

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
Oficina Territorial de Trabajo
Sección de mediación, Arbitraje y Conciliación

RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2014, de la Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo Aplicable al Sector de Metal Industria de la Provincia de Zamora para los años 2014-2016.

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para el Sector de Metal Industria de la provincia de Zamora con Código de Convenio numero 49001805011981 así como los anexos que lo acompañan, suscrito de una parte por AEZA, AZEME, AZEFRIN, CEOE*CEPYME Zamora y de otra por los sindicatos M.C.A.-UGT y CC.OO-INDUSTRIA con fecha 21 de mayo de 2014 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2.º y 3.º 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

RESUELVO

- *Primero*: Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

- *Segundo*: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Zamora, 11 de junio de 2014.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, por acumulación de funciones, (Resolución Delegado Territorial 5-07-2010), Amparo Sanz Albornos.

R-201402034

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE
AL SECTOR DE METAL INDUSTRIA DE ZAMORA

CAPITULO PRIMERO
Disposiciones generales

Artículo 1.º- *Partes contratantes*: El presente convenio colectivo ha sido negociado y suscrito por las organizaciones empresariales CEOE*CEPYME Zamora; AEZA; AZEME; AZEFRIN y las Centrales Sindicales M.C.A.-UGT y CC.OO-INDUSTRIA.

Artículo 2.º- *Ámbito territorial*: El texto del presente convenio obligará a todas las empresas radicadas en la provincia de Zamora, y a todos los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría profesional, presten sus servicios en ellas.

Artículo 3.º- *Ámbito funcional y personal*: El ámbito funcional del acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

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

Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

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 4.º- *Vigencia*: Este convenio que sustituye y anula al anterior, vigente en la actualidad, entrará en vigor el día 1 de enero de 2014 a efectos económicos y sociales y con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5.º- *Duración y prórroga*: El periodo de duración del presente convenio

será de tres años, desde el 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre del año 2016 y quedará denunciado automáticamente a su vencimiento.

Artículo 6.º- *Condiciones más beneficiosas*: Las condiciones económicas y demás derechos reconocidos a los trabajadores y a las empresas por el estatuto, y demás legislación general se respetarán en toda su integridad, así como las personales más beneficiosas vigentes en la actualidad.

Artículo 7.º- *Vinculación a la totalidad*: Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente convenio constituyen un todo indivisible y, cualquier modificación por disposición legal de rango superior de alguna de ellas, implicará automáticamente la revisión de las demás condiciones pactadas.

Artículo 8.º- *Pago de nóminas*: El pago de nóminas mensuales se efectuará el último día del mes. Si este fuera inhábil, se pagará el inmediato anterior. En caso de que la forma de pago sea semanal, se abonará el último día efectivo de trabajo de la semana.

Artículo 9.º- *Finiquitos*: El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá detallar todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que correspondan.

La dirección de la empresa pondrá a disposición del trabajador el recibo-finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores si así se le solicita.

CAPITULO SEGUNDO

Condiciones de trabajo

Artículo 10.º- *Ingreso de personal y periodo de prueba*: Se establece un periodo de prueba que no podrá superar en ningún caso superior.

- Profesionales de oficio, peones y especialistas: Quince días.
- Administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Seis meses.

Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años.

Artículo 11.º- *Preaviso y ceses*: Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, deberán de ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos:

- Personal de oficio, peones y especialistas: Quince días
- Técnicos titulados y no titulados y administrativos: Un mes

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

El incumplimiento de la obligación de preavisar imputable a la empresa llevará

la obligación, por parte de esta de indemnizar al trabajador con el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 12.º- *Jornada laboral*: La jornada laboral en cómputo anual será de 1.746 horas repartidas opcionalmente en el seno de cada centro de trabajo de lunes a viernes o de lunes a sábados.

Indicado cómputo será comprobado al finalizar cada año de vigencia y en cada centro de trabajo, efectuándose si procedieran las compensaciones correspondientes.

Tal y como establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral, como establece la Disposición Adicional 3.ª del Real Decreto 1561/1995 sobre Jornadas Especiales de Trabajo.

Artículo 13.º- *Distribucion de la jornada*.

1.- Previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con éstos si no los tienen, en las empresas se podrá distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá de fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio en el calendario laboral del que deberá exponerse un ejemplar del mismo, en lugar visible de cada centro de trabajo donde se hará constar, asimismo, la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales y entre jornadas.

