
Núm. 61.055

Departamento de Economía y Empleo

RESOLUCION DEL 20 DE NOVIEMBRE DE 2014 DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Teruel para el año 2014 (Código de Convenio 44000235011981), suscrito el día 1 de octubre de 2014, de una parte por representantes de las Entidades Empresariales Provinciales y de otra por representantes de CCOO Y UGT por parte de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

El Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo,
ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de sector en el Registro de Convenios Colectivos de la Subdirección de Trabajo de Teruel, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 20 de noviembre de 2014.-El Director del Servicio Provincial de Economía Y Empleo, Francisco Melero Crespo

CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA EL AÑO 2014

TEXTO ARTICULADO Cláusulas Generales

Artículo 1º.- Ámbito Territorial.

El Presente Convenio es de aplicación obligatoria a todas las Empresas que se encuentren radicadas en la Provincia de Teruel, salvo que por razón legal se rijan por otro convenio.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional.

El presente Convenio obliga a todas las Industrias dedicadas a la actividad Siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas Empresas, Centros o Talleres, en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la Siderometalúrgica, o tareas de instalación, montaje o reparación, incluidos en dicha rama.

También les será de aplicación el presente Convenio, sin perjuicio de su regulación especial en determinados aspectos, por razón de sus peculiares características, a las siguientes actividades:

- Industrias metalúrgicas y de fabricación de envases metálicos y boterio. Será de aplicación exclusiva el presente Convenio cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a los 0,5 milímetros.
- Tendidos de líneas eléctricas.
- Mecánica de óptica de precisión

Quedan excluidas las empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación un convenio específico distinto, así como las dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a todos los Trabajadores/as sea cual fuera su Categoría Profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las Empresas afectadas, sin mas excepciones que las establecidas por Ley, en su caso.

Artículo 4º.- Ámbito Temporal.

La duración de este Convenio será de un año, iniciándose su vigencia el día 1 de Enero de 2014 y finalizando el día 31 de Diciembre de 2014

Artículo 5º.- Autodenuncia.

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo Convenio en el primer trimestre del año 2.015 con lo que se entiende automáticamente denunciado el presente Convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación, salvo la prevista por la Ley a la Autoridad Laboral de la Provincia.

Artículo 6º.- Obligatoriedad.

El presente Convenio obliga durante todo el tiempo de su vigencia a los Empresarios/as y Trabajadores/as incluidos en su ámbito de aplicación, obligando igualmente a aquellas Empresas que en el futuro se instalen en la Capital o Provincia de Teruel, de acuerdo con las estipulaciones contenidas en el artículo 1º.

Artículo 7º.- Unidad de Convenio.

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador/a en su respectiva categoría.

Artículo 8º.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o por cualquier otra causa.

En lo económico, para la aplicación del Convenio, en cada caso concreto se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica

si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel global de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas.

Artículo 9º.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global e individualmente consideradas excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 10º.- Comisión Paritaria.

Sin perjuicio de las atribuciones, facultades y competencias de los respectivos organismos laborales y jurisdiccionales, se designa una Comisión Paritaria del Convenio con ocho vocales, cuatro en representación de los Empresarios y cuatro en representación de los trabajadores, sin que forme parte de la Comisión la Empresa y los trabajadores/as que promueven la actuación de la misma.

Los vocales de la Comisión Paritaria, en su caso podrán elegir, de común acuerdo, un Presidente de la Comisión.

Es competencia de la Comisión entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean establecidas y en particular las siguientes:

a).- Interpretación la aplicación de las cláusulas del Convenio.

b).- Arbitraje de los problemas o gestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.

c).- Conocer los acuerdos y discrepancias surgidas durante el periodo de consultas abierto con ocasión de inaplicar las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3 E.T. en materia de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones que excedan de los límites previstos para la movilidad funcional, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

d).- Cuantas actividades contribuyen a mayor eficacia del Convenio.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes o de terceros afectados por el Convenio, debiendo adoptarse sus acuerdos por al menos la mitad más uno de sus miembros.

