



### III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

**Delegación Territorial de Salamanca**

**Oficina Territorial de Trabajo**

Salamanca, 18 de febrero de 2015

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS

16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para el sector de SIDEROMETALURGIA, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 09 de febrero de 2015 y suscrito con fecha de 03 de febrero de 2015, por los representantes de los trabajadores y de los empresarios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Salamanca, a 18 de febrero de 2015.-EL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO, Fernando Martín Caballero.

TEXTO DEL CONVENIO PARA LAS ACTIVIDADES DE SIDEROMETALURGIA DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA AÑOS 2.014-2016.

#### CAPÍTULO I. OBJETO

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio, denominado Convenio Colectivo para las actividades de Siderometalurgia de Salamanca y su Provincia, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas del sector afectadas y el personal que presta sus servicios en ellas y que esté incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El presente Convenio Colectivo es suscrito de una parte por las Asociaciones de Empresarios integradas en CONFAES del sector de siderometalúrgica de Salamanca y provincia y de la otra, por la Central Sindical de CCOO de Industria.

#### CAPÍTULO II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio del sector del metal, comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación,

CVE: BOP-SA-20150309-014



montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable y a las empresas que se dediquen a la fabricación de componentes metálicos para automoción.

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

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

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

#### Artículo 3. Ámbito personal.-

1.- Este Convenio obliga a la totalidad del personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional y a todo aquel que ingrese durante su vigencia, independientemente del contrato que se establezca entre la empresa y el trabajador.

2.- Son casos de exclusión del ámbito personal del presente Convenio el personal de alta dirección definido en el artículo 2, apartado 1, letra a) del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 4. Ámbito territorial.-

El ámbito territorial de este Convenio comprende a Salamanca y su Provincia.

#### Artículo 5. Ámbito temporal.-

1.- Vigencia: el presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, con efectos de 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016.

2.- El convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de su finalización, no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio decaerán a partir de su denuncia.

La comisión negociadora se podrá constituir con dos meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial, a solicitud de cualquiera de las partes, y en todo caso, en el plazo máximo de quince días desde la denuncia del convenio.

En el plazo máximo de quince días desde la constitución de la comisión negociadora se iniciarán las negociaciones de manera continuada.

#### Artículo 6. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.-

1.- Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias e interpretación del presente Convenio, se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia.

2.- Estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes firmantes del presente convenio, Empresarial y Social, quienes podrán usar asesores (dos por cada sindicato firmante del presente convenio u organización empresarial) con voz pero sin voto.



3.- Las partes firmantes de este Convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará necesaria la intervención previa de esta Comisión Paritaria.

4.- La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines.

El domicilio social de la citada Comisión se fija en la Plaza de San Román, nº 7 – 37001 Salamanca. 5.- Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

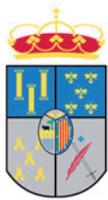
- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas en un proceso de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- e) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- f) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- g) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- h) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

Artículo 7. Promoción de nuevos convenios de empresa

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.

Artículo 8. Inaplicación de las condiciones de trabajo

En relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.



### Artículo 9. Compensación y absorción.

Compensación: las mejoras que se establezcan en el presente Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran percibiendo los trabajadores por imperativo legal o pacto individual de cualquier clase con las empresas.

Absorción: las disposiciones legales futuras, pactos, convenios, etc., si producen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos o de otra naturaleza pactados en este Convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel del Convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las condiciones y mejoras pactadas.

### Artículo 10. Vinculación a la totalidad.-

Formando este Convenio un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declara nulo alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo su contenido, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicitara la intervención de la Comisión Paritaria, y esta, en el término máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia.

### Artículo 11. Condiciones más beneficiosas.

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresa y situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose "ad personam" siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

## CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN

### Artículo 12 Contrato de relevo

La empresa contratará a un trabajador desempleado para sustituir a los trabajadores que teniendo una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, se acojan a la jubilación parcial, por reunir los requisitos establecidos legalmente, concertando con la empresa la reducción máxima de la jornada de trabajo y de su salario, establecida en cada momento.

