicarlo a la comisión paritaria de éste y a sus representantes sindicales, o en su defecto a sus trabajadores, indicando las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de diez días hábiles, a partir de la fecha de publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

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

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

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

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

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

**Artículo 57. - CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN.**

Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente público o privado, por rescisión por cualquier causa del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria del servicio, está en toda caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación de seis meses inmediatamente anteriores a la fecha en que aquélla se produzca.

Asimismo procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan aunque aquélla sea inferior a seis meses.

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

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

- 1) Fotocopia de los contratos de trabajo afectados por la subrogación.
- 2) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización de los últimos dos meses.
- 3) Fotocopia de las dos últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- 4) Copia de los pactos de empresa vigentes suscritos con la plantilla o Comité de Empresa y debidamente registrados. Estos pactos serán de obligado cumplimiento para la empresa entrante.

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.

**Artículo 58. - PERSONAL DE TENDIDO DE LINEAS ELÉCTRICAS Y ELECTRIFICACIÓN DE FERROCARRILES.**

El personal de tendido de líneas eléctricas y electrificación de ferrocarriles, continuará rigiéndose por sus normas específicas en vigor, actuando el presente Convenio como norma supletoria en todo lo no previsto en aquéllas.

Ambas partes acuerdan que a la firma del presente Convenio las empresas de Instalaciones y Montajes Eléctricos se comprometen a estudiar con los representantes sindicales las peculiaridades del subsector.

**Artículo 59. - CONVENIOS O PACTOS DE EMPRESA.**

Las empresas que a la firma del presente Convenio tengan suscrito Convenio o Pacto de ámbito empresarial –vigente o prorrogado– cuyo texto contenga mejoras en relación con el presente en materia de salarios y jornada efectiva de trabajo, mantendrán la duración de la jornada establecida en dichos acuerdos sin reducción alguna. Los nuevos Convenios o Pactos de Empresa podrán incrementar los conceptos retributivos –como máximo– en igual porcentaje que se establece en este Convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo.

**Artículo 60. - MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan acogerse a los acuerdos de Solución de Conflictos Laborales para la Industria del Metal (ASECII) y de Castilla y León (SERLA).

**Artículo 61. - VACÍO LEGAL.**

Ambas partes conscientes del vacío legal que en parte se pueda producir en la actualidad por la derogación de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, acuerdan remitirse al texto de la citada Ordenanza, derogada por Orden de 17 de febrero de 1988, y a sus normas complementarias para todas aquellas materias no reguladas de forma expresa en el presente Convenio, ni en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 62. - PARTES FIRMANTES.**

El presente Convenio ha sido suscrito entre representantes de los Sindicatos Provinciales del Metal, Construcción y

Afines (MCA) de la Unión General de Trabajadores (UGT) y Minerometalúrgico de Comisiones Obreras (CC.OO.), por parte de los trabajadores, y de la Federación Empresarial Palentina del Metal (FEPAMETAL), por parte de los empresarios.

**Artículo 63. - ACEPTACIÓN.**

El presente Convenio es aceptado y suscrito por la plena conformidad de empresarios y trabajadores integrantes de la Comisión Negociadora cuyo acuerdo ha sido plasmado, con la firma de este texto; en Palencia a 25 de octubre de 2005.

**TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2005**

SALARIO BASE CONVENIO					PLUS TRANSPORTE	PAGA EXTRA	SALARIO ANUAL	HORA EXTRA
€/DIA	€/MES	€/AÑO						
1	TITULADO SUPERIOR	39,11	1189,60	14.275,15	72,24	1.245'54	18.878,65	12,09
2	TITULADO MEDIO	37,11	1128,76	13.545,15	72,24	1.185'54	17.968,65	11,51
3	JEFE TALLER	35,34	1074,93	12.899,10	72,24	1.132'44	17.163,30	10,99
4	JEFE DE SEGUNDA	33,61	1022,30	12.267,65	72,24	1.080'54	16.376,15	10,49
5	MAESTRO DE TALLER	31,91	970,60	11.647,15	72,24	1.029'54	15.602,65	9,99
6	ENCARGADO	30,91	940,18	11.282,15	72,24	999'54	15.147,65	9,70
7	OFICIAL DE PRIMERA	29,89	909,15	10.909,85	72,24	968'94	14.683,55	9,40
8	OFICIAL DE SEGUNDA	29,13	886,04	10.632,45	72,24	946'14	14.337,75	9,18
9	OFICIAL DE TERCERA	28,57	869,00	10.428,05	72,24	929'34	14.082,95	9,02
10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	28,34	862,01	10.344,10	72,24	922'44	13.978,30	8,95
11	CAPATAZ	28,15	856,23	10.274,75	72,24	916'74	13.891,85	8,90
12	ESPECIALISTA	28,15	856,23	10.274,75	72,24	916'74	13.891,85	8,90
13	PEÓN	27,34	831,59	9.979,10	72,24	892'44	13.523,30	8,66
14	AYUDANTE	22,14	673,43	8.081,10		664'50	10.074,60	6,45
15	TRABAJADORES DE 16 Y 17 AÑOS	18,05	549,02	6.588,25		541'50	8.212,75	5,26

**DIETAS**

Dieta Completa	30 €
Media Dieta	17 €
Kilometraje	0,21 €

Turnos:	2,89 €
Ayuda escolar:	67,37 €
Minusvalía: .	24.040,48 €
Ind.muerte accid.:	24.040,48 €

**PERSONAL TENDIDO ELECTRICO**

Dieta Completa	44 €
Media Dieta	17 €
Plus Corte Corriente	41,00 €