

CONVENIO

6296

4255

Código 38001255011982.

Visto el Texto del Convenio Colectivo del sector de Siderometalúrgica e Instalaciones Eléctricas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para los años 2012-2013, presentado en el Registro de Convenios Colectivos, suscrito por la Comisión Negociadora, 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 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84, de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95, de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2º.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Gloria del Pilar Gutiérrez Arteaga.

Convenio Colectivo Provincial del Sector de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife 2012-2013.

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo sectorial, obliga a todas las empresas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife dedicadas a las actividades de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas, así como las dedicadas a instalaciones de climatización y frío, ventilación, fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales de seguridad, comercio de almacenamiento de hierro y recuperación de chatarra, quedando expresamente incluidas aquellas empresas que además presten sus servicios de protección contra incendios, así como mantenimiento de estas instalaciones, tanto en el proceso de producción co-

mo en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama. También estarán incluidas en este ámbito de aplicación, las industrias de fabricación de envases metálicos y botería cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0'5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo dentro de este ámbito aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores, así como las infraestructuras de Telecomunicaciones y nuevas tecnologías.

Por el contrario, quedan excluidas aquellas empresas que hayan concertado un convenio en el ámbito de empresa, o bien que a la entrada en vigor de éste estuvieran aplicando otro convenio colectivo, que mantendrán su aplicación en tanto el mismo mantenga condiciones, consideradas globalmente superiores a las del presente convenio colectivo.

Quedarán fuera del ámbito del Acuerdo, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo aquí pactadas, afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en el ámbito anterior, salvo los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

Artículo 3º.- Periodo de vigencia. Duración.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 2 años contados desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013, considerándose denunciado automáticamente al término de su vigencia, obligándose las partes a iniciar la negociación del nuevo convenio dentro de los dos primeros meses del año 2014.

Artículo 4º.- Compensación y absorción.

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan en su conjunto

anual, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias, dietas y plus de transporte, ayuda familiar, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, ayuda para minusválidos y complementos salariales fijos, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

De donde resulta, que aquellas empresas incluidas en el presente Convenio, cuyo salario rebase en cómputo anual y global los introducidos en este texto, podrán absorber íntegramente lo aquí estipulado.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantía total de los ya existentes, quedando en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio o que tuviesen establecidas las empresas.

Artículo 5º.- Garantías.

Se respetarán las situaciones personales que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad personam".

Artículo 6º.- Comisión de interpretación y vigilancia.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación y vigilancia, de lo pactado, que será nombrado por la comisión Negociadora del convenio. La Comisión de interpretación y vigilancia estará integrada paritariamente por 5 representantes de los empresarios y 5 representantes de los trabajadores, quienes de entre ellos, designaran un Secretario.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

La comisión de interpretación y vigilancia será única para toda la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas en la legislación vigente.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas, en el plazo máximo de seis días a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la comisión. Dicha comisión emitirá el correspondiente informe en el plazo de 15 días, comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.

Las horas que los representantes de las centrales sindicales utilicen en las sesiones de la comisión paritaria, no serán computables dentro del crédito de horas sindicales.

Tales horas serán retribuidas en la misma forma, que las horas de crédito sindical. La asistencia a las reuniones de la comisión paritaria deberá justificarse por medio de certificación expedida por la misma.

Artículo 7º.- Jornada laboral.

La jornada anual durante la vigencia de este Convenio será, con un máximo de 40 horas semanales, 1.776 horas de trabajo efectivo, por lo que resultan para el año 2012 tres jornadas no laborables.

Para que la aplicación de dicho cómputo anual sea efectivo, y a título orientativo se podrán elegir tres de entre los seis que se proponen: 3 de febrero, 20 de febrero, 2 de mayo, 4 de mayo, 2 de noviembre y 7 de diciembre. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrán cambiar los días anteriormente señalados por otros que mejor convenga. En caso de

desacuerdo se respetará lo establecido en el párrafo anterior, de manera que no coincidan en el mismo día más del 50% de la plantilla total.

Para el año 2012, y a modo de aclarar el criterio que se sigue para el día 24 de diciembre, las partes reunidas acuerdan que habiéndose fijado como día festivo el Jueves Santo, y en aplicación de lo que se establece en el artículo 7º del Convenio Colectivo (Jornada Laboral), el periodo no laboral de tarde del Jueves Santo, se trasladará a la mañana del 24 de diciembre, con lo que se considera no laborable el día completo del 24 de diciembre.

La jornada laboral para el año 2013 se negociará una vez se publique el calendario laboral de dicho año.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/as, se podrán cambiar los días anteriormente señalados por otros que mejor convenga. En caso de desacuerdo, se respetará lo establecido en el párrafo anterior, de manera que no coincidan en el mismo día más del 50% de la plantilla total.

Las empresas que a la publicación del presente convenio hayan disfrutado días no trabajados se descontarán de los indicados en el párrafo anterior.

Se respetarán las jornadas de trabajo pactadas en el ámbito de empresa que sean inferiores a las de este convenio para las que serán recuperables las declaradas en este artículo no laborables, en tanto en cuanto no superen la jornada pactada en el ámbito de empresa.

Se declaran no laborables la de tarde del jueves Santo, la del 24 de diciembre y la jornada completa del día 31 de diciembre.