La distribución de la jornada reducida del trabajador jubilado la distribuirá la empresa según sus necesidades, permitiéndose su acumulación en uno o varios periodos al año.

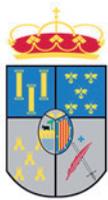
El número de contratos de relevo a suscribir al que se obliga a las empresas será proporcional a su número de trabajadores de acuerdo con la siguiente escala:

PLANTILLA	CONTRATO DE RELEVO
Hasta 10	0
De 11 a 25	1
De 26 a 50	2
De 51 a 100	3
Más de 100	el 5% de la plantilla

## CAPITULO IV ESTRUCTURA SALARIAL

### Artículo 13.- Salarios.

1.- Las condiciones económicas pactadas desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014, son las que figuran en las Tablas Salariales recogidas como Anexo I, que supone un incremento del 0,75 % sobre las Tablas definitivas del 2013. No obstante lo anterior se establece la irretroactividad del presente incremento, de tal manera que las cantidades satisfechas en 2014 conforme a las tablas vigente el 2013, tendrán carácter definitivo, sirviendo el incremento pactado



a los únicos efectos de calcular las tablas salariales de 2014 con el fin de aplicar el incremento pactado en el punto siguiente.

Para el año 2015 se establece un incremento salarial del 1,75 % sobre las Tablas definitivas del 2014. Tablas Salariales recogidas como Anexo II

Para el año 2016 se establece un incremento salarial del 3,25 % sobre las Tablas definitivas del 2015. Tablas Salariales recogidas como Anexo III

2.- Fiquito: 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.

En la extinción de los contratos temporales, la Dirección de la empresa tendrá a disposición del trabajador el recibo-fiquito 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 consignaran.

Los trabajadores y que hubieran finalizado la prestación de servicios, tendrán derecho a percibir atrasos proporcionales al tiempo de servicio, no siendo el recibo de finiquito firmado por el trabajador de carácter liberatorio para el empresario..

3.- El pago de los salarios deberá realizarse durante los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo.

#### Artículo 14.- Revisión Salarial.

Revisión Salarial a partir del año 2016 se establece la cláusula de revisión salarial en los siguientes términos:

En el supuesto de que el incremento anual del IPC de 2016 registre, a 31 de Diciembre de 2016, un crecimiento superior al 3,25 %, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra, afectando a los artículos 13, 15, 16, 17,18, 19, 20,21,22, 27 ,28.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el INE el incremento del IPC de 2016 y, cuando proceda, se abonará con efectos a partir del mes en el que el incremento del IPC acumulado supere el incremento pactado y siempre que el IPC final del año supere dicho incremento.

Tal revisión calculada sobre los importes de los conceptos en 2015, servirá de base de cálculo para la aplicación del incremento del siguiente convenio.

#### Artículo 15.- Antigüedad.

Los trabajadores percibirán aumentos periódicos, por años de servicio, consistentes en el equivalente al 5% del salario base a la categoría ostentada, pactado en este convenio, por cada quinquenio generado, pudiendo generar un máximo de cuatro quinquenios, equivalente al 20% del salario base que se perciba en cada momento. Los quinquenios se abonarán a partir del primer día del mes siguiente a su efectivo cumplimiento.

No obstante lo anterior los trabajadores que tuviesen reconocida una antigüedad igual o superior al 20 % consolidarán, con efectos 01/01/2015, el porcentaje de antigüedad devengado y no perfeccionado a fecha 31/12/2014, a razón de un 1% por cada año de antigüedad no perfeccionada, computándose a estos efectos como año completo las fracciones de año iguales o superiores a seis meses y despreciando las inferiores. El porcentaje así calculado se adicionará



al que viniesen percibiendo a 31/12/2014, permaneciendo la suma de ambos a partir de ese momento invariable en el tiempo.

Para el cómputo de la antigüedad se deberá tener en cuenta todos los periodos de permanencia ininterrumpida en la empresa incluidos contratos formación y prácticas.