Una vez recibido el escrito solicitando su intervención, o en su caso completada la información pertinente, la Comisión dispondrá de un plazo no superior a 20 días para resolver y trasladar la cuestión suscitada. En el caso de discrepancias surgidas durante el periodo de consultas abierto con ocasión de inaplicar las condiciones de trabajo el plazo para resolver será como máximo de 7 días.

En caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) si así lo decide al menos la mitad más uno de sus miembros.

Artículo 11º.- Recibo finiquito.

El recibo de finiquito entre empresa y trabajador/a deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo II del presente Convenio.

Toda comunicación de cese o preaviso de cese deberá ir acompañado de una propuesta de finiquito en el modelo anterior. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Empresarial Provincial del Metal de Teruel, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en la que fue expedido.

El trabajador/a podrá ser asistido por un representante de los trabajadores/as en el acto de la firma del recibo finiquito.

En los supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador/a, no será de aplicación los párrafos segundo y tercero de este artículo.

La firma por parte del trabajador/a del recibo de finiquito producirá los efectos liberatorios propios del mismo, sin perjuicio de las cantidades que al trabajador le pudiera corresponder en concepto de atrasos derivados de la aplicación con carácter retroactivo del incremento salarial o de la revisión salarial que pudiera establecerse en el Convenio Provincial de manera posterior, referidos exclusivamente al periodo de tiempo en que el trabajador/a desempeñó su labor en la Empresa durante el último año.

El cómputo del plazo para solicitar el abono de estos atrasos comenzará a contar a partir del día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, del Convenio Provincial o la revisión del mismo que las ocasione.

Artículo 12º Contrato de Formación

El contrato de Formación se regirá por su normativa específica, no pudiendo percibirse una retribución inferior a 22,58 Euros para trabajadores/as menores de 18 años y de 23,54 Euros para los de 18, en proporción al trabajo efectivo realizado. En el año 2014 se aplicará, si procede, la revisión salarial prevista en el artículo 21 del presente Convenio.

Se regirá por la legislación que resulte de general aplicación en cada momento.

Artículo 13º.- Periodo de Prueba.

Los ingresos en las empresas se considerarán hechos a título de prueba, cuyo periodo no podrá exceder en ningún caso del fijado en la siguiente tabla:

- a) Peones y Especialistas, siete días laborables.
- b) Profesionales Siderúrgicos y Profesionales de Oficio, quince días laborables.
- c) Subalternos/as, quince días laborables.
- d) Administrativos/as, un mes.
- e) Técnicos/as no titulados/as y Técnicos/as titulados/as, dos meses.

En todo caso, el periodo de prueba quedará interrumpido cuando el trabajador/a cause baja en la empresa por incapacidad temporal, excepto por causas de accidente de trabajo, en cuyo supuesto, las partes contratantes se remiten a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 14º.- Ceses.

Los trabajadores/as que cesen voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

- a) Peones y Especialistas, siete días laborables.
- b) Profesionales Siderúrgicos y Profesionales de Oficio, quince días laborables.
- c) Subalternos/as, quince días laborables.
- d) Administrativos/as, un mes.
- e) Técnicos/as no titulados/as y Técnicos/as titulados/as, dos meses.

Los efectos derivados del incumplimiento de la obligación de preaviso son los que se señalan al efecto en el artículo 28 de la Ordenanza aplicable.

Artículo 15º.- Jornada laboral.

Durante el año 2014, la jornada de trabajo efectivo será de 1758 horas anuales, trabajadas en jornada semanal de lunes a sábado. No obstante, en caso de que en el ámbito estatal del sector se estableciera jornada inferior a la citada, se considerará como vigente en este Convenio la establecida en el ámbito estatal.

Para el caso de que no se elabore un calendario propio en los respectivos centros de trabajo, la Comisión Negociadora, con independencia de los establecidos en el Calendario Laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón y de las dos fechas que sean señaladas como festivas a nivel local, fijará, con carácter orientativo, días festivos de referencia. Tendrán como finalidad determinar las fechas en las que puedan tener lugar los descansos necesarios para dar cumplimiento a la jornada anual pactada.