Antes del 28 de febrero de cada año se reunirá la Comisión Paritaria de este convenio para analizar el grado de cumplimiento de la obligación de fijar en el calendario laboral la distribución de la jornada, adoptando, en su caso, las medidas que se estimen adecuadas para su cumplimiento.

Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En los trabajos de fontanería, electricidad y todas aquellas actividades del sector cuando se trabaje en obras de construcción ajustarán su horario de trabajo al de la empresa constructora en las horas en que se vaya a trabajar en dicha obra, de tal forma que no estarán en la misma cuando no lo estén los trabajadores del sector de construcción, sin perjuicio de cumplir la jornada de trabajo con arreglo al presente convenio.

2.- La distribución irregular puede establecerse durante los meses de junio, julio y agosto, a razón de cuarenta y cinco horas semanales y durante los meses de noviembre, diciembre y enero a razón de treinta y cinco horas semanales.

3.- Cuando se aplique por la empresa una distribución irregular de la jornada,

se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal, dichos límites no podrán exceder de 35 a 40 horas.

4.- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

5.- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 14.º- *Horas extraordinarias*: Se suprimirán todas las horas extraordinarias que no tengan una causa de clara necesidad y que realmente no puedan ser sustituidas por nuevas contrataciones.

En caso de no poder sustituir las horas extraordinarias, se respetará el tope legal y se compensarán económicamente al 175 por ciento del valor de la hora ordinaria o en descansos por el mismo porcentaje, a opción del trabajador acumulándose en una bolsa de horas para ser disfrutadas en las fechas que, de común acuerdo, determinen las partes (empresa y trabajador).

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

Artículo 15.º- *Fiestas locales*: En las localidades donde no se hubieran señalado por la autoridad local las dos fiestas locales, se vacarán dos días como fiestas sin deber de recuperar y con derecho a la percepción del salario real correspondiente a dichos días.

Artículo 16.º- *Fiestas de San Pedro*: Se establece como no laborables en Zamora capital tres tardes con motivo de las fiestas de San Pedro durante los años de duración del convenio. Igual criterio se aplicará en las restantes poblaciones de la provincia, coincidiendo con sus respectivas fiestas locales.

Dichas tardes pueden ser modificadas por acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 17.º- *Permisos*: El trabajador podrá faltar al trabajo, avisando por escrito con la antelación posible y con derecho a percibir el salario íntegro real, por cualquiera de los motivos y durante los períodos siguientes:

- a) Matrimonio, quince días naturales.
- b) Fallecimiento del cónyuge, hijos, cinco días.
- c) Fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos, consanguíneos o afines, tres días.
- d) Fallecimiento de tíos y sobrinos, dos días.
- e) Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días.
- f) Matrimonio de hijos, padres, hermanos (consanguíneos o afines) un día.
- g) Nacimiento o adopción de hijos, tres días.
- h) Traslado de vivienda, dos días.
- i) Tiempo necesario, para asistir a exámenes oficiales.

- j) Tiempo necesario, para asistir o cumplir un deber político.
- k) Tiempo necesario, para asistir a consulta médica con el debido justificante.
Se excluyen las de mera estética, salvo que deriven de accidente.
- l) Tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los apartados b), c), d), se ampliará en un día más si los hechos acaeciesen a más de 100 kilómetros.

En el apartado e), se ampliará a dos días más si los hechos acaeciesen a más de 100 kilómetros.

En el apartado k), será necesario el justificante médico y exhibirlo ante el empresario.

Las referencias que en este artículo se realizan respecto al cónyuge se hacen extensivas a la persona que conviva como pareja estable con el trabajador/a y lo acrediten con el certificado de Registro de Parejas de Hecho.

Artículo 18.º- Vacaciones: Tendrán una duración anual de treinta días naturales. El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresarios y los trabajadores, que también podrán convenir el disfrute en dos periodos como máximo. Serán abonadas en todos sus devengos fijados en los apartados correspondientes. Las empresas, de común acuerdo con los trabajadores, elaborarán un calendario de vacaciones en los tres primeros meses del año.

En caso de no haber acuerdo por cualquiera de las partes, se plantearía la divergencia ante la jurisdicción laboral competente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, 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 corresponda.

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

Artículo 19.º- Conciliación de la vida familiar y laboral: Las partes asumen el contenido de la Ley 39/199 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

- Excedencia por cuidado de hijos o familiares:

Los trabajadores tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

En el caso de cuidado de hijos todo el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y en el caso de cuidado de familiares los dos primeros años en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. En ambos casos el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, debiendo preavisar al empresario con al menos un mes de antelación la fecha en la que se reincorporará a su puesto de trabajo.