#### Artículo 16.- Plus de Nocturnidad.

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

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

- a) Trabajando en dicho periodo nocturno una hora o más, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas, durante el periodo nocturno, exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

#### Artículo 17.- Gratificaciones Extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre, se abonarán a razón de 30 días de salario base más la antigüedad que pudiera corresponderles a cada una de ellas. Ambas pagas serán abonadas antes del día 15 del mes correspondiente.

A partir del 01/01/2011 todos los contratos que se realicen en este sector deberán establecer el periodo de devengo de las pagas extraordinarias.

La paga establecida en el mes de Septiembre será de 770,37 € lineales para el año 2015 y de 795,40 € para el año 2016, se abonará en la primer quincena de dicho mes.

Esta paga podrá ser fraccionada semestralmente, abonándose en los meses de marzo y septiembre, siempre que haya acuerdo entre ambas partes.

#### Artículo 18.- Plus de Asistencia.

Para el año 2014 y sin que tenga efectos retroactivos, queda establecido en 3,01€, percibiéndose por día de trabajo.

A partir del 31/12/2014 este complemento quedará integrado en el PLUS CONVENIO.

#### Artículo 19.- Plus Compensatorio de Transporte.

Para el año 2014 y sin que tenga efectos retroactivos, queda establecido en 1,26 €, percibiéndose por día de trabajo.

A partir del 31/12/2014 este complemento quedará integrado en el PLUS CONVENIO.

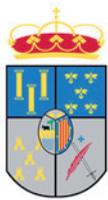
#### Artículo 20.- Plus Convenio.

A partir del 01/01/2015 de forma indefinida, los trabajadores percibirán en concepto de PLUS CONVENIO, la cantidad de 79,57€ mensuales durante doce meses. Dicho plus, cotizable, no compensable ni absorbible, experimentará los mismos incrementos que los aplicados al salario base.

Para el año 2016, se establece la cantidad mensual por este concepto de 82,16 euros al mes.

#### Artículo 21.- Dietas.

Se fija, como mínimo, la cantidad de 40,16 euros la dieta entera y 16,78 euros la media dieta para el año 2015.



Se fija, como mínimo, la cantidad de 41,46 euros la dieta entera y 17,32 euros la media dieta para el año 2016.

Los gastos de locomoción serán a cargo de la empresa.

Si los gastos de desplazamiento fueran superiores al importe de la dieta, la empresa abonará al trabajador la diferencia que hubiera, previa justificación de estos gastos por parte del trabajador.

La empresa estará obligada a anticipar los gastos de desplazamiento a sus trabajadores.

Personal de empresas de tendidos de líneas eléctricas y electrificación de ferrocarriles:

Las anteriores referidas dietas y cuantías e indemnizaciones extrasalariales, serán de aplicación igualmente para los trabajadores de tendidos eléctricos y ferrocarriles, que por su peculiar actividad, carecen de un centro de trabajo fijo, teniendo varios con carácter móviles o itinerantes.

En estas empresas, la jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en que el trabajador abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el tajo.

Las empresas proporcionarán y costearán a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueran contratados.

Se abonará por la empresa el equivalente a una hora ordinaria de trabajo, no computable a efecto de jornada, siempre que el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de una hora. Consecuentemente, queda sin efecto para estos trabajadores las normas complementarias aprobadas por Orden de 18 5 73, en todo lo referido a dietas y demás materias que aquí se contemplan.

Artículo 22.- Desplazamientos.

Los trabajadores que, voluntariamente y de acuerdo con la empresa utilicen su propio vehículo como medio de desplazamiento y por necesidades de la misma, percibirán al menos 0,32 euros por kilómetro para el año 2015 y 0,33 euros por kilómetro para el año 2016.

### CAPITULO V JORNADA LABORAL Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 23.-Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, ascendiendo dicha jornada a un cómputo de 1.756 horas anuales para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

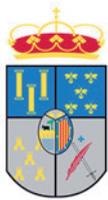
Con las salvedades justificadas en cada caso y con acuerdo expreso entre las partes, entendiéndose por partes a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Empresa y, a falta de representación Legal de los Trabajadores, entre los Trabajadores y la Empresa.