Cuando estos días coincidan en sábado o domingo, en aquellas empresas en las que no se trabaje los sábados, será no laborable la jornada de tarde del día inmediatamente anterior. En aquellas empresas en las que se trabaje los sábados por la mañana, será no laborable dicha jornada de mañana.

En el supuesto del párrafo anterior, se entenderá jornada de tarde, a partir de las 12:00 a.m.

El año que el Jueves Santos sea declarado festivo, se trasladará dicho periodo no laboral a la mañana del 24 de diciembre, en ese caso será inhábil toda la jornada del 24 de diciembre.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la situación del sector, acuerdan poder realizar la jornada de trabajo de forma irregular, la cual deberá ser comunicada a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a 10 diarias ni a 40 semanales, lo que significa que el exceso que resulte de la realización de dicha jornada irregular, será compensable por horas de descanso dentro de esa semana. Si la urgencia se produce el último día laborable de la semana, el descanso se disfrutará en la siguiente semana laborable para el trabajador, salvo pacto entre las partes.

Para la aplicación de esta jornada irregular se estudiarán soluciones a los conflictos individuales de los trabajadores, siempre y cuando la empresa cubra las necesidades que se le han planteado de urgencia. Si aun así no quedarán cubiertas estas necesidades, solamente quedarán eximidos de realizar esta jornada los trabajadores que presenten alegaciones de fuerza mayor.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el Convenio, abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el período de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regulará en el finiquito.

La jornada irregular que se describe en este artículo, no será aplicable en las empresas que les son de aplicación las Normas Complementarias para las empresas de tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica y telefónica.

Calendario Laboral: la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores, fijarán el Calendario Laboral y el Cuadro Horario para todo el año.

En el Calendario Laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma; y

los descansos semanales y puentes que en su caso que puedan acordar ambas partes.

Artículo 8º.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales, debiendo comenzar en un día laborable y respetando el descanso semanal obligatorio, abonándose a razón de una mensualidad de salario base, incentivo de puntualidad y antigüedad, así como complementos salariales fijos, efectuándose su pago con anterioridad a la fecha de disfrute. Los/as trabajadores/as que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase tengan unas vacaciones superiores a las del presente convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que se compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

La dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los/as trabajadores/as, hará la planificación anual de las vacaciones. Atendiendo a las particulares circunstancias de cada empresa, las vacaciones podrán distribuirse durante los 12 meses del año, aunque preferentemente en verano. Asimismo, se hará la planificación de tal forma que respetando los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se aplique el principio de rotación anual.

El/la trabajador/a deberá conocer la fecha que le corresponde el período vacacional 3 meses antes, al menos del comienzo del disfrute.

Aquellas Trabajadoras que se encuentren en período de gestación, podrán elegir el disfrute de sus vacaciones en función de las fechas previstas para el comienzo o fin de su baja maternal, comenzando, si así lo desean, el disfrute de las mismas antes o después de la dicha baja para agotar los dos períodos de manera continuada.

Artículo 9º.- Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo

indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1º. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2º. Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de fuerza mayor, de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo por pérdida de materias primas: realización.

3º. Horas extraordinarias, necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias con carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación temporal o parcial previstas legalmente. Todo ello con el límite individual de 2 horas diarias, 10 horas al mes, 80 horas al año.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en función de esa información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria:

A los efectos, el cálculo de la base para las horas extraordinarias será de aplicación la siguiente fórmula:

$$\frac{(SB + CPA + IP) 16 + (CPT) 11}{1.792}$$

SB= Sueldo base.

CPA= Complemento personal de antigüedad.

IP= Incentivo de puntualidad.

CPT= Complemento de puesto de trabajo.

Se considerarán complementos del puesto de trabajo los supuestos de penosidad, toxicidad, peligrosidad,

suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos y trabajos nocturnos).

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo mínimo del 75%, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones más beneficiosas.

Se podrá realizar de mutuo acuerdo, la compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso. Dicho tiempo de descanso será equivalente al 150% de las horas realizadas.

Artículo 10º.- Dietas.

Todos/as los/as trabajadores/as que por necesidad de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones siguientes:

Se establece una dieta completa para todas las categorías profesionales de 27,51 euros. Se establece asimismo una media dieta por un importe de 12,60 euros.

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

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

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, previa autorización de la empresa, limitándose en su caso su cuantía máxima, deberá ser abonado el exceso correspondiente, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por las/los trabajadoras/es.

Artículo 11º.- Licencias retribuidas.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes retribuidas:

1º. Por matrimonio: 15 días.

2º. Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales, o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia, debiendo ser uno de ellos laboral. Cuando el día del alumbramiento sea el único día laboral de los 3, el trabajador dispondrá, además, del siguiente día laboral inmediatamente posterior.

3º. Por enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia.

4º. Para exámenes, por el tiempo preciso y previa justificación en cada caso.

5º. Por cambio de domicilio 1 día.

6º. Carné de identidad y carné de conducir: se considerará el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos.

7º. Asistencia a consulta médica.

Cuando el trabajador/a tenga necesidad de acudir a consulta médica, ante su correspondiente médico de cabecera, en ambulatorio de la Seguridad Social, dispondrá del tiempo necesario para acudir a la mismas, con un máximo de 16 horas anuales, siempre que su horario habitual de consulta médica coincida con el de la jornada de trabajo.