Las empresas, de acuerdo con la representación legal de sus trabajadores/as deberán confeccionar, a principios de cada año, un CALENDARIO LABORAL y procederán a la distribución de sus respectivos horarios de trabajo al objeto de acomodarlos a sus necesidades organizativas o de producción, siempre y cuando el cómputo anual no exceda de 1758 horas de trabajo efectivo en el año 2014

En él tendrán la consideración de festivos, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 68/2013, de 30 de Abril, del Gobierno de Aragón, así como, en la corrección de errores del Boletín Oficial del Aragón, de fecha 14 de Mayo de 2013, en lo que al año 2014 se refiere, los días 1 y 6 de Enero; 17, 18 y 23 de Abril; 1 de Mayo; 15 de Agosto; 13 de Octubre; 1 de Noviembre; 6, 8 y 25 de Diciembre así como las dos fechas que sean señaladas como festivos en cada municipio de la provincia.

Durante el año 2014 y con carácter orientativo para el caso de que no se elabore un calendario propio en los respectivos centros de trabajo, se considerarán festivos además de los anteriores, los siguientes días:

Empresas con jornada de 40 horas semanales, de lunes a viernes: 21 Abril en Teruel-Capital (resto de la provincia junto a festividades locales), 2 de Mayo; 11 y 15 de Julio en Teruel-Capital (resto de la provincia junto a festividades locales), el 26 de Diciembre.

La empresa podrá de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as o, en el supuesto de no existir dichos representantes, con los propios trabajadores/as, sustituir las fechas incluidas por otras que resulten más adecuadas en función de las necesidades de la producción, de la costumbre propia del lugar o de los usos observados en la propia empresa.

Los días 5 de Enero, 24 y 31 de Diciembre de 2014, la jornada laboral finalizará a las catorce horas, salvo servicios de guardias o asistencia urgente y aquellos otros casos en los que las exigencias de la producción, a juicio de la empresa, lo desaconsejen. Su cumplimiento no supondrá reducción alguna de la jornada anual pactada.

De común acuerdo, la Empresa y sus Trabajadores podrán acordar la sustitución de los complementos económicos específicos previstos para los puestos de trabajo calificados como tóxicos, penosos o peligrosos, por una reducción de la jornada en porcentaje equivalente, conforme a los términos pactados.

Artículo 16º.- Horas Extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de suprimir la realización de horas extraordinarias habituales.

Serán sin embargo de obligatoria realización las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas de fuerza mayor, como prevención y reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas.

Las horas extraordinarias estructurales, entendiéndose como tales a estos efectos las necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, mantenimiento, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, se podrán realizar dentro de los

límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

En materia de comunicación de las horas extraordinarias realizadas se estará a lo que prevé la legislación vigente.

Ambas partes estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores/as no dados de Alta en la Seguridad Social por estar dados/as de Alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los Representantes Legales de los Trabajadores/as los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral conforme dispone el artículo 64.4.b del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de estas obligaciones se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Los trabajadores/as que realicen horas extraordinarias estructurales o de fuerza mayor y la Dirección de la Empresa, podrán decidir de mutuo acuerdo que el abono de las citadas horas, en las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, puede sustituirse por la compensación con un tiempo de descanso retribuido que suponga un descuento de una hora y cuarenta y cinco minutos de la jornada ordinaria de trabajo por cada hora extraordinaria realizada en Lunes, Martes, Miércoles, Jueves o Viernes, y de dos horas si lo fuesen en Sábado, Domingo o Festivo.

Las horas extraordinarias serán retribuidas conforme a lo previsto en los artículos 80 y 56 de la Ordenanza, cuyo texto se considera reproducido en este punto.

Para el año 2014 se acuerda fijar la hora extraordinaria con un valor mínimo de 12,87 Euros. En ningún caso resultará de aplicación en 2014 la revisión salarial prevista en el artículo 21 del presente convenio.

Artículo 17º.- Vacaciones.

Las vacaciones reglamentarias consistirán en treinta días naturales, o la parte proporcional que le corresponda de no ostentar un año de servicio.

Los días de vacaciones establecidas serán retribuidas de conformidad con lo señalado en el artículo 70 de la Ordenanza Laboral para el Sector, en los últimos noventa días efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

El periodo de disfrute se señalará de común acuerdo entre ambas partes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Art. 48.4 -y 48.bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de Marzo), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En caso de que coincida el período vacacional establecido en el calendario de la empresa con una situación de IT iniciada con anterioridad a dicho periodo, el trabajador/a tendrá derecho, en los términos establecidos en la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de Junio de 2009, al disfrute de vacaciones en fecha posterior al referido periodo.