La tarde del Lunes de Aguas y los días de Nochebuena y Nochevieja se considerarán como no laborables, sin que ello suponga modificación alguna en el cómputo anual de horas establecido en el presente Convenio.

En sustitución del lunes de aguas, en Béjar será no laborable la tarde de la romería de la Peña de la Cruz, pudiendo acordarse, asimismo, en empresas no ubicadas en la capital, la sustitución de dicha tarde por otra en la que por tradición local así se aconseje.

Artículo 24.-Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.



### Artículo 25.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 30 días de vacaciones retribuidas, disfrutándose preferentemente en período estival. Las vacaciones comprenderán 26 días laborables y 4 domingos, considerándose el sábado a estos efectos día laborable.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones.

### Artículo 26.- Licencias retribuidas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes excepciones:

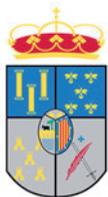
- 2 días laborables por nacimiento de un hijo o de adopción legal.
- 3 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de pariente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 4 días naturales en caso de desplazamiento.
- 4 días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos, y 5 días naturales en caso de desplazamiento.
- 1 día laborable por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos.
- 2 días naturales por cambio de domicilio del trabajador.
- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un día opcional de permiso retribuido para asuntos propios al año. La fecha de su disfrute deberá ser comunicada a la empresa por parte del trabajador con, al menos, 48 horas de antelación, no pudiendo coincidir en la misma más del 25 % de la plantilla, ni obstaculizar el normal funcionamiento de la empresa. Esta situación no podrá impedir el derecho a su disfrute. Este día no será acumulable al periodo de vacaciones.
- Por acudir a realizar exámenes que otorguen un Título Profesional o Académico, se concederá el oportuno permiso, con la posterior presentación del correspondiente justificante de haber acudido a dicho examen.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina de Familia, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

Las licencias establecidas en el presente artículo serán de aplicación a las parejas de hecho debidamente inscritas en los Registros Oficiales correspondientes. Para estos casos, el permiso de matrimonio recogido en el ET, sólo lo podrán disfrutar una vez durante la permanencia en la empresa.

### Artículo 27.- Horas extraordinarias.

Se respetarán los siguientes criterios:

- A) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- B) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo, de pérdidas de materias primas, siempre que no haya otra forma de evitar tal riesgo: realización.
- C) Horas extraordinarias estructurales necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización temporal o parcial previstas por la Ley.



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

El importe de las horas extraordinarias será el de una hora normal incrementada en un 75 por 100 en días laborables y un porcentaje superior los domingos y festivos. Para realizar su cálculo se dividirá el salario bruto anual por las horas efectivas de trabajo, establecidas en el primer párrafo del art. 20.

También podrán ser compensadas en tiempo de descanso, a razón de 1,75 por 1, y serán descansadas, a opción del trabajador, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Se establece el tope individual de horas extraordinarias en 70 horas al año, en caso de no poder ser sustituidas.

#### Artículo 28. Domingos y festivos.

Los trabajadores que realicen su jornada en turnos rotativos por necesidades de la producción y trabajen los domingos y festivos, percibirán la cantidad de 48,93 euros para el año 2015, y 50,52 euros para el año 2016, por día (domingo o festivo), o la parte correspondiente en proporción a la jornada realizada. A estos efectos se entenderán por jornada el tiempo trabajado comprendido entre las 00,00 horas y las 24 horas del domingo o festivo, a parte del salario base y demás emolumentos que contenga el convenio, descansando el día correspondiente en la semana siguiente.

Asimismo, empresa y trabajador podrán optar de mutuo acuerdo la acumulación de los descansos en fechas o períodos posteriores.

### CAPITULO VI ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

#### Artículo 29.-Incapacidad Temporal.

Las empresas se comprometen a abonar un complemento del 25 por 100 de la base de cotización a los trabajadores que se encuentren en situación de IT. Dicho complemento se abonará a partir del 6º día de la baja, inclusive, en el supuesto de que sea por enfermedad que no requiera hospitalización. En otro caso, se abonará desde el primer día de la hospitalización y posterior recuperación, con el tope máximo de nueve meses desde la fecha de la baja en ambos casos. El complemento de baja por accidente será abonado a partir del primer día de baja.