El trabajador/a deberá comunicar a su mando más inmediato, en el momento de iniciar su trabajo cotidiano, la necesidad que tiene de acudir en ese día a consulta. Si la necesidad de acudir a consulta médica

se produjera antes del comienzo de a jornada laboral, dicha comunicación se hará en el momento de su reincorporación. En todo caso se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante, con especificación de fecha y hora.

8º. Asistencia a consulta médica de especialista en la Seguridad Social: por el tiempo necesario, cuando el trabajador/a tenga la necesidad de asistir a consulta médica de especialista, debiendo presentar ante la empresa una fotocopia del mencionado volante de asistencia a consulta o documento oficial de cita previa con tiempo suficiente, puesto que el volante de asistencia lo recibe el trabajador/as con mucha antelación a la visita de consulta.

En todo caso se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante con especificación de fecha y hora.

Lo no previsto en este artículo será de aplicación el artículo 37º del Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 12º.- Seguro de invalidez permanente y muerte por accidente laboral.

Las empresas concertarán un seguro que cubra los riesgos de invalidez permanente y muerte, por accidente laboral en ambos casos, igual para todas las categorías profesionales por una cuantía mínima de 34.616,57 euros.

Se entiende por invalidez permanente aquella que suponga la pérdida del puesto de trabajo habitual.

Si la compañía aseguradora no cubriese el riesgo aquí pactado para un determinado trabajador por sus especiales circunstancias personales, quedará la empresa liberada entregando al trabajador una cantidad igual al importe de la prima que se pagase por cualquiera de los trabajadores asegurados. En todo caso la compañía aseguradora deberá hacer mención al presente artículo del convenio en las condiciones particulares de la póliza como base de las garantías contratadas.

Artículo 13º.- Incapacidad temporal.

Al personal que esté en situación de Incapacidad Temporal causada por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad, se le completará hasta el 100% del salario que venga percibiendo, a partir del 1º día de baja y hasta el límite máximo de 12 meses.

En caso de I.T. causada por enfermedad común las empresas se atenderán a las siguientes normas:

Si la enfermedad causa hospitalización y/o intervención quirúrgica se aplicará lo indicado en el 1º párrafo de este artículo. En los demás casos a partir de los 21 días.

Por el tiempo que los trabajadores estén disfrutando del complemento establecido en este artículo, no sufrirán ninguna reducción en las gratificaciones extraordinarias. Las empresas que sustituyesen a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal con una nueva contratación, no estarán obligadas a pagar el complemento aquí establecido.

Artículo 14º.- Gastos de transporte.

Las empresas abonarán a todos los trabajadores que voluntariamente pongan al servicio de ésta su vehículo, a razón de 0,19 euros por km, con las limitaciones establecidas en el R.D. 214/99 del 5 de febrero.

Artículo 15º.- Salario base.

La cuantía del salario base será la que se establece en la columna 1º de la tabla salarial anexa.

Artículo 16º.- Complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores percibirán, por cada cuatro años de antigüedad en la empresa, una cantidad igual a la

establecida, para cada categoría profesional, en la 3ª columna de la tabla salarial anexa.

Artículo 17º.- Incentivo de puntualidad.

Con el objeto de estimular la puntualidad en la incorporación al trabajo diario, se establece un incentivo de puntualidad que para cada categoría será el que se especifica en la tabla salarial anexa.

El importe diario de este incentivo será igual al cociente que resulte de dividir dicho incentivo por los días laborables establecidos cada mes en las distintas empresas.

La puntualidad en el trabajo, esto es, en la incorporación al puesto de trabajo, será incentivada con el importe diario del referido incentivo. Así pues, la puntualidad será retribuida con una cantidad igual al importe diario del citado incentivo.

La falta de puntualidad no dará derecho al percibo del incentivo de puntualidad correspondiente al día en que se produce la falta.

Artículo 17º bis.- Complemento de nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno, el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Todos/as los/as trabajadores/as que realicen su trabajo en dicho período, percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 20% del salario base vigente en cada momento, en proporción a las horas trabajadas en ese período, y siempre y cuando no percibieran ninguna remuneración en su nómina que compensase o superase la que le pudiera corresponder en caso de aplicar esta norma en dicho periodo de tiempo, y si especifica expresamente que dicha compensación retribuye el trabajo nocturno.

Artículo 18º.- Cláusula de productividad.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus actividades en la fecha de

entrada en vigor de este convenio podrán establecerlo y, en su caso, determinar el rendimiento normal en cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor efectuada o a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas, sin que el no hacerlo signifique que podrá interpretarse como renuncia a este derecho.

Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del convenio a la actividad normal o mínima exigible en cada trabajo, el promedio de rendimiento de un período de liquidación de un obrero medio de cada categoría de cada empresa, a juicio de la misma, no al más distinguido ni al menos hábil en el oficio o categoría.

Artículo 19º.- Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de marzo, junio, septiembre y Navidad se abonarán cada unas de ellas a razón de un mes de salario base, incentivo de puntualidad y complemento personal de antigüedad.

El pago de estos complementos se efectuará en las siguientes fechas:

La paga extraordinaria de junio, el 15 de junio.

