GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava

Resolución del Delegado Territorial de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el depósito y publicación del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava 2015-2017.

ANTECEDENTES

Primero. Con fecha 26 de enero de 2016 tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Euskadi, la solicitud de depósito del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada del sector de la industria siderometalurgica de Álava, habiéndose cumplimentado los datos estadísticos e identificativos en los modelos oficiales correspondientes. Está firmado por las centrales sindicales UGT y CCOO y por SEA Empresarios Alaveses. No ha sido firmado por las centrales sindicales ELA y LAB

Segundo. Es posible que haya interesados/as desconocidos en el procedimiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. De conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales.

Segundo. El convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada, no reúne las características del convenio colectivo estatutario de los regulados en el Titulo III del Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuo de los Trabajadores, por no haber alcanzado la mayoría absoluta de los miembros de la comisión negociadora consituída para la negociación del referido convenio.

La característica de ser convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada, impide que el mismo tenga acceso al Registro de Convenios Colectivos, si bien no impide que dicho pacto sea depositado de acuerdo con la Disposición Adicional del Decreto 9/2011, de 25 de enero , de registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco (BOPV de 15-2-2011).

Tercero. En base a lo establecido en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administritaivo Común, la notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado se efectuará en el BOTHA ya que el presente acto administrativo tiene como destinatario una pluralidad de personas.

En su virtud,

RESUELVO

Único. Ordenar su depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a la parte solicitante.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 107, en relación con los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Vitoria-Gasteiz, 6 de septiembre de 2016

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Convenio colectivo sectorial para la industria siderometalúrgica de Álava 2015-2017

Artículo 1. Ámbito funcional

Artículo 2. Ámbito territorial

Artículo 3. Ámbito personal

Artículo 4. Ámbito temporal

Artículo 5. Absorción y compensación

Artículo 6. Garantías personales

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Artículo 8. Normas supletorias

Artículo 9. Jornada laboral

Artículo 10. Bolsín de horas de trabajo

Artículo 11. Vacaciones

Artículo 12. Horas extraordinarias

Artículo 13. Rendimientos pactados

Artículo 14. Conceptos retributivos e indemnizaciones

Artículo 15. Salario base

Artículo 16. Plus de antigüedad

Artículo 17. Trabajos tóxicos, peligrosos o especialmente penosos

Artículo 18. Plus de trabajos nocturnos

Artículo 19. Plus de actividad

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 21. Plus extrasalarial

Artículo 22. Tabla salarial 2015

Artículo 23. Incrementos salariales 2016 y 2017

Artículo 24. Dietas

Artículo 25. Plus de distancia

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 26. Uso de vehículo particular

Artículo 27. Forma de pago

Artículo 28. Movilidad del personal

Artículo 29. Notificación de ERE

Artículo 30. Licencias y permisos

Artículo 31. Promoción del empleo de la mujer. Igualdad de oportunidades

Artículo 32. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Artículo 33. Jubilación

Artículo 34. Economato

Artículo 35. Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales

Artículo 36. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional

Artículo 37. Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral

Artículo 38. Trabajadores/as con discapacidad física o psíquica

Artículo 39. Asamblea de trabajadores y trabajadoras

Artículo 40. Secciones sindicales

Artículo 41. Delegados/as de secciones sindicales

Artículo 42. Funciones y atribuciones de los delegados de personal y comités de empresa

Artículo 43. Información por las empresas

Artículo 44. Excedencia por cargo sindical

Artículo 45. Nuevas contrataciones

Artículo 46. Contratos de obra o servicio

Artículo 47. Contratos eventuales

Artículo 48. Contratos de relevo

Artículo 49. empresas de trabajo temporal

Artículo 50. Preaviso del trabajador/a

Artículo 51. Finiquito

Artículo 52. Faltas y sanciones

Artículo 53. Seguridad y salud laboral

Artículo 54. Reconocimientos médicos

Artículo 55. Prendas de trabajo

Artículo 56. Funciones de la comisión paritaria

Artículo 57. Composición de la comisión paritaria

Artículo 58. Grupos profesionales y comisión de clasificación profesional

Artículo 59. Formación profesional

Artículo 60. Fomento del euskera

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 61. Inaplicación de convenio