Dichos complementos del 25 por 100 de la base de cotización se abonarán en ambos casos.

#### Artículo 30.-Indemnización por accidentes de trabajo.

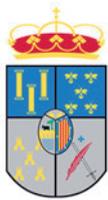
Las empresas quedan obligadas a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador una indemnización de 30.000,00 euros para el año 2015 y 31.000,00 euros para el año 2016 en caso de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, como consecuencia de accidente de trabajo.

El plazo máximo para cubrir este riesgo por parte de las empresas será de un mes a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en caso de no cumplirse este requisito, las empresas responderán del abono de la mencionada indemnización.

#### Artículo 31.-Jubilación.

Cuando un trabajador se jubile con 65 años o más, disfrutará de dos meses de permiso retribuido si su antigüedad es superior a veinte años.

No obstante, el trabajador en el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica equivalente a dos meses de salario real.



### Artículo 32.-Jubilación anticipada.

Los trabajadores mayores de 61 años que tengan derecho a jubilación de la Seguridad Social, con sujeción a un coeficiente reductor, por no haber cumplido los 65 años, podrán causar baja en la empresa y alcanzar la referida jubilación, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes voluntariamente expresado.

En tal supuesto y en el momento de causar baja, la empresa indemnizará al trabajador en las cantidades que se expresan en el siguiente cuadro.

AÑOS DE ANTIGÜEDAD				
Edad Años				
cumplidos	25 o más	20 a 25	15 a 20	10 a 15
61	17 mensual	16 mensual	15 mensual	14 mensual
62	14 mensual	13 mensual	12 mensual	11 mensual
63	11 mensual	10 mensual	9 mensual	8 mensual
64	8 mensual	7 mensual	6 mensual	5 mensual

La liquidación de estas mensualidades será de salario convenio más antigüedad.

### Artículo 33.- Traslados

En caso de traslado se estará a lo dispuesto en el artículo 40 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de que la indemnización que se señala en el caso de que el trabajador opte por la rescisión del contrato, será de 30 días por año de servicio en la empresa, manteniéndose el tope máximo de 12 mensualidades.

## CAPITULO VII SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### Artículo 34.-Salud laboral.

La protección obligatoria mínima de los trabajadores afectados por este Convenio se ajustará a la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, hoy Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, adoptándose las medidas que se deriven de la aplicación del Reglamento de dicha Ley.

Las empresas garantizarán a los trabajadores su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

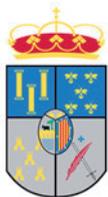
Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la embarazada o del feto, y así se certifique médicamente, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetándose el derecho al conjunto de retribuciones de su categoría.

### Artículo 35. Comisión de Seguridad y Salud Laboral.-

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

### Artículo 36. Ropa de trabajo.

Se proveerá a todos los trabajadores de dos prendas de trabajo, calzado adecuado y manoplas de trabajo, conforme a las disposiciones de Seguridad e Higiene, afectados por el presente convenio.



Dichas prendas de trabajo serán entregadas a los trabajadores por parte de la empresa en los meses de Enero y Julio del año. Todo el personal está obligado a la utilización de dichas prendas.

Entendiéndose que por deterioro o rotura de las prendas, cuando no sean imputables al trabajador, la empresa estará obligada a dotar de las prendas necesarias para las labores cotidianas.

### CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 37. Derechos Sindicales.-

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, orientación sexual, creencia religiosa, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

La representación legal de los trabajadores tiene el derecho a recibir, al menos anualmente, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, información sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. En caso de haberse establecido un plan de igualdad, información sobre la aplicación del mismo.

### CAPITULO IX FORMACIÓN

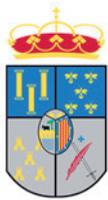
#### Artículo 38.-Formación.

Las Empresas facilitarán hasta 20 horas a sus trabajadores para la realización de cursos de Formación Continua (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) siempre que estos estén relacionados con la actividad específica de cada Empresa y se realice el curso completo.