Durante el periodo de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su 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.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con un mes de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPITULO TERCERO
Condiciones económicas

Artículo 20.º- *Determinación de los salarios:* Los salarios aplicables durante la vigencia del presente convenio son los que figuran en el anexo 1 del presente documento.

Para el año 2015 el salario base vigente durante el año 2014 se incrementará en un 0,50%.

Para el año 2016 el salario base en vigor durante el año 2015 se incrementará en un 0,75%.

- Cláusula de revisión: Durante la vigencia del presente convenio no procederá la aplicación de la cláusula de revisión salarial.

Artículo 21.º- *Conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios:* Los conceptos retributivos, complementarios e indemnizatorios que se establecen en este convenio son los siguientes:

A) Conceptos retributivos:

1.- Salario base: El salario base es el que se inserta en la tabla salarial anexa, para cada una de las categorías laborales.

B) Complementos:

1.- Plus de antigüedad consolidada: Como consecuencia del acuerdo de 1998, (B.O.P. 10-julio-98 sobre la congelación y supresión del Plus de Antigüedad, quedo establecido el presente Plus de Antigüedad Consolidada, para los trabajadores que en aquel momento (30-VI-98) generaron el derecho a él.

La cantidad resultante a que tiene derecho cada trabajador, aparecerá en los recibos bajo la denominación de "Plus de Antigüedad Consolidada" que no sufrirá incremento o disminución alguna durante el resto de tiempo de la relación laboral de los trabajadores y sin que pueda ser absorbida ni compensada por sucesivos o subsiguientes incrementos salariales.

A partir del día 30 de junio de 1.998 no se devengará por los trabajadores afectados por el presente convenio cantidad alguna por el concepto de antigüedad.

2.- Plus de jefe de equipo: Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc. En número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría a la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres en periodos alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá el plus de jefe de equipo hasta que por su ascenso a superior categoría, quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20% del salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

3.- Plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad y suciedad: Las empresas y los representantes de los trabajadores confeccionarán una relación de puestos de trabajo donde existan condiciones de excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad o suciedad.

Declaradas oficialmente tales condiciones por el organismo correspondiente en el Trabajo, el trabajo en estos puestos se compensará, al menos:

- Penosidad: Con un 20 por 100 del salario base.
- Toxicidad: Con un 20 por 100 del salario base.
- Peligrosidad: Con un 25 por 100 del salario base.
- Suciedad: Con un 10 por 100 del salario base.

En el supuesto de que existieran dos o más de estas condiciones de trabajo a la suma de porcentajes se le aplicará un coeficiente corrector del 0,7.

4.- Plus de turnicidad: Los trabajadores realicen su jornada en régimen de trabajo a turnos, en compensación al esfuerzo que supone este sistema, percibirán un plus de 37 euros. Referido plus se abonará en doce mensualidades anuales si el trabajador realiza la jornada en régimen de trabajo a turnos de manera habitual.

5.- Plus de nocturnidad: Los trabajadores que tuviesen que realizar algún trabajo durante la noche y siempre que el mismo no sea nocturno por su propia naturaleza, percibirá un complemento equivalente al 30 por ciento del salario base, en concepto de plus de nocturnidad.

6.- Trabajos en festivos: Cuando por necesidades del servicio, se acuerde por la empresa con el trabajador, realizar su actividad en días festivos, el trabajador tendrá derecho a descansar el mismo período de tiempo en cualquier día de la semana siguiente. Así mismo percibirá el salario real o fracción, con todos los emolumentos, incrementados en el 50 por ciento.

7.- Gratificaciones extraordinarias: Quedan fijadas dos gratificaciones, una en cada semestre, de cuantía igual a salario base más plus de antigüedad consolidada de treinta días cada una de ellas. Estas gratificaciones se harán efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre.

Asimismo, por tal importe se abonará en el mes de marzo una paga extraordinaria que se denominará de beneficios. El importe anual de su paga de beneficios puede prorratearse a lo largo de los doce meses del año, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajadores afectados.

C) Conceptos extrasalariales e indemnizatorios:

1.- Transportes y desplazamientos: Los trabajadores que, de acuerdo con la empresa utilicen su propio vehículo como medio de desplazamiento y por necesidades de la misma, percibirán al menos 0,29 euros por Km. respetándose las condiciones más beneficiosas.