Artículo 62. comisión de igualdad, absentismo y temporalidad

Tabla salarial 2015

Tabla plus de antigüedad 2015

Tabla salarial 2016

Tabla salarial 2017

Anexo I: Documento de adhesión individual al convenio

Preámbulo

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran necesaria y oportuna la cohesión de las condiciones de trabajo de las empresas y trabajadores/as del sector, como forma de evitar el perjuicio que puede suponer la competencia basada en la desigualdad y en el empeoramiento de las mismas. Por ello, las organizaciones firmantes consideran que las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo debieran ser las condiciones básicas y generales de todo el sector de la industria siderometalúrgica de Álava, y en consecuencia asumen el compromiso de mantenerlas y defenderlas en el ámbito de la empresa.

Asimismo, las organizaciones firmantes consideran que el ámbito provincial es el más adecuado e idóneo para establecer las condiciones laborales básicas y generales del sector de la industria siderometalúrgica de Álava; y en consecuencia se comprometen a defender la prioridad de dicho ámbito de negociación frente a otros superiores.

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores/as de la industria siderometalúrgica de Álava.

Quedan no obstante, exceptuadas del mismo.

a) Las empresas que cuenten con convenio particular de empresa, centro de trabajo o bien de grupo de empresa, salvo que las partes firmantes de los mismos decidan adherirse a éste.

b) Las empresas que tuvieran convenio de empresa pendiente de presentación a efectos de registro ante la autoridad laboral, si dicho registro fuera finalmente practicado.

c) Las que por desempeñar actividades mixtas se rijan por normas específicas dictadas en sectores distintos al de la siderometalurgia.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en el territorio histórico de Álava, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho territorio.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio colectivo tiene, a la fecha de su firma, carácter de eficacia limitada. De esa forma, de mantenerse tal condición, su aplicación se llevará a cabo con los criterios y reglas que se detallan a continuación:

1. Las empresas obligadas a su cumplimiento lo aplicarán a los afiliados/as a los sindicatos firmantes.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

2. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a tales empresas podrán solicitar de forma individual su adhesión, poniéndolo en conocimiento de la empresa de forma fehaciente en el plazo de 60 días contados desde su firma. A tal efecto, se adjunta como anexo un modelo de solicitud de extensión individual.

Se presumirá su adhesión cuando la empresa decida aplicarlo a la totalidad de su plantilla, si en los 30 días siguientes al inicio de tal aplicación el trabajador/a no afiliado no comunica fehacientemente su deseo de que no le sea aplicado.

El empresario comunicará su aplicación, a los meros efectos de posibilitar un seguimiento del nivel de aplicación efectiva del convenio, a la comisión paritaria creada en el mismo.

3. Por decisión mayoritaria de los órganos de representación (comités de empresas o delegados de personal) de cualquier empresa obligada a la aplicación de este convenio se podrá solicitar la aplicación del mismo a la totalidad de sus trabajadores y trabajadoras.

Estos acuerdos de aplicación deberán ser comunicados, al igual que en el caso anterior y a los meros efectos de posibilitar un seguimiento del nivel de aplicación efectiva del convenio, a la comisión paritaria creada en el mismo.

4. Los trabajadores y trabajadoras que no se encuentren incluidos en alguno de los supuestos anteriores podrán solicitar de forma individual la aplicación del convenio en el plazo de 60 días a partir de su firma o de la firma del contrato de trabajo para las nuevas incorporaciones que se produzcan durante su vigencia. A tal efecto, se adjunta como anexo un modelo de solicitud de extensión individual.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio los/as trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Asimismo quedan incluidos aquellos/as que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión, en el momento de aprobarse el convenio comiencen a prestar sus servicios durante la vigencia de éste.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2015, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral, y sus efectos económicos se retrotraerán a esta fecha, siendo su duración de 3 años por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2017.