#### Artículo 39.- Plus Compensatorio de Formación.-

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector del metal que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio.



Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

### CAPITULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Criterios generales.—1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y 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 de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

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

5. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

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.

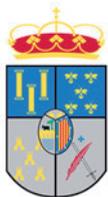
d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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/a 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/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

#### 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 a cuatro días, 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) 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 transcendencia 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/a alternando 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 la empresa 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.

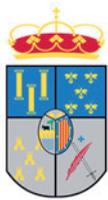
k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

#### 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 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/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 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 quebrantamiento 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 en el 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 éstos, así como a sus compañeros/as 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 haya mediado 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/ras 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 a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

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.

m) El acoso sexual constituye una de las formas de discriminación por razón de sexo que se produce en el seno de las relaciones laborales y que afecta fundamentalmente a las mujeres.

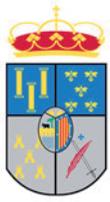
El acoso sexual laboral es la situación que se produce en el ámbito de la organización y dirección de la empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, y es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, y en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La constatación de la existencia de acoso sexual el caso denunciado, será considerada siempre como falta muy grave.

n) El acoso moral, entendiéndose como tal la práctica laboral consistente en actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra los trabajadores/as por sus superiores o compañeros y compañeras y que afectan y atentan contra la dignidad, la salud física o anímica de la persona afectada, siempre y cuando sea inicialmente denunciado y defendido ante la jurisdicción correspondiente.

#### 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:

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.

Disposición Adicional primera

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio, serán abonados en un periodo máximo de treinta días a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Disposición Adicional segunda

En todo lo no previsto en el presente Convenio se da por reproducido el Texto de la Ordenanza Laboral para las industrias Siderometalúrgicas, en la redacción existente al momento de su derogación y en tanto no se establezcan Normas sustitutorias de la citada Ordenanza.

Disposición Adicional tercera: GÉNERO NEUTRO.

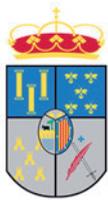
En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición Transitoria primera

Con el objeto de facilitar la adaptación en la conversión de los Pluses Compensatorio de Transporte y Asistencia en un único Plus Convenio en los términos recogidos en el artículo 20 del presente convenio, este cambio deberá efectuarse antes del 31/03/2015. Fecha ésta, en la cual los artículos 18 y 19 quedarán sin efecto.

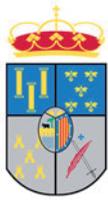
**TABLA SALARIAL 2014**  
**ANEXO I**

<b>Personal Obrero</b>	<b>Día / Euros</b>	<b>Año / Euros</b>
Aprendiz de 16 años	22,46	10302,69
Aprendiz de 17 años	22,46	10302,69
Peón Ordinario	30,07	13537,67
Especialista	30,49	13714,28
Oficial de 3ª	30,70	13804,74



Oficial de 2ª	31,76	14257,03
Oficial de 1ª	32,66	14636,10
Peón Especializado de almacén	30,49	13714,28
Jefe de Equipo 15 % más de su categoría		
<b>Personal Administrativo</b>		
Jefe de 1ª	1149,07	16844,06
Jefe de 2ª	1099,04	16143,70
Oficial de 1ª	1018,14	15011,09
Oficial de 2ª	980,26	14480,74
Auxiliar Administrativo	925,96	13720,60
Viajante	1018,14	15011,09
<b>Técnico de Taller no titulado</b>		
Jefe de taller	1195,94	17500,28
Maestro de taller	1161,15	17013,26
Contramaestre	1161,15	17013,26
Encargado de taller	992,22	14648,14
Capataz Espec. Y Peones	938,27	13892,89
<b>Personal subalterno</b>		
Listero	932,95	13818,37
Almacenero	920,51	13644,28
Chófer de camión y grúa	965,29	14271,18
Pesador y basculero	926,01	13721,19
Vigilante	926,01	13721,19
Ordenanza	926,01	13721,19
Portero	926,01	13721,19
Conserje	932,95	13818,37
<b>Personal técnico titulado</b>		
Ingeniero, Arquitecto, Lic. Sup.	1346,73	19611,31
Perito y Aparejador	1306,55	19048,77
Ayudante Ingeniero y Arquitecto	1218,89	17821,57
Graduado Social	1101,52	16178,41
Maestros Industriales	1161,15	17013,26
A.T.S.	971,27	14354,89
Delineantes y Dibujantes Proyec.	1101,94	16184,24
Delineantes de 1ª	1019,95	15036,42
Delineantes de 2ª	974,25	14396,59
Auxiliar	925,79	13718,18
Aspirante de 16 años	673,80	10190,37
Aspirante de 17 años	673,80	10190,37
Paga Septiembre	757,12	
Plus compensatorio de Transporte	1,26	
Plus de asistencia	3,01	