Se considerará desplazamiento el tiempo que exceda del que habitualmente el trabajador emplee en trasladarse desde su domicilio a su centro de trabajo habitual o de la empresa y cuando deba ejecutar su tarea en centro de trabajo distinto a los mencionados. El desplazamiento será por cuenta de la empresa y el tiempo que exceda será compensado económicamente en valor de hora extraordinaria o reducción de jornada.

2: Dietas: Las dietas serán abonadas a los trabajadores que tengan derecho a percibir las en las cuantías para todas las categorías y dentro de cada nivel según se indica:

- Dieta completa: 60 euros.
- Media dieta: 14 euros.

Las empresas tendrán la opción de contratar y pagar directamente las pensiones y restaurantes donde han de pernoctar y comer sus empleados o bien abonar las cantidades señaladas. En el supuesto de que la empresa haya optado por abonar las cantidades y éstas no cubran los gastos para las que están destinadas, se han de pagar las diferencias previa presentación de justificante de la mismas.

CAPITULO CUARTO
Código de Conducta Laboral

Artículo 22.º- *Principios ordenadores*: El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus

deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

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

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

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

Artículo 23.º- Regulación de la prueba de alcoholemia en casos graves: “El trabajador que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación de someterse a una prueba para la detección de dichas sustancias que será llevada a cabo por el personal de la mutua. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos.

La negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave”.

Artículo 24.º- Graduación de las faltas: Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

Artículo 25.º- Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 26.º- *Faltas graves*: Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad a la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- m) La negativa a someterse a la prueba de alcoholemia en los casos regulados en el art. 25.

Artículo 27.º- *Faltas muy graves*: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebramiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 28.º- *Sanciones*: Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Despido.

Artículo 29.º- *Prescripción*: Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

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

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

Artículo 30.º- *Igualdad de oportunidades y no discriminación*: Las partes afectadas por el presente convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a pro-

mover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza, removiendo los obstáculos que puedan incidir en la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

CAPITULO V
Disposiciones adicionales

Artículo 31.º- *Ropa de trabajo*: Las empresas vendrán obligadas a entregar a los trabajadores las siguientes prendas de trabajo:

- a) Cuatro monos al año, o cuatro prendas adecuadas al tipo de trabajo en el mismo período. La distribución se hará de forma que reciban el mono o chaqueta y pantalón dentro de cada trimestre.
- b) Como complemento, los trabajadores estarán provistos para la realización de su función, del equipo siguiente:

Fundición.- Equipo de protección de amianto, así como dos pares de botas cuando el trabajo sea periódico. Si fuera continuo, se suministrarán cuatro pares de botas.

Calderería y soldadura.- Dos mandiles de cuero al año, cinco pares de manoplas como mínimo, un par de manguitos, polainas, gafas y dos pares de botas.

Torno, fresa y ajuste.- Gafas protectoras.

Galvanoplastia y galvanostalgia.- Cinco pares de guantes de goma, careta y mandil de amianto y cuero.

Esmeril.- Mandil de cuero, cinco pares de guantes o dos manoplas, mascarilla protectora y gafas.

Electricidad.- Cinco pares de guantes de goma como mínimo y en todo caso deberán usarse y adaptarse para los que cada nivel de tensión requiera.

Fontanería.- Mandil de cuero y cinco pares de guantes como mínimo.

Automoción.- Trabajos Diesel, dos pares de botas; trabajos restantes, un par de botas.

Todos estos equipos se entiende que han de ser entregados por año.

El número de prendas señaladas en los puntos anteriores es meramente indicativos, pudiendo señalarse otro en el reglamento de Régimen Interior de la empresa.

La empresa no estará obligada a entregar el número de prendas señaladas en los apartados anteriores si el deterioro de aquéllas en usos no lo requiriese, por el contrario, si, excepcionalmente, un trabajador necesite un mayor número de prendas, por deterioro o rotura de las usadas, independientemente de su voluntad, tendrá derecho a que la empresa se las entregue. En todo caso la prenda usada deberá ser entregada a la Dirección de la empresa al recibir el trabajador de la nueva.

Artículo 32.º- *Vigilancia de la salud*: El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997 en lo referente a la vigilancia de la salud en intervalos periódicos.