Artículo 18º.- Permisos retribuidos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1).- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2).- Tres días naturales en caso de nacimiento de hijo/a.
- 3).- Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge.
- 4).- Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos/as y hermanos/as.
- 5).- Dos días naturales por fallecimiento de abuelos/as, nietos/as, hermanos/as políticos/as y padres políticos y abuelos/as políticos/as.
- 6.a).- Tres días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as, padres políticos, hermanos/as políticos/as y cónyuge.
- 6.b).- Dos días naturales en caso de enfermedad grave de abuelos/as políticos/as.
- 6.c).- Dos días naturales en caso de Hospitalización de padres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as, padres políticos, hermanos/as políticos/as, cónyuge y abuelos/as políticos/as.
- 6.d).- Por establecerlo el vigente artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en su número 3 apartado b), el trabajador/as, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, dos días por accidente grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

7).- En los supuestos contemplados en los números 2, 4, 5 y 6 de este artículo, cuando con tales motivos el trabajador/as necesite efectuar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

8).- Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres y hermanos/as.

9).- Un día natural por traslado de domicilio habitual.

10).- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y en cuanto a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en mas del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/aperciba una indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la Empresa.

11).- Para acompañar al cónyuge o parientes en primer grado de consanguinidad a visitas de Medico Especialista de la Seguridad Social, cuando con tal motivo sea necesario efectuar un desplazamiento al efecto, un día natural al año.

12).- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta medica 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 General, debiendo presentar previamente el trabajador/a al empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica. En caso de asistencia a consulta de medicina general de la Seguridad Social, el trabajador/a dispondrá de 16 horas al año.

13).- Un día natural por comunión de hijo/a.

14) – Cuatro horas por asistencia a funerales de nueras y yernos.

A efectos de permisos, se reconoce a las parejas de hecho acogidas a la Ley Aragonesa que las regula (Ley 6/99), sin considerar la inscripción en el registro de parejas como matrimonio, a estos efectos.

Artículo 19º.- Permisos no Retribuidos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho, sin retribución alguna, a los permisos siguientes:

1).- Los necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un Título académico o profesional.

2).- Por el tiempo necesario para asistencia, cuando ello fuera posible, a juicio de la empresa, a un Curso de Formación Profesional Ocupacional o de perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Los permisos Individuales para la Formación se registrarán por lo dispuesto en el Acuerdo de Formación Profesional para el empleo.

3).- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

4).- En caso de matrimonio, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, traslado de domicilio, matrimonio de hijos/as, padres o hermanos/as, con independencia de los permisos retribuidos establecidos en el artículo 18, se concederán al trabajador/a por los mismos motivos hasta cinco días naturales mas de licencia cuando el trabajador/a avise de su pretensión a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas respecto de la fecha y hora en que debería incorporarse a su puesto de trabajo, para el disfrute del permiso reglamentario, no siendo objeto de retribución el exceso o beneficio citado.

5).- El tiempo necesario, debidamente justificado, para la asistencia a consultas de medicina privada.

6).- Asistencia a funeral de tío/a carnal.

Artículo 20º.- Salarios.

En el año 2014, los salarios experimentarán un incremento del cero coma cinco por ciento (0.5%) respecto a los salarios vigentes en el año 2013, publicados en el BOP del 10 de Junio de 2013, número 108, dando lugar a las tablas salariales para el año 2.014 que se adjuntan como Anexo I.

Artículo 21º.- Cláusula de Revisión Salarial.

La revisión salarial se regirá por lo establecido al respecto para el año 2014 en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para 2012,2013 y 2014. (BOE nº 31 de 6 de Febrero de 2012)

Artículo 22º.- Mínimos salariales Garantizados.

En el supuesto de que el salario establecido para la Categoría Profesional de Peón fuese superado por una disposición superior de general aplicación, se incrementará automáticamente, aplicándose la misma diferencia sobre los salarios base de cada una de las Categorías Profesionales señaladas en el presente Convenio, modificándose las Tablas.

Artículo 23º.- Antigüedad.