CVE: BOP-SA-20150309-014

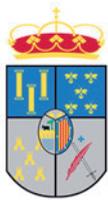


Dieta Entera	39,47	
Media Dieta	16,49	
Trabajo en domingo	48,09	
Km.	0,31	

### ANEXO II TABLA 2015

Personal Obrero	Día / Euros	PLUS CONVENIO	Año / Euros
Aprendiz de 16 años	22,85	79,57	11437,82
Aprendiz de 17 años	22,85	79,57	11437,82
Peón Ordinario	30,60	79,57	14729,42
Especialista	31,02	79,57	14909,12
Oficial de 3ª	31,24	79,57	15001,16
Oficial de 2ª	32,32	79,57	15461,37
Oficial de 1ª	33,23	79,57	15847,07
Peón Especializado de almacén	31,02	79,57	14909,12
Jefe de Equipo 15 % más de su categoría			
<b>Personal Administrativo</b>			
Jefe de 1ª	1169,18	79,57	18093,68
Jefe de 2ª	1118,27	79,57	17381,06
Oficial de 1ª	1035,96	79,57	16228,63
Oficial de 2ª	997,41	79,57	15688,99
Auxiliar Administrativo	942,17	79,57	14915,55
Viajante	1035,96	79,57	16228,63
<b>Técnico de Taller no titulado</b>			
Jefe de taller	1216,87	79,57	18761,37
Maestro de taller	1181,47	79,57	18265,83
Contramaestre	1181,47	79,57	18265,83
Encargado de taller	1009,58	79,57	15859,33
Capataz Espec. Y Peones	954,69	79,57	15090,85
<b>Personal subalterno</b>			
Listero	949,27	79,57	15015,04
Almacenero	936,62	79,57	14837,90
Chófer de camión y grúa	982,18	79,57	15475,77
Pesador y basculero	942,21	79,57	14916,15
Vigilante	942,21	79,57	14916,15
Ordenanza	942,21	79,57	14916,15
Portero	942,21	79,57	14916,15
Conserje	949,27	79,57	15015,04
<b>Personal técnico titulado</b>			
Ingeniero, Arquitecto, Lic. Sup.	1370,30	79,57	20909,35
Perito y Aparejador	1329,41	79,57	20336,97

CVE: BOP-SA-20150309-014

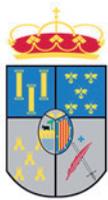


Ayudante Ingeniero y Arquitecto	1240,22	79,57	19088,29
Graduado Social	1120,80	79,57	17416,37
Maestros Industriales	1181,47	79,57	18265,83
A.T.S.	988,27	79,57	15560,94
Delineantes y Dibujantes Proyec.	1121,22	79,57	17422,30
Delineantes de 1ª	1037,80	79,57	16254,40
Delineantes de 2ª	991,30	79,57	15603,37
Auxiliar	941,99	79,57	14913,09
Aspirante de 16 años	685,59	79,57	11323,54
Aspirante de 17 años	685,59	79,57	11323,54
	0,00		
Paga Septiembre	770,37		
Plus compensatorio de Transporte			
Plus de asistencia			
Dieta Entera	40,16		
Media Dieta	16,78		
Trabajo en domingo	48,93		
Km.	0,32		