La paga extraordinaria de Navidad, el 15 de diciembre.

La paga extraordinaria de marzo, el 15 de marzo.

La paga extraordinaria de septiembre, el 15 de septiembre.

Las pagas establecidas en este artículo, sustituyen y compensan a las establecidas en anteriores convenios y en otras disposiciones.

Se respetarán las situaciones personales que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores

incluidos en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, unificándose el criterio para la liquidación en cómputos anuales. De mutuo acuerdo se podrán prorratear las pagas mensual o bimensualmente.

Artículo 20º.- Plus de transporte.

Se establece un plus o complemento de transporte por día efectivamente trabajado, de 36,06 euros. Mensuales, durante toda la vigencia del presente convenio, igual para todas las categorías profesionales. El importe diario de este plus será igual al cociente que resulte de dividir dicho complemento, por los días laborales establecidos al mes en cada empresa.

Mientras dure la vigencia del presente convenio, este plus de transporte no será absorbible ni compensable.

Este complemento es de carácter extrasalarial y por lo tanto, excluido de la cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 109 de la Ley de Seguridad Social, con las limitaciones establecidas en el R.D. 2064/95 de 22 de diciembre.

Artículo 21º.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las actitudes profesionales y contenido general de la prestación.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el art. 39 del Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 22º.- Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación de 20 por 100 sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

Artículo 23º.- Gratificación por permanencia.

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores/as con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y antes de cumplir los 64.

Estas gratificaciones, calculadas de acuerdo con el salario fijado en convenio, se abonarán de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

A los 63 años, 1 mes de permiso retribuido.

A los 62 años, 2 meses de permiso retribuido.

A los 61 años, 3 meses de permiso retribuido.

A los 60 años, 4 meses de permiso retribuido.

En el caso de desacuerdo en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la Comisión Paritaria de Vigilancia, la cual adoptará la resolución pertinente.

Queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo de la mayoría de sus integrantes.

Artículo 24º.- Ropa de trabajo.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a recibir anualmente de la empresa dos mudas adecuadas al trabajo que realicen. Estas mudas deberán cumplir con lo establecido en el Real Decreto 773/1997, 30 de mayo sobre disposiciones mínimas de Seguridad y salud relativa a la utilización por los/as trabajadores/as de equipos de protección individual.

La empresa proporcionará a los trabajadores que lo precisen y se determine así en su examen médico anual, gafas de seguridad especiales graduadas, como elemento de protección contra accidentes, basándose en lo que determine la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo. De forma transitoria, para aquellas empresas que aun no dispongan de evaluación de riesgos, se estará a la necesidad que determine el examen médico.

Artículo 25º.- Reconocimientos médicos.

Las empresas solicitarán como mínimo un reconocimiento médico al año, al Organismo competente, de conformidad con la normativa vigente, para su personal.

Artículo 26º.- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicaciones contrarias en períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación de su sindicato en la empresa, si la hubiera.

Artículo 27º.- Garantías de los miembros del Comité de empresa o delegados de personal.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, más una.

Se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina el presente convenio, pudiendo acumular trimestralmente las horas y/o quedar relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal establecido, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités y Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

En lo no establecido anteriormente, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985 y expresamente en la Ley 2/91 de 7 de enero.

Artículo 28º.- Derechos supletorios.

Durante la vigencia del presente convenio serán de aplicación lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes, con carácter supletorio.

Artículo 29º.- Cláusula derogatoria.

Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas para la provincia de Santa Cruz de Tenerife, publicado en el B.O.P. nº 185 de 7 de noviembre de 2011.

Artículo 30º.- Designación de los miembros de la Comisión Paritaria.

En cumplimiento de lo estipulado en el artículo 6º del presente Convenio Colectivo, se designarán los miembros de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.

Artículo 31º.- Condiciones económicas.

Para el año 2012 se acuerda una subida salarial del 0,5% en todos los conceptos económicos del convenio (salario base e incentivo puntualidad), sin revisión salarial para este periodo.

Para el año 2013 se negociarán los conceptos salariales correspondientes a ese año.

Artículo 32º.- Comisión Mixta de Formación.

Ambas representaciones son conscientes de la importancia que tiene la formación en nuestro sector, ante el reto de entrada en vigor de Acta Única Europea y Libre circulación de trabajadores.

Por ello y ante la imperiosa necesidad de dotar a nuestro sector de profesionales más capacitados, técnicos y preparados, se acuerda la creación de una Comisión Mixta de Formación, compuesta inicialmente por 3 vocales por parte de los sindicatos y en proporción a su representatividad en el sector y otros 3 por parte de los empresarios que tendrá como misión principal la puesta en marcha de una estrategia para la consecución de los siguientes objetivos.

Primero.- Reunir toda la información sobre acciones formativas, tanto de la Administración del Estado como de la Autonómica.

Segundo.- Solicitar de dichas Administraciones el estudio y elaboración de un plan de formación integral para el sector.

Tercero.- Recabar información sobre dotaciones y medios económicos disponibles, una vez elaborado dicho estudio.

Cuarto.- Fomentar y coordinar la colaboración entre sindicatos y empresarios y a la vista de los resultados obtenidos de las pautas anteriores, planificar la acción de formación con las siguientes prioridades:

Primero.- Reciclaje u/o cualificación de trabajadores en activo.