Artículo 33.º- *Enfermedad y accidente*: En caso de enfermedad común o profesional y accidente laboral las empresas completarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% desde el primer día y sobre todos los conceptos cotizados.

Artículo 34.º- *Muerte e incapacidad permanente*: Las empresas contratarán una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador el percibo de las siguientes indemnizaciones:

- a) En el supuesto de fallecimiento por enfermedad profesional o accidente laboral 25.000 euros, así como los gastos de traslado del cadáver a la localidad de residencia del trabajador si ocurriera fuera de la misma, alcanzando dichos gastos un tope máximo de 300 euros.
- b) En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 30.000 euros.

CAPITULO SEXTO

Disposiciones finales

Artículo 35.º- *Contrato eventual*: Se fija la duración máxima del contrato eventual regulado en el número 1, apartado b) artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en doce meses en un período de dieciocho meses. La indemnización por conclusión del presente contrato será de doce días de salario por año trabajado.

Artículo 36.º- *Contrato para obra o servicio determinado*: Se fija una indemnización de conclusión en un día de salario por mes trabajado. En lo restante se estará a la legislación vigente.

Artículo 37.º- *Contrato de relevo*: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 38.º- *Contrato en prácticas*: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 39.º- *Contrato de formación*: La retribución será del 100% del Salario Mínimo Interprofesional, sin efectuar descuento alguno por el tiempo dedicado a la enseñanza teórica. En lo restante se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 40.º- *Cláusula de subrogación*: Con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores en el empleo, al término de los contratos de mantenimiento celebrados con administraciones públicas, los trabajadores de la empresa contratista saliente que lleven al menos doce meses de prestación de servicios a la contrata, quedarán vinculados a la nueva empresa titular de la misma, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones.

La empresa saliente estará obligada a entregar a la empresa entrante copia de los contratos de trabajo de todos los trabajadores así como copia de las tres últimas nóminas y de los TC-2 de los tres últimos meses. La falta de entrega de la referida documentación a la empresa entrante en ningún caso afectará a la subrogación, que es automática, ni a los derechos de los trabajadores y dejará a salvo las acciones que pudieran corresponder a la empresa perjudicada.

Artículo 41.º- *Jubilación a los 64 años*: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, siendo preciso, en todo caso, acuerdo con los propios trabajadores afectados.

Artículo 42.º- *Empresas de trabajo temporal*: Las empresas afectadas por el presente convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, exigirán a estas que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente texto del convenio. Indicada obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria afectada por el presente convenio.

Artículo 43.º- *Rendimientos del trabajo y responsabilidad por parte del trabajador. Obligaciones por parte del empresario*: Queda a voluntad de las empresas y de común acuerdo con los trabajadores, la elaboración de unas tablas de rendimientos y con la aprobación de los representantes de los trabajadores de la empresa.

Artículo 44.º- *Clasificación profesional*: Se estará a lo dispuesto en la Resolución de 07 de agosto de 2008 que recoge el acuerdo de 17 de abril de 2008 suscrito por CC.OO, UGT Y CONFEMETAL y sus posteriores modificaciones.

Artículo 45.º- *Categorías profesionales. niveles salariales*: Con efectos 1 de enero de 2013 se modificó la regulación de las categorías profesionales que se reseñan adoptándose una nueva denominación y/o agrupación de las mismas:

1.- Personal de oficio: El oficial de tercera, especialista y mozo especializado de almacén se unifican en una misma categoría con el mismo nivel salarial, englobándose todos en la categoría de oficial de tercera.

2.- Personal de siderometalurgia: El personal de siderometalurgia de primera, segunda y tercera desaparecen, asimilándose al oficial de primera, segunda y tercera respectivamente con el mismo nivel salarial.

3. Personal subalterno: El chofer turismo, chofer camión y grúa y conductor de maquinaria A, desaparecen y en dicho nivel figurarán las nuevas categorías chofer-conductor.

Artículo 46.º- *Formación*: Las partes firmantes del convenio, organizaciones empresariales del sector siderometalúrgico de Zamora y provincia, la F.R.M. de CC.OO y MCA-UGT C. y L., consideran que la formación tiene un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional, en el ámbito del sector de las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Zamora.

Los tres acuerdos de formación continua suscritos hasta el momento, han propiciado un avance muy importante en la cultura de formación permanente de empresarios y trabajadores y una apuesta de los agentes sociales y de los sindicatos U.G.T y CC.OO para promocionar, detectar necesidades, diseñar programas y acciones formativas, gestionar e impartir formación continua, que supone una experiencia altamente positiva.