No obstante lo anterior, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente a partir de dicha fecha. Dicha prórroga quedará limitada a 24 meses de duración cuando medie denuncia expresa por todas las organizaciones firmantes del convenio, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de finalización de la vigencia inicial, mediante comunicaciones escritas de cada una de las organizaciones firmantes presentadas ante la Delegación Territorial de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de no mediar denuncia expresa de todas las organizaciones firmantes, las negociaciones de renovación del presente convenio comenzarán a partir del 31 de diciembre de 2017.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondiente, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 6. Garantías personales

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los/as trabajadores/as que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

No obstante lo anterior, sin perjuicio de los dispuesto en los artículos 5 y 6 del presente convenio, las empresas que tengan concedidas a sus trabajadores/as unas condiciones, anual y globalmente consideradas, superiores a las pactadas en este convenio, computadas también en modo global y anual, podrán aplicar determinadas mejoras contempladas en el presente convenio, siempre y cuando mediara acuerdo previo en tal sentido entre las partes.

Artículo 8. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

Capítulo II

Artículo 9. Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden para una jornada laboral de 1.735 horas de trabajo en cada uno de los años de vigencia del mismo.

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el período de vigencia del convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen en cada empresa del sector.

Artículo 10. Bolsín de horas de trabajo

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 100 horas al año por trabajador/a, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente; así como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

1. Preaviso de setenta y dos horas a los afectados y al comité de empresa o delegados/as de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, se podrán realizar en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador/a o en su defecto del comité de empresa o delegado/a de personal.

3. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar. Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones.

4. El número máximo de sábados a trabajar por la utilización de las dos modalidades de bolsín descritas en los apartados anteriores no podrá exceder de ocho al año. Las horas que se trabajen en sábado en virtud de este bolsín darán derecho, además del descanso de compensación de las horas correspondientes, a la percepción de un plus igual al 60 por ciento del salario del día o fracción de día trabajado, sin inclusión en el salario del día de los conceptos de vencimiento periódico superior al mes ni vacaciones, o bien, alternativamente, a un descanso equivalente al 60 por ciento del tiempo trabajado en sábado. La opción corresponderá al trabajador/a, salvo que por circunstancias y necesidades de producción (exceso de pedidos, acumulación de tareas o similares) acreditadas ante el comité de empresa o delegados/as de personal se impida el descanso, en cuyo caso se percibirá el plus.

Con carácter general, la jornada en sábados se efectuará en horario de mañana, y no se podrá extender más allá de las tres de la tarde.

5. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria.

Las horas utilizadas con cargo al bolsín, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, podrán ser compensadas dentro del plazo de los 12 meses siguientes a su utilización.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba cada trabajador/a, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

6. Tanto las empresas que hagan uso de esta facultad, como los representantes de los/as trabajadores/as de aquéllas, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, a efectos informativos la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.

Artículo 11. Vacaciones

Los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, retribuidas con arreglo a los importes consignados para cada categoría en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso por los pluses de antigüedad, toxicidad, penosidad y peligrosidad que puedan corresponderles.

En aquellos supuestos en los que el trabajador/a, según el calendario laboral de la empresa, tuviera asignadas sus vacaciones en los meses de julio o agosto y que, por causas excepcionales, o de fuerza mayor, o por necesidades urgentes e imprevisibles de la empresa, hubiera de variar las fechas señaladas para su disfrute, de forma que éste tendría lugar en meses distintos a los indicados, la duración de las vacaciones se ampliará a dos días naturales más, siempre y cuando la modificación de las fechas para su disfrute se comunicara al trabajador/a con una antelación superior a treinta días.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el artículo 48.4 y 48 bis del ET que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a 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 12. Hora extraordinarias

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan:

1º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º del presente artículo.

2º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero. Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo. Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el 2º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 40 por ciento cuando se trabajen en día laborable y del 65 por ciento cuando lo sean en domingo o festivo.

4º La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su corrección mediante acuerdos entre la representación legal de los trabajadores/as y la dirección de ésta, que regularán las siguientes materias:

a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el tercer párrafo del apartado 3º de este artículo.

5º La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la dirección de la empresa o por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4º c) cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el PRECO, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6º En cualquier caso, los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa, así como los delegados/as sindicales, en su caso, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que los motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la empresa.

7º Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 del presente convenio sobre bolsín de horas de trabajo.