Segundo.- Formación de trabajadores en paro.

Tercero.- Especial atención a la preparación y formación jóvenes menores de 25 años o en fase de primer empleo.

Cuarto.- Estudio de áreas menos dotadas del sector.

Quinto.- Formación de empresarios.

Con todo ello, se ofrecerá a la Administración Central y a la Autonómica, su integración en la Comisión Mixta de Formación, en calidad de asesores, para la definitiva aprobación, por mayoría entre empresarios y sindicatos, del plan de formación y su puesta en marcha con los mecanismos de control y seguimiento establezcan.

Artículo 33º.- Modalidades generales de contratación.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, reconocen expresamente la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades de contratación estén vigentes en el momento actual o puedan aprobarse en un futuro, por medio de disposiciones de carácter general.

Los contratos celebrados, o los que a tal efecto se celebren en el futuro, se regularán por las normas generales vigentes en el momento de su celebración, salvo en aquellas modificaciones que expresamente se pacten en el presente Convenio y que se encuentren comprendidas dentro de los límites previstos en disposiciones de carácter general.

Contrato para obra o servicio determinado.

Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o un servicio concreto, de carácter temporal no permanente, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta.

En el contrato escrito, deberá constar el carácter del contrato y se especificará de forma precisa y detallada la obra o el servicio que constituya el objeto del contrato.

Quedan comprendidos en el posible contrato por Obra o Servicio determinado, los trabajos de Zona, mantenimiento, instalaciones, amparados por contratos celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas, determinando por escrito en el contrato, el cliente que adjudica dicha obra o servicio determinado y el ámbito del mismo. U otras empresas, cuando dichos trabajos no constituyan actividad permanente en la empresa contratada.

Las empresas deberán notificar a los trabajadores/as con una antelación de quince días, la terminación del contrato para obra o servicio determinado cuando la duración del contrato sea superior a 6 meses. El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario/a, le obligará a abonar una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período de retraso sin preavisar.

Contrato de eventualidad.

Se considerará contrato eventual, el que se concierte para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad de la empresa. En su formalización habrán de consignarse las circunstancias concretas por las que se producen.

Ambas partes convienen que la empresa afectada por el presente convenio, podrán celebrar contratos de eventualidad cuya duración máxima será de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dicha causa.

Prórroga:

En caso de que se concierte un plazo inferior a la duración legal o convencionalmente establecido, podrá prorrogarse mediante el acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total de contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Indemnización:

Equivalente a la parte proporcional de la cantidad resultante de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

Contratos formativos.

1.- Contratos de formación.

Las partes firmantes del presente convenio, convienen en que la edad para los contratos formativos será para jóvenes entre 16 a 20 años sin titulación.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

La retribución será del 85% del salario fijado en convenio para cada categoría y en ningún caso sea inferior al S.M.I. vigente en cada momento.

La reducción proporcional del salario, se realizará mensualmente, aún cuando la formación se imparta concentrada en determinados períodos.

La formación tendrá una duración mínima del 15% de la jornada laboral diaria y máxima del 20%, pudiéndose impartir acumulando semanalmente el tiempo destinado a formación.

Este tipo de contrato se realizará para cubrir puestos de trabajo en los que se realicen tareas auxiliares a la producción y a la gestión administrativas, quedando excluidos la realización de trabajos de producción con tiempo medido.

2.- Contratos en prácticas.

Teniendo en cuenta la especificidad de las funciones desempeñadas por el personal de ámbito de este convenio, el contrato de trabajo en prácticas sólo podrá concertarse con quienes estén en posesión de títulos universitarios, formación profesional o equivalentes que sean de aplicación en las actividades propias del sector. No podrá haber transcurrido más de 4 años desde la obtención de dicho título, interrumpiendo el servicio militar o social sustitutorio dicho cómputo.

El tiempo mínimo de contratación será de seis meses no pudiendo ser, en ningún caso, superior a dos años.

En cualquier caso, los trabajadores no podrán ser destinados a profesiones, trabajos o categorías de inferior nivel al habilitado por el título.

Se excluirán de esta modalidad de contratación, los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de mando, o realización de tareas especialmente tóxicas, penosas o peligrosas.

Los contratos en prácticas que se realicen para puestos de trabajo que impliquen producción con tiempos medidos, no se les exigirán los rendimientos de producción que tenga convenidos la empresa.

La retribución del trabajador será del 70% u 80% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Período de prueba.

1. Un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de títulos de grado medio.

2. Dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de títulos de grado superior.

Contratos a tiempo parcial.

1. Delimitación: se considerará jornada a tiempo parcial, la inferior al 77% de la jornada a tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo. Para homogeneizar el uso de esta modalidad de contratación, el mínimo se fijará en el 65% de la jornada anual ordinaria a tiempo completo, salvo que sea un contrato de sustitución.

2. Salario: la retribución del trabajador/a se establecerá en proporción a las horas trabajadas del salario fijado en la tabla salarial vigente del presente convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

No será aplicable dicha proporcionalidad al plus de transporte, prestaciones, etc., cuando éstas ostenten el carácter extrasalarial.

3. Horas complementarias:

Sólo pueden realizarse en contratos indefinidos y si el/la trabajador/a así lo pacta, pudiendo renunciar anualmente a su realización con un preaviso de 3 meses.