La antigüedad consiste en cuatrienios del 4% sobre el salario señalado como vigente en este Convenio, según cada Categoría Profesional.

Artículo 24º.- Nocturnidad.

El trabajo nocturno tendrá un incremento en su retribución equivalente al 35 % del salario base de su respectiva categoría. Considerándose como trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Este plus no se percibirá en aquellos casos en que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Artículo 25º.- Gratificaciones Extraordinarias Reglamentarias.

Las empresas afectadas por este Convenio, abonarán a sus trabajadores/as dos gratificaciones extraordinarias durante los meses de Julio y Diciembre, en la cuantía, cada una de ellas, del Salario Convenio designado en la Tabla Salarial anexa y antigüedad, en su caso.

Estas gratificaciones se harán efectivas en la primera quincena de Julio y antes del día 24 de Diciembre. Serán concedidas en proporción al tiempo trabajado y practicándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 26º.- Plus de Asistencia.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho al percibo en el 2014 de la cantidad de 3,31 Euros por día efectivamente trabajado, incluyéndose en este concepto el periodo de vacaciones reglamentarias.

Artículo 27º.- Plus de Transporte.

En concepto de Plus de Transporte, se abonará a los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, sea cual fuera su Categoría Profesional, la cantidad de 2,30 euros por día laborable durante 2014.

Artículo 28º.- Compensación por trabajo fuera del centro.

Con el fin de compensar los gastos que se produzcan a los trabajadores/as que excepcionalmente y con carácter no habitual, deban realizar desplazamientos para efectuar reparaciones fuera de sus centros de trabajo y tal traslado se efectúe en vehículo de la empresa, se abonará en el 2014 un importe de 1,38 euros por cada hora de permanencia fuera del lugar de trabajo, siempre que el mismo sea superior a una hora y que la distancia a recorrer exceda de 4 kilómetros a contar desde el centro de trabajo, y se supere el casco urbano de la población

No vendrán obligadas a abonar el citado importe aquellas empresas dedicadas a instalaciones, montajes y conservación, mantenimiento o revisión de instalaciones, maquinaria o aparatos en general.

Artículo 29º.- Dietas.

En concepto de Dietas, y para aquel personal que con arreglo a la Ley tenga derecho a su percibo, se abonará un importe de 16,77 euros por media dieta y 39,14 euros por dieta completa en el año 2014, sin que resulte de aplicación, en ningún caso, la revisión prevista en el artículo 21 del presente convenio.

No obstante, en el caso de que los gastos ocasionados al trabajador/a por los conceptos anteriores fueran superiores a las cantidades establecidas, el empresario abonará al trabajador/a la totalidad de estos, previa justificación.

Artículo 30º.- Indemnización por muerte o incapacidad permanente y Gran Invalidez

Con independencia de las prestaciones a las que el trabajador/a o sus beneficiarios/as tengan derecho a cargo de las previsiones generales reguladas por Ley, las empresas garantizarán a los trabajadores/as comprendidos en este Convenio y durante la vigencia del mismo, el abono de una indemnización de 32.000,00 euros, para el año 2015, en los casos de muerte, incapacidad permanente total o absoluta o Gran Invalidez para todo tipo de trabajo, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

A tal fin, las Empresas suscribirán la correspondiente Póliza de Seguros con Compañía legalmente constituida.

En caso de muerte, la citada indemnización será percibida por los beneficiarios del trabajador o, en su defecto, por su viudo/a o derechohabientes.

Los derechos reconocidos en este artículo se extenderán, en su caso, a las parejas de hecho acogidas a la Ley 6/1999 de Parejas estables no casadas de Aragón, y, en consecuencia, inscritas en el Registro previsto en su artículo 2º.

Artículo 31º.- Ropa de Trabajo.

Se proveerá a todos los trabajadores/as de dos buzos o monos de trabajo al inicio del año. Cuando sea necesario un tercero, el trabajador/a estará obligado a devolver la prenda usada.

Si se causara baja definitiva en el primer trimestre del año, se devolverá la ropa entregada.

Artículo 32.- Revisión Médica.

Se mantiene la obligación de que las Empresas sometan a revisión médica anual a todos los trabajadores/as a su servicio, siendo a sus expensas dicha prestación. La fecha y lugar concretos serán determinados por la Dirección de la Empresa.