Capítulo III

Artículo 13. Rendimientos pactados

Las retribuciones pactadas en este convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto para la empresas que no tuvieran instaurado un sistema de análisis y control de rendimientos personales el rendimiento medio o normal que para cada actividad haya venido desarrollando el trabajador/a durante los doce meses anteriores a la vigencia del presente convenio, y para las empresas que tengan establecido un sistema objetivo de control de rendimientos personales el 70 en el sistema Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas.

En cualquier caso, el trabajador/a tendrá derecho al percibo de la retribuciones totales pactadas en este convenio, y reflejadas en las tablas salariales anexas siempre que, aun existiendo un rendimiento inferior al establecido en el párrafo anterior a éste se haya producido por causas no imputables al propio trabajador/a.

Artículo 14. Conceptos retributivos e indemnizaciones

Los conceptos retributivos e indemnizaciones que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

A) Conceptos retributivos:

a) Salario base

b) Complementos:

1. Plus de antigüedad

2. Plus de trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.

3. Plus de trabajos nocturnos.

4. Plus de actividad.

5. Horas extraordinarias.

6. Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

7. Plus extrasalarial

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

B) Conceptos indemnizatorios:

a) Dietas.

b) Plus de distancia.

Artículo 15. Salario base

El salario base de los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas.

Artículo 16. Plus de antigüedad

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad y su cuantía para las diferentes categorías y para cada uno de los períodos correspondientes a los quinquenios de servicios con los que se especifican en las tablas salariales anexas, computándose dichos quinquenios desde el mes de su vencimiento.

Las cantidades especificadas en dichas tablas salariales en concepto de plus o premios de antigüedad, se entienden cantidades brutas al día, y con carácter fijo, con independencia de la cuantía colectiva fijada respecto del salario base del convenio para una de las categorías.

No obstante lo anterior, se conviene expresamente que los importes correspondientes al plus o premios de antigüedad nunca podrán ser inferiores a los que resultarían de la aplicación del porcentaje del 5 por ciento sobre el salario mínimo interprofesional vigente en el momento.

Las partes acuerdan expresamente que, con carácter excepcional, no pueden absorberse dentro de las mejoras o condiciones más beneficiosas que establezca el presente convenio, los derecho adquiridos que los trabajadores y trabajadoras puedan tener en sus empresas, de tal manera que dichos trabajadores y trabajadoras puedan en tal caso seguir percibiendo las mismas cantidades o premios de consecuencia de la entrada en vigor de este convenio.

Caso de producirse o devengarse nuevos quinquenios sobre los actualmente existentes, las cantidades reconocidas en la actualidad como premio de antigüedad se verán incrementadas por el importe correspondiente al nuevo quinquenio según la cuantía que para el mismo figure consignada en las tablas salariales anexas.

No se computará a efectos de este plus o premio de antigüedad el período de permanencia en situación de excedencia voluntaria, pero sí se computará a efectos de estos mismos el período de aprendizaje, para aquellos trabajadores y trabajadoras que en el momento de la entrada en vigor del presente convenio, no estuviesen devengando cantidad alguna en concepto de plus de antigüedad.

Asimismo, se computarán, a efectos de antigüedad, los períodos de trabajo realizados a consecuencia de contrato en prácticas, para la formación y aprendizaje, y contratos de duración determinada previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores; cuando antes de los seis meses siguientes a su finalización el trabajador/a formalice con la empresa un contrato de duración indefinida.

Artículo 17. Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración del puesto de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando, por no haberse efectuado en la empresa valoración de los puestos de trabajo o por alguna otra razón no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación correspondiente consignada en las tablas salariales anexas. Esta 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.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Para 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, se consigna en las tablas salariales anexas la bonificación correspondiente para el caso de concurrencia de dos circunstancias de las señaladas y también la correspondiente para el caso de concurrencia de las tres. No obstante lo anterior, se arbitrarán las medidas para que desaparezcan en lo posible los efectos de dichos trabajos.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo, se entienden cantidades brutas al día y con carácter fijo para toda la vigencia del presente. Convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del Salario base para cada una de las categorías.

Caso de que se produjeran reclamaciones en orden al percibo del plus contemplado en el presente artículo, y las mismas se declararan procedentes, surtirán efectos económicos desde la fecha de interposición de la reclamación ante el órgano competente.