Su realización se considerará como horas ordinarias a todos los efectos.

El/la trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

La representación legal de los/as trabajadores/as recibirá información trimestral sobre la realización de horas complementarias.

Seguimiento a la contratación:

La Comisión Paritaria del Convenio, hará un seguimiento de la evolución de la contratación en las empresas de su ámbito y podrán determinar el establecimiento de porcentaje máximo de contratación temporal y de los contratos de formación y práctica.

Artículo 34º.- Salud laboral.

A la vista de la entrada en vigor de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como del Reglamento que la desarrolla (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), que incorporan la

normativa de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo en materia de salud de los trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en la necesidad de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los Trabajadores, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente convenio no podrán destinar a un trabajador a realizar tareas de tóxico, penoso o peligroso cuando estos no tenga la cualificación adecuada ni los medios de protección exigidas para la realización de los trabajos.

Estiman las partes firmantes, que la mejor forma de protección de los trabajadores de la Industria del Metal de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife en materia de Seguridad y Salud Laboral, se obtiene con la remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, así como a las disposiciones legales que en esta materia se aprueben en el futuro.

No obstante y a pesar de las normas vigentes y de las que en el futuro se puedan aprobar, las partes acuerdan el establecimiento de una Comisión de Salud Laboral, de carácter permanente, que tendrá como cometidos principales los siguientes:

1) Aplicación y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como su Reglamento y de la normativa aplicable en cada momento, para las empresas incluidas en el presente Convenio.

2) Colaboración con los Comités de Seguridad y Salud y con los Delegados de Prevención en la realización de Planes de Prevención y de Formación. La formación de los Delegados de Prevención, se equipará a los del nivel básico de 30 horas, recogida en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

3) Elaborar propuestas de colaboración con las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (tales como Mutuas de Accidentes de Trabajo), e Instituciones Públicas (tales como el Gobierno de Canarias), sobre el efecto que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene sobre las Empresas incluidas

en este Convenio, así como cualquiera otros aspectos derivados de esta materia.

4) Colaborar, de forma prioritaria, con las Empresas de pequeño tamaño, que debido a esta singularidad, encuentran más dificultades en la metodología a seguir.

A los efectos prevenidos en el presente artículo, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral estará compuesta de forma paritaria por representantes de las Empresas y Centrales Sindicales firmantes de este convenio.

5) Dicha Comisión elaborará un Reglamento de Funcionamiento.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a impartir, anualmente, un curso (mínimo 30 horas) para la formación de los Delegados de prevención de la Salud Laboral.

Artículo 35º.- Formación continua.

Ambas partes conscientes de la instrumentalización de la formación continua que necesita el sector, acuerdan:

“Suscribir en su totalidad el Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal publicado en el B.O.E. el 28 de abril de 2001.

Disposición adicional-no discriminación por razón de sexo.

Los firmantes de este convenio, entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para fomentar la igualdad de oportunidades.

1.- Objetivo de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las organizaciones firmantes coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas las siguientes:

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

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones así como los fondos nacionales e internacionales, en especial los de la U.E.

Artículo 36º.- Sistema de clasificación profesional.

Confemetal y las Federaciones Siderometalúrgicas de U.G.T., CC.OO. y CIGA suscribieron a comienzos del año 1996 el Acuerdo Marco Nacional sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal (BOE de 4 de marzo de 1996).

El acuerdo, que afecta a todos los Convenios Provinciales de la Industria del Metal de manera directa, se adoptó, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo

diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades.

El sistema de clasificación profesional es una de las materias cuya regulación atribuye el Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva y constituye una de las piezas clave sin cuya reforma ágil y flexible resulta imposible implantar los nuevos sistemas de gestión y organización del trabajo, sistemas en los que la movilidad funcional es la norma y el concepto de adscripción al puesto de trabajo algo extraño, obsoleto y ajeno.

Debido a que la implantación del sistema de clasificación profesional contenido en el citado acuerdo nacional no podía hacerse ni literal ni automáticamente ni de forma unilateral, requería, por tanto, la adaptación negociada en el ámbito del Convenio para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, por lo que constituida la Comisión Técnica de Clasificación Profesional prevista en el anterior Convenio, se llegó al acuerdo publicado en el BOP nº 75 de 22 de abril de 2009.

Artículo 37º.- Comisión técnica de riesgos laborales.

Se acuerda la creación de una Comisión para el estudio y adecuación de las normas de Riesgos Laborales, que son de obligado cumplimiento en las empresas del sector.

Acuerdo sobre código de conducta laboral.

El código de conducta se regirá por el capítulo IV del Acuerdo Estatal del sector del metal, firmado el día 20 de julio de 2006, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) y los sindicatos más representativos a nivel estatal.

Normas complementarias para las empresas de tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica y telefónicas de la provincia.

1.- Extensión.

Las presentes normas serán de aplicación a los trabajadores de tendidos de líneas de conducción de energía eléctricas y telefónicas.

No serán aplicables estas Normas, cuando los trabajadores a que las mismas se refieren sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas, telefónicas, con personal afectado por sus correspondientes normativas laborales.

2.- Clasificación del personal.