Artículo 33º.- Cursos.

En materia de formación sobre prevención de riesgos laborales, las partes se remiten a lo dispuesto en el artículo 19 y concordantes de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las Empresas programarán cursos de perfeccionamiento de sus trabajadores/as en materia de formación sobre prevención de riesgos laborales conforme a las anteriores disposiciones legales.

Artículo 34º.- Derechos Sindicales.

A requerimiento de los Trabajadores/as afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas con más de 250 trabajadores/as descontarán de la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota correspondiente. El trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante un periodo de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical de la Empresa, si la hubiere.

Se garantizará la acumulación de Horas Sindicales dentro de la misma Empresa con una planificación anual y entre trabajadores de la misma candidatura.

En lo no previsto expresamente en el presente artículo, las partes se remiten a la Legislación Vigente en la materia.

Artículo 35º.- Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, el trabajador/a percibirá durante el período de baja, y con un máximo de seis meses, un complemento del 15% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial. Queda excluido del abono de este complemento el accidente que se produzca "in itinere".

Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declara "a posteriori" el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.

Este complemento se abonará a partir de la firma de este Convenio.

Artículo 36º.- Fomento de la Contratación Indefinida.

La conversión de contratos temporales en indefinidos se regirá por la normativa que resulte de general aplicación en cada momento.

Artículo 37º.- Contratación Eventual.

La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos previsto en el artículo 15.1b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 38º.- Empresas de Trabajo Temporal.

A partir del 1 de Enero de 2014, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán efectuar en promedio anual más del 12 % de las jornadas (de ocho horas) que realicen todos los trabajadores de su plantilla (con cualquier clase de contrato laboral, exceptuando los trabajadores procedentes de E.T.T.), a través de trabajadores contratados mediante Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 39º.- Contrato de Relevó.

El contrato de relevó se regirá por lo dispuesto en el Artículo 12 punto 6º del Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo 40º.- Suspensión del Contrato de trabajo por paternidad.

El derecho del trabajador a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad se regirá, en todos sus extremos, por lo dispuesto en el Artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores introducido en el mismo por la Disposición adicional décimo primera. Once. de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el Anexo III del presente Convenio se reproduce íntegramente el texto del referido Artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula Adicional 1º.- COMISIÓN DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Esta Comisión actuará de conformidad con el Acuerdo Estatal del sector del Metal (B.O.E. 112 de 13 de Mayo de 2013), firmado por CONFEMETAL, CC.OO Y U.G.T.

Dicha Comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de 3 vocales por cada una de las representaciones firmantes del Convenio.

De entre sus trabajos se realizará un estudio de las categorías profesionales existentes en el Convenio de cara a suprimir aquellas que puedan considerarse obsoletas, así como una adecuación a los grupos profesionales recogidos en el citado Acuerdo Estatal del Sector del Metal, dando cumplimiento de esta forma a lo establecido, al respecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula Adicional 2º.- COMISIÓN DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Ambas partes firmantes, con la finalidad de potenciar las acciones en favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el sector, acuerdan proceder a la constitución de una Comisión de Empleo y Formación, con las funciones que oportunamente acuerden.

Cláusula Adicional 3º.-SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el IV ASECLA.

Cláusula Adicional 4ª

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica en la redacción existente en el momento de su derogación, que se da por introducida en este convenio, y aquellas normas de general aplicación vigentes en el sector, legales o convenidas.

Cláusula Adicional 5ª.- FALTAS Y SANCIONES

En materia de faltas y sanciones será de aplicación el Código de Conducta Laboral que figura en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE 112 de 13 de Mayo de 2013), Capítulo IV, al igual que lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Cláusula Adicional 6ª.-CLAUSULA DE DESCUELGUE PARA EMPRESAS EN PÉRDIDAS

Se regirá por la legislación que resulte de general aplicación en cada momento.

Cláusula Adicional 7ª.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En materia de igualdad de trato y oportunidades y Planes de igualdad las partes firmantes se remiten a lo establecido en los artículos 29 y 30 Convenio del Metal de Zaragoza 2014 (BOP.11/04/2014) así como a lo dispuesto en los artículos 42 y 43 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Huesca 2011-2013(BOP.11/7/2012), cuyos textos se dan por incorporados.

**CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
DE LA PROVINCIA DE TERUEL
ANEXO I**

**TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2014 CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA
LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA PARA LA PROVINCIA DE TERUEL**

	PROVISIONALES 2014 0.5%
Grupo 1: Personal Obrero	Euros/día
PERSONAL NO CUALIFICADO	
Peón Ordinario	33,65 euros
Especialista	34,44 euros
Mozo de Almacén	34,44 euros
PERSONAL DE OFICIO	
Oficial 1ª y Of. Siderom. 1ª	36,96 euros
Oficial 2ª y Of. Siderom. 2ª	35,96 euros
Oficial 3ª y Of. Siderom. 3ª	34,73 euros
Grupo 2: Personal Subalterno	Euros/Mes
SUBALTERNOS	
Listero	1.065,06 euros
Almacenero	1.052,66 euros
Pesador	1.025,16 euros
Vigilante	1.008,22 euros

Encargado Vigilante	1.081,97 euros
Ordenanza	1.001,94 euros
Telefonista	1.012,80 euros
OTROS PROFESIONALES DE OFICIO	
Chofer de turismo	1.097,91 euros
Chofer de camión	1.108,14 euros
Chofer de grúas móviles	1.108,14 euros
Chofer de máquinas automóbiles	1.108,14 euros
PERSONAL DE ECONOMATO	
Dependiente	1.064,91 euros
Ayudante	1.061,74 euros
Mozo	1.009,05 euros
Grupo 3: Personal Administrativo	
Jefe Administrativo	1.400,19 euros
Oficial 1ª Administrativo	1.215,70 euros
Oficial 2ª Administrativo	1.143,45 euros
Auxiliar Administrativo	1.055,96 euros
Cajero	1.113,89 euros
Viajante	1.113,89 euros
Grupo 4: Personal Técnico	
TECNICOS TITULADOS	
Titulado Grado Superior	1.695,17 euros
Titulado Grado Medio	1.633,75 euros
Ayudante Técnico Sanitario	1.191,09 euros
TÉCNICOS DE TALLER	
Jefe de Taller	1.392,58 euros
Maestro de Taller	1.235,48 euros
Encargado	1.132,55 euros
TÉCNICOS DE OFICINA	
Delineante	1.344,78 euros
Topógrafo	1.344,78 euros
Ayudante de Topógrafo	1.215,70 euros
Ayudante de Delineante	1.215,70 euros
TÉCNICOS DE LABORATORIO	
Jefe de Laboratorio	1.435,37 euros
Analista	1.191,09 euros
Auxiliar Analista	1.055,96 euros
TÉCNICOS DE OFICINA DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO	
Técnico de Organización	1.344,78 euros
Auxiliar Técnico de Organización	1.087,03 euros
FORMACION MENOR 18 AÑOS	22,58 euros
FORMACION MAYOR 18 AÑOS	23,54 euros

PLUS ASISTENCIA	3,31 euros
PLUS TRANSPORTE	2,30 euros
COMPENSACIÓN	1,38 euros
MEDIA DIETA	16,77 euros
DIETA COMPLETA	39,14 euros
HORA EXTRAORDINARIA	12,87 euros

MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO
ANEXO II

D.

Que ha trabajado en la empresa _____, desde _____ hasta _____ con la Categoría de _____ declaro que he recibido de ésta la cantidad de euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así liquidado e indemnizado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

En _____, a _____ de _____ de _____

(1): SI NO

El trabajador (1) usa de su derecho a que este presente en el acto de la firma un representante de los trabajadores en la empresa.

Este documento tiene una validez de quince días naturales contados desde la fecha de su expedición por la Asociación Empresarial Provincial del Metal de Teruel.

Fecha de expedición:

Firma y sello.

Este documento no tendrá validez sin el sello y firma de la Asociación Empresarial Provincial del Metal de Teruel, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción diferente de los impresos originales que se encuentran disponibles en la citada Asociación.

ANEXO III

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En materia de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, las partes se remiten a lo establecido en los Artículos 45 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores así como en normas concordantes y complementarias.