Artículo 18. Plus de trabajos nocturnos

Los trabajadores y trabajadoras con derecho a percibir suplemento de Nocturnidad percibirán la bonificación correspondiente, consignada para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas. Las cantidades convenidas en relación con las bonificaciones contempladas en el presente artículo, se entienden cantidades brutas al día y con carácter fijo durante la vigencia del presente convenio, con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del salario base del convenio para cada una de las categorías.

Artículo 19. Plus de actividad

El complemento denominado plus de actividad se devengará por cada hora efectivamente trabajada, en jornada normal, con el rendimiento normal y correcto definido en el artículo 13 del presente convenio, en la cuantía que para cada nivel o categoría figura en las tablas salariales anexas, para el personal no sometido a control.

El personal sometido a un sistema objetivo de análisis y control de rendimientos verá sustituido el plus de actividad por la prima o incentivo de producción que tenga la empresa establecido, con respecto de los criterios retributivos que vengan rigiendo en cada empresa.

En todo caso, se garantiza que las retribuciones totales, por todos los conceptos, no serán inferiores a las retribuciones totales reflejadas en el presente convenio para el personal que realice sus trabajos bajo el sistema de control de rendimientos a una actividad 70 en el sistema Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas o cuando, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13, el rendimiento inferior al aquí contemplando se diera por causas no imputables al trabajador.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas, incrementadas, en su caso, con la antigüedad correspondiente a 30 días.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los períodos de incapacidad temporal motivados por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 21. Plus extrasalarial

El plus extrasalarial responde a los conceptos siguientes: Quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, gasto de locomoción, limpieza de ropa de trabajo y cualquier otros de igual naturaleza, bastando en la práctica con la concurrencia de alguno de estos conceptos indemnizatorios para que haya lugar al devengo del citado plus.

El plus extrasalarial se devengará por horas trabajadas en jornada ordinaria y en la cuantía igual para todos los niveles que figuran en las tablas salariales anexas.

Artículo 22.Tabla salarial en 2015

Durante el año 2015, desde el mes siguiente al de la firma del presente convenio, se aplicarán las tablas salariales que se adjuntan al presente convenio, resultantes de aplicar un incremento del 1 por ciento sobre las últimas definitivas resultantes del convenio colectivo del metal correspondiente a los años 2007-2010. En el mismo plazo de un mes se abonarán los atrasos salariales correspondientes a la aplicación de dichas tablas salariales desde el 1 de enero de 2015.

Artículo 23. Incrementos salariales para los años 2016 y 2017

Para el año 2016 se aplicará un incremento del 1,5 por ciento sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2015, excluido el plus de antigüedad.

Para el año 2017 se aplicará un incremento del 1,75 por ciento sobre los conceptos retributivos de las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2016, excluido el plus de antigüedad.

Se adjuntan al presente convenio las tablas salariales correspondientes a los años 2016 y 2017.

Artículo 24. Dietas

Las cantidades quedan como siguen:

— Más de 1 día: 51,73 euros.

— En el mismo día: 1,84 euros/desayuno; 17,28 euros/comida y 12,16 euros/cena.

— Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

En caso de pernoctación, la empresa reservará y costeará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo, y garantizará las condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación, el trabajador/a recibirá un suplemento de 6 euros.

Artículo 25. Plus de distancia

Las empresas que, de acuerdo con la legislación vigente, vengan obligadas a abonar a sus trabajadores y trabajadoras plus de distancia, deberán incrementar la cuantía del mismo reglamentariamente establecida hasta la cantidad de 0,10 euros/km.

Artículo 26. Uso de vehículo particular

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,32 euros/Km.

Artículo 27. Forma de pago

Las empresas podrán hacer efectivo el pago de salarios a sus trabajadores y trabajadoras mediante talón bancario u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o cajas de ahorro.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

En el caso de que hubiese trabajadores y trabajadoras que por trabajar todos los días de la semana, incluidos los sábados, no pudieran hacer efectivos sus haberes a través de dichas Entidades por existir jornadas coincidentes con las mismas, cuando el trabajador/a demuestre esa imposibilidad material, las empresas habrán de arbitrar otras fórmulas de pago, incluso hacer efectivos los salarios en metálico en los locales de la empresa en la fecha habitual de pago.