Atendiendo a las modalidades y duración de sus contratos de trabajos en las empresas, se considerará el personal en las tres clases: fijo, contratado por obra determinada y eventual.

Personal fijo. Es el contratado por la empresa con carácter indefinido y con la obligación de realizar su cometido en cualquiera de las obras que la misma ejecute.

Personal contratado para obra determinada. Es el contrato para trabajar en la ejecución de una obra determinada de las que la empresa realiza.

Como obra determinada se entenderá un conjunto de trabajos de establecimiento, mejora y reconstrucción de líneas, centros de transformación y redes eléctricas o de telecomunicaciones, en una zona delimitada y para un mismo cliente.

Durante el tiempo de duración de la obra determinada, el personal contratado podrá realizar otros trabajos para la empresa, sin perder este carácter.

Si un trabajador continúa al servicio de la empresa en más de tres obras concretas y con duración total superior a tres años, sin solución de continuidad entre ellas, o si la interrupción de continuidad fuese inferior a tres meses, adquirirá el carácter de trabajador fijo.

Personal eventual. Es el contratado para trabajos eventuales por circunstancias de la producción, en los plazos y condiciones determinados en el articulado general del presente convenio.

3.- Asimilación de categorías.

El personal que a continuación se enumera, se asimila a las categorías profesionales siguientes:

CATEGORÍAS ASIMILACIÓN

Brigada de excavaciones, acopio y hormigonado:

CAPATAZ ESPECIALISTA	ESPECIALISTA
PEÓN	PEÓN

Brigada de armado, izado y tendido:

CAPATAZ DE MONTAJE	ENCARGADO
MONTADOR DE 1ª	OFICIAL DE 1ª
MONTADOR DE 2º	OFICIAL DE 2º
ESPECIALISTA	ESPECIALISTA
PEÓN	PEÓN

Brigada de montaje de líneas catenarias y transversales:

JEFE DE BRIGADA	ENCARGADO
MONTADOR DE 1º	OFICIAL DE 1ª
MONTADOR DE 2ª	OFICIAL DE 2ª
MONTADOR DE 3ª	OFICIAL DE 3ª
ESPECIALISTA	ESPECIALISTA
PEÓN	PEÓN

Brigada de raspado y pintado de hierros:

CAPATAZ ESPECIALISTA	ESPECIALISTA
PEÓN	PEÓN

Administración de obras:

OFICIAL DE 1ª	OFICIAL DE 1ª
AUXILIAR	AUXILIAR
ALMACENERO	ALMACENERO
VIGILANTE NOCHE ALMACÉN	VIGILANTE
VIGILANTE DE OBRA	VIGILANTE

Otras categorías.

JEFE DE LÍNEA	CONTRAMAESTRE
CARPINTERO	OFICIAL EN SU CATEGORÍA
CANTERO	OFICIAL EN SU CATEGORÍA
BARRENERO	OFICIAL EN SU CATEGORÍA
ALBAÑIL	OFICIAL EN SU CATEGORÍA
SOLDADOR	OFICIAL EN SU CATEGORÍA
HERRERO	OFICIAL EN SU CATEGORÍA

4.- Periodo de prueba.

El ingreso del trabajador se considerará hecho a títulos de prueba, si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Técnicos titulados: seis meses.
- Técnicos no titulados y administrativos: tres meses.
- Personal cualificado (prof. o de oficio, etc.): treinta días laborables.
- Personal no cualificado: quince días.

5.- Jornada.

La jornada de trabajo se iniciará y finalizará en el tajo.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén realizando, desde su centro base a los mismos.

Se abonarán por la empresa las horas de desplazamiento que excedan de una hora a razón del valor hora de trabajo según categoría profesional correspondiente, computándose el fraccionamiento de tiempo mensualmente.

Este complemento es de carácter extrasalarial y por lo tanto, excluido de la cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el art. 109 de la Ley de Seguridad Social, con las limitaciones establecidas en el R.D. 2064/95 de 22 de diciembre.

6.- Salidas, viajes y dietas.

En la actividad de tendido de líneas, tendido de cables y redes telefónicas, el personal que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa no tenga un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de compensación de los gastos por efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio, como mínimo el 45 por 100 del salario mínimo interprofesional mensual, en vigor en cada momento.

Si la incorporación o permanencia en la obra obligase al trabajador a pernoctar fuera de su domi-

cilio habitual, percibirá en concepto de dietas total un importe mínimo equivalente al 130 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional mensual, en vigor en cada momento.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, previa autorización de la empresa, limitándose en su caso su cuantía máxima, deberá ser abonado el exceso correspondiente, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No serán aplicables estas compensaciones cuando los citados trabajos sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas, telefónicas o ferroviarias, con personal afectado por sus correspondientes convenios.

A los/as trabajadores/as que se encuentren afectados/as por el ámbito de aplicación de las Normas Complementarias que, al inicio del disfrute de sus vacaciones se encontraran trabajando en lugar distinto al de la isla donde residan, tendrán derecho a 1 día por traslado al lugar de residencia, y en su caso, otro día por la reincorporación a su puesto de trabajo, sin que estos 2 días se computen dentro del período de vacaciones.

Cuando la regulación que antecede interfiera con lo actualmente vigente en algún convenio de ámbito inferior se estará a lo dispuesto en este último.