La cualificación y recualificación de los recursos humanos del sector, suponen un aval para el mantenimiento y mejora de la calidad del empleo y una necesidad para la mejora de la competitividad de las empresas. La permanente introducción de nuevas tecnologías y de procesos industriales cada vez más complejos, exigen de empresarios y trabajadores, una adaptación constante, como mejor fórmula de permanencia, mejora e incremento de la actividad, basada en la calidad final de productos. El fomento y promoción del empleo, así como, la mejora de las cualificaciones sectoriales, dependen en gran medida de una formación específica, en esa línea se ha venido impartiendo, dando las necesidades sectoriales carácter prioritario, para lo cual han tenido una implicación directa las empresas, y los agentes sociales del metal.

Las partes firmantes del convenio, vienen a reconocer que los resultados obtenidos y, especialmente, la entrada en vigor del Real Decreto 1046/2003 de 1 de Agosto, por lo que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua, introduciendo importantes modificaciones respecto al anterior sistema proveniente de los mencionados Acuerdos Nacionales de Formación Continua, hace que los firmantes del presente convenio acuerden constituir la Comisión Paritaria Provincial de Formación Continua para las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Zamora, que deberá integrarse en la Fundación del Metal para la Formación que pudiera constituirse, por acuerdo entre las Asociaciones Patronales y los Sindicatos más representativos que hayan firmado la constitución de la Fundación a nivel Estatal, siendo los mismos las partes firmantes en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de cuatro miembros correspondiendo uno a la F.R.M. de CC.OO., otro a M.C.A. UGT Castilla y León y dos de las Organizaciones Empresariales firmantes.

Una vez constituida oficialmente esta comisión paritaria, la misma se dotará del reglamento de régimen interno que las partes consideren oportuno, no dejando transcurrir más de tres meses a la firma del presente convenio.

Artículo 47.º- Cláusula de descuelgue: La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dicha inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en las empresa dichas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Cuado el período de consultas finalice con acuerdo, éste determinará con exactitud la nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Dicho acuerdo deberá notificarse a la comisión paritaria del convenio colectivo, comunicándose así mismo a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las par-

tes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia la fuera planteada.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León.

Artículo 48.º- Comisión de Seguridad y Salud Laboral: Se creará una Comisión de Seguridad y Salud Laboral de composición paritaria para el seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas complementarias en el ámbito del convenio. Indicada Comisión y para el cumplimiento de los mencionados objetivos elaborará y redactará su propio Reglamento de Organización y funcionamiento internos.

Artículo 49.º- *Comision Paritaria*: Las partes firmantes del presente convenio, organizaciones empresariales del sector siderometalúrgica de Zamora y provincia, Confederación de Organizaciones Zamoranas de Empresarios (CEOE*CEPYME, ZAMORA), Asociación de Empresarios de Electricidad (AEZA), Asociación Zamorana de Empresarios de Carpintería Metálica y actividades afines (AZEME) y Asociación Zamorana de Empresarios de Frío Industrial, Maquinaria de Hostelería y afines (AZEFRIM), por la representación empresarial y las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO) por la representación sindical, serán los componentes de la Comisión Mixta de interpretación del mismo y que velarán por la aplicación de los acuerdos establecidos en el presente convenio.

Esta comisión actuará como órgano de interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, conociendo dentro de sus competencias todas las cuestiones que le sean planteadas.

Tendrá atribuidas todas las funciones establecidas por la legislación vigente y en concreto:

- a) Interpretación y vigilancia del convenio colectivo
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la comisión paritaria, tendrá carácter preceptivo, previo al planteamiento de la cuestión ante el sistema extrajudicial de solución de conflictos de Castilla y León o en su caso ante la jurisdicción social.
- c) Intervención en los términos recogidos en el art. 41 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Esta Comisión se reunirá dentro de los siete días siguientes a recibir la petición formal, excepto en los supuestos en que legalmente los plazos sean diferentes. Dependiendo, de los asuntos tratados, emitirá informe o resolución final, con acuerdo o sin acuerdo, dentro de los 15 días naturales siguientes a la primera reunión.

Artículo 53.º- *Legislación supletoria*: En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo Estatal del Sector Metal de 17 de abril de 2008 y sus modificaciones que ambas partes aceptan como norma pactada, hasta que no exista otra norma que la sustituya.