Capítulo IV

Artículo 28. Movilidad del personal

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante lo anterior, el trabajador/a afectado por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo podrá recurrir ante el organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o vaya en perjuicio de su formación profesional.

1. Trabajos de categoría superior.

Todos los trabajadores y trabajadoras, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con salario correspondiente a su nuevo puesto, reintegrándose al anterior puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, que le sea reconocida en las normas sobre ascensos que le sean aplicables. En todo caso, si la realización de trabajo, de categoría profesional reconocida tuviera una duración superior a 18 meses continuados, el trabajador/a, automáticamente, pasará a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

2. Traslados de residencia.

Los trabajadores y trabajadoras no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija un cambio de residencia, salvo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, en estos supuestos se estará a lo dispuesto por el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Autorizado el traslado, el trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante el percibo de la indemnización correspondiente a los supuestos de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo en los términos que se convenga entre la empresa y el trabajador/a. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de 30 días a partir de la fecha de aprobación.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador/a tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta del empresario, sin computar como tales los de desplazamientos, cuyos gastos correrán a cuenta del empresario. En los desplazamientos por tiempo superior a un año la empresa avisará con la suficiente antelación a los trabajadores y trabajadoras afectados.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 29. Notificación de expediente de regulación de empleo

Las empresas vendrán obligadas a notificar al comité de empresa o delegados/as de personal y, en su caso, delegados/as de Secciones Sindicales, la formulación unilateral de los Expedientes de Regulación de Empleo en los plazos y condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación.

Con carácter excepcional los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta cinco horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas siempre y cuando acrediten ante el empresario que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

Capítulo V

Artículo 30. Licencias y permisos

El trabajador/a, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales anexas, por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de padres-madres, madres-padres políticos, abuelos/as, abuelas/os políticos, hijos/as, nietos/as y hermanos/as: tres días naturales. Fallecimiento de cónyuge: Cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

2. Fallecimiento de hermanas/os políticos e hijas/os políticos: dos días naturales.

3. Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica debidamente justificada de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

Cuando la enfermedad persistiera, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

4. Aquellos trabajadores y trabajadoras que tuvieran hijos disminuidos psico-físicamente: Dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

5. Nacimiento de hijo/a: dos días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará tres días naturales más sobre dicho plazo.

6. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as, hermanas/os políticos, padres-madres, madres-padres políticos: un día natural.

7. Matrimonio del trabajador/a: diecisiete días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité o delegado/a de personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

8. Traslado de domicilio: un día natural.

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 5 y 6 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

9. Lactancia: las mujeres trabajadoras, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

10. Consultas médicas: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, 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 el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos de consulta médica, hasta el límite de dieciséis horas al año. En este límite de 16 horas estarán incluidos los acompañamientos a personas dependientes físicamente del trabajador/a que no puedan valerse por sí mismas (cónyuge, padres-madres e hijos/as).

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 5 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador/a, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Los permisos y licencias regulados en este artículo deberán disfrutarse en el momento en que ocurra el hecho causante. En el supuesto a que se refiere el apartado 3 el permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo anterior.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan estudiar una posible redacción o concreción de los hechos causantes de las licencias y permisos retribuidos, en el seno de la comisión de igualdad, absentismo y temporalidad que se constituya, según lo dispuesto en el artículo 62 del presente convenio.

Capítulo VI

Artículo 31. Promoción del empleo de la mujer. Igualdad de oportunidades

Los firmantes del presente 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, se recomienda a las empresas tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades que se traduzca en un incremento efectivo del empleo femenino en el sector de industrias Siderometalúrgicas de Álava, encomendando a la comisión paritaria del convenio el seguimiento de esta recomendación en las empresas.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuando al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

b) Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborables se oriente 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.

2. Protección de la maternidad.

En esta materia se estará a lo establecido en los números 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que lo desarrollan.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

3. Igualdad de oportunidades

Se creará una comisión para la igualdad de oportunidades, donde se analizarán y resolverán en su caso todas las dudas y cuestiones relativas a la implantación de planes de igualdad en las empresas, medidas para promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y en definitiva aplicación y desarrollo del contenido de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, las empresas proporcionarán a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en el plazo máximo de 3 meses, la información establecida en este procedimiento, desagregada por sexos, que contendrá al menos:

— Empresas con más de un centro de trabajo, especificando cuántos y dónde.