Las condiciones establecidas en el presente artículo, sustituyen y compensan a las establecidas en las Normas Complementarias de 18 de mayo de 1973, quedando sin aplicación por acuerdo expreso de las partes.

En lo no regulado en las presentes normas se estará:

1º.- A lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial que esté en vigor en cada momento.

2º.- Al Estatuto de los Trabajadores.

Estas normas tendrán la misma vigencia que el Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.

TABLA SALARIAL AÑO 2012 PACTADA 0,5 % DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS

Dieta completa: 27,51 € // Media dieta: 12,60 € // Kilometraje: 0,19 €

Seguro Inv. Perm. y muerte accid. laboral: 34.616,57 €

Plus Transporte 36,06 € en todas las categorías.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	EUROS				DIFERENCIA		CATEGORÍAS
	Salario Base	Incentivo Extra	Valor Guardiento	Salario Base	Incentivo Perm.	Dif. Total	
PEÓN	713,89 €	130,65 €	7,36 €	3,72 €	0,68 €	4,40 €	13,29 €
ESPECIALISTA	744,81 €	141,59 €	7,69 €	3,87 €	0,70 €	4,57 €	13,85 €
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACÉN	744,81 €	141,59 €	7,69 €	3,87 €	0,70 €	4,57 €	13,85 €
PROFESIONALES DE OFICIO							
OFICIAL DE 1ª	791,29 €	150,85 €	8,20 €	4,10 €	0,75 €	4,85 €	14,72 €
OFICIAL DE 2ª	770,23 €	147,07 €	7,97 €	4,00 €	0,73 €	4,73 €	14,33 €
OFICIAL DE 3ª	749,42 €	143,77 €	7,78 €	3,89 €	0,72 €	4,60 €	13,94 €
TÉCNICO ORGANIZADOR							
JEFE DE 1ª	924,84 €	175,90 €	9,65 €	4,77 €	0,88 €	5,64 €	17,20 €
JEFE DE 2ª	907,89 €	172,73 €	9,47 €	4,68 €	0,86 €	5,54 €	16,88 €
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	840,75 €	161,31 €	8,74 €	4,35 €	0,80 €	5,15 €	15,66 €
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	794,09 €	149,70 €	7,63 €	4,07 €	0,74 €	4,81 €	14,59 €
PERSONAL SUBALTERNO							
LISTERO	724,48 €	138,56 €	7,48 €	3,77 €	0,69 €	4,46 €	13,48 €
ALMACENERO	718,64 €	137,38 €	7,41 €	3,74 €	0,68 €	4,42 €	13,38 €
CHÓFER DE MOTOCICLO	718,64 €	137,38 €	7,41 €	3,74 €	0,68 €	4,42 €	13,38 €
CHÓFER DE CAMIÓN GRÚA	764,78 €	146,02 €	7,92 €	3,97 €	0,73 €	4,70 €	14,23 €
PESADOR-BASCULERO	721,41 €	137,90 €	7,45 €	3,75 €	0,69 €	4,44 €	13,43 €
GUARDA JURADO O VIGILANTE DE IND. O COM.	713,87 €	136,53 €	7,38 €	3,72 €	0,68 €	4,40 €	13,29 €
CABO DE GUARDIA O VIGIL. JURADO IND. O COM.	747,85 €	142,84 €	7,73 €	3,89 €	0,71 €	4,60 €	13,92 €
VIGILANTE	713,94 €	136,56 €	7,36 €	3,72 €	0,68 €	4,40 €	13,29 €
ORDENANZA	713,94 €	136,56 €	7,36 €	3,72 €	0,68 €	4,40 €	13,29 €
PORTERO	713,94 €	136,56 €	7,36 €	3,72 €	0,68 €	4,40 €	13,29 €
CONSERJE	747,51 €	142,98 €	7,70 €	3,88 €	0,71 €	4,59 €	13,90 €
ENFERMERO	713,94 €	136,56 €	7,36 €	3,72 €	0,68 €	4,40 €	13,29 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
JEFE DE 1ª	965,53 €	183,47 €	10,09 €	4,97 €	0,81 €	5,88 €	17,95 €
JEFE DE 2ª	908,53 €	172,97 €	8,88 €	4,68 €	0,86 €	5,55 €	16,90 €
CAJERO EMPRESA MAS DE 1000 TRABAJAD.	913,99 €	173,85 €	8,53 €	4,71 €	0,85 €	5,58 €	17,00 €
CAJERO EMPRESA DE 250 A 1000 TRABAJAD.	855,00 €	162,88 €	8,09 €	4,42 €	0,81 €	5,23 €	15,90 €
CAJERO EMPRESA MENOS 250 TRABAJADORES	795,30 €	151,72 €	8,25 €	4,12 €	0,76 €	4,88 €	14,80 €
OFICIAL DE 1ª	846,81 €	161,34 €	8,80 €	4,38 €	0,80 €	5,18 €	15,75 €
OFICIAL DE 2ª	804,12 €	153,38 €	8,34 €	4,17 €	0,76 €	4,93 €	14,96 €
AUXILIAR	719,38 €	137,86 €	7,42 €	3,74 €	0,68 €	4,43 €	13,39 €
VIAJANTE	821,76 €	166,67 €	8,53 €	4,25 €	0,78 €	5,03 €	15,29 €