**ANEXO III**  
**TABLA 2016**

<b>Personal Obrero</b>	<b>Día / Euros</b>	<b>PLUS CONVENIO</b>	<b>Año/Euros</b>
Aprendiz de 16 años	23,60	82,16	11809,55
Aprendiz de 17 años	23,60	82,16	11809,55
Peón Ordinario	31,59	82,16	15208,12
Especialista	32,03	82,16	15393,66
Oficial de 3ª	32,25	82,16	15488,69
Oficial de 2ª	33,37	82,16	15963,86
Oficial de 1ª	34,31	82,16	16362,09
Peón Especializado de almacén	32,03	82,16	15393,66
Jefe de Equipo 15 % más de su categoría			
<b>Personal Administrativo</b>			
Jefe de 1ª	1207,17	82,16	18681,71
Jefe de 2ª	1154,62	82,16	17945,93
Oficial de 1ª	1069,63	82,16	16756,05
Oficial de 2ª	1029,83	82,16	16198,88
Auxiliar Administrativo	972,79	82,16	15400,30
Viajante	1069,63	82,16	16756,05
<b>Técnico de Taller no titulado</b>			
Jefe de taller	1256,42	82,16	19371,11
Maestro de taller	1219,87	82,16	18859,46
Contraamaestre	1219,87	82,16	18859,46

CVE: BOP-SA-20150309-014



Encargado de taller	1042,39	82,16	16374,75
Capataz Espec. Y Peones	985,72	82,16	15581,30
<b>Personal subalterno</b>			
Listero	980,12	82,16	15503,02
Almacenero	967,06	82,16	15320,12
Chófer de camión y grúa	1014,10	82,16	15978,72
Pesador y basculero	972,83	82,16	15400,92
Vigilante	972,83	82,16	15400,92
Ordenanza	972,83	82,16	15400,92
Portero	972,83	82,16	15400,92
Conserje	980,12	82,16	15503,02
<b>Personal técnico titulado</b>			
Ingeniero, Arquitecto, Lic. Sup.	1414,83	82,16	21588,89
Perito y Aparejador	1372,62	82,16	20997,91
Ayudante Ingeniero y Arquitecto	1280,53	82,16	19708,65
Graduado Social	1157,22	82,16	17982,40
Maestros Industriales	1219,87	82,16	18859,46
A.T.S.	1020,38	82,16	16066,66
Delineantes y Dibujantes Proyec.	1157,66	82,16	17988,52
Delineantes de 1ª	1071,53	82,16	16782,66
Delineantes de 2ª	1023,51	82,16	16110,47
Auxiliar	972,61	82,16	15397,76
Aspirante de 16 años	707,88	82,16	11691,55
Aspirante de 17 años	707,88	82,16	11691,55
	0,00		
Paga Septiembre	795,40		
Plus compensatorio de Transporte			
Plus de asistencia			
Dieta Entera	41,46		
Media Dieta	17,32		
Trabajo en domingo	50,52		
Km.	0,33		

Convenio o Acuerdo: SIDEROMETALURGIA SALAMANCA

Expediente: 37/01/0023/2015

Fecha: 16/02/2015

Asunto: COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN

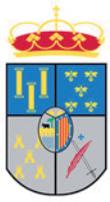
Destinatario: RAÚL LUCAS RODRÍGUEZ

Localizador del Trámite: XL47LE87

Asunto: Subsanación

En relación con el Convenio Colectivo para la actividad de SIDEROMETALURGIA SALAMANCA Y PROVINCIA, presentado por vía telemática con fecha 09/02/2015, se informa a la autoridad competente que:

CVE: BOP-SA-20150309-014



Estando de acuerdo en la observación hecha en relación a uso del masculino cuando se refiere a la persona del trabajador tanto en plural como en singular (admitido gramaticalmente) y también en femenino, debemos recoger como un error de transcripción queriendo en todo momento referirnos a ambos sexos ( masculino y femenino) así como en las Tablas Salariales ANEXOS I, II Y III.

Por lo tanto hacemos esta comunicación para su modificación.

Ricardo Andrés Marcos por CONFAES

Raúl Lucas Rodríguez por CC.OO.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo en Salamanca, Fernando Martín Caballero.