— Número de personas que trabajan en el centro objeto de diagnóstico.

— Departamentos funcionales.

— Plantilla fija y temporal.

— Modalidades de contratación.

— Grupos profesionales y sistemas de ascensos.

— Sistemas de retribución.

— Antigüedad.

— Jornada anual, horarios, turnos.

— Flexibilidad horaria, horas extraordinarias, reducciones de jornada, excedencias.

— Planes de formación y acceso a los mismos.

— Contenidos de la evaluación de riesgos.

— Planes de prevención de riesgos. Puestos específicos para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

— Planes de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, las empresas facilitarán la información adicional necesaria, cuando a criterio de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras se valore su necesidad para facilitar la realización del diagnóstico de situación.

Actuación: una vez realizado el diagnóstico de la situación, la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras acordarán las medidas que se deban desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado en el centro de trabajo, los plazos para llevarlas a cabo y los plazos para su evaluación.

Artículo 32. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo médico tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa. Igualmente, tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre y postparto que legalmente les corresponden.

Capítulo VII

Artículo 33. Jubilación

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que, antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, optan por jubilarse anticipadamente después de un permanencia mínima

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

de 15 años en la empresa; se les reconoce con sujeción a los salarios que por este convenio tengan acreditados las siguientes escalas de indemnizaciones:

— 4 años antes: 8 mensualidades.

— 3 años antes: 6 mensualidades.

— 2 años antes: 4 mensualidades.

— 1 año antes: 2 mensualidades.

Cuando el trabajador/a se acoja a la jubilación parcial, con derecho futuro al 100 por ciento de las prestaciones que le correspondan, y su puesto de trabajo sea ocupado por otro nuevo trabajador/a, temporal de la empresa o dado de alta en el SPEE como desempleado, no procederá el abono del premio por jubilación previsto en este artículo.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo declaran que el premio o indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de «compromiso de pensión» a que hace referencia el RD 1588/1999 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la comisión paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, ese 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 unánime de sus integrantes.

Artículo 34. Economato

Se mantiene la concesión de los servicios de economato en la ciudad de Vitoria-Gasteiz para los trabajadores y trabajadoras en las empresas del sector afectadas por el presente convenio.

Ahora bien, si como consecuencia de las disposiciones vigentes, el economato al que la empresa afectada por el convenio desapareciese como tal persona jurídica, la empresa se comprometería a participar en otra actividad de la misma finalidad con la aportación que hasta ahora haya venido realizando.

Caso de que la aportación a efectuar tuviera que ser de distinta cuantía a la actualmente existente, este capítulo requerirá una nueva negociación en la empresa, pudiendo las partes, de mutuo acuerdo, trasladar el tema a la comisión paritaria del convenio para el estudio y resolución correspondiente.

Artículo 35. Póliza de seguro por accidente y/o enfermedades profesionales

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizado a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos.

1) 18.000 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.

2) 24.000 euros por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, declaradas como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriban las empresas será entregada al delegado/a de personal o comité de empresa, si lo hubiere quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber al empresario las observaciones que, en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida esa se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo podrán ser planteadas a la comisión paritaria del convenio.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Las pólizas de seguro de accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el accidente laboral tenga lugar a partir de los tres meses siguientes a la fecha de la firma del convenio.

Artículo 36. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento de las retribuciones pactadas en convenio y consignadas en las tablas salariales anexas para cada categoría, desde el primer día contado a partir de la fecha de la baja hasta el día noventa de dicho proceso e igualmente garantizará el 95 por ciento de las retribuciones pactadas en el convenio desde el día noventa y uno de la baja hasta el día ciento veinte de la misma, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido la obligación de abono por parte de la empresa de cualquier prestación complementaria.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador/a durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de esta prestación complementaria podrán resultar superiores a los salarios líquidos que, según el presente convenio y en jornada laboral ordinaria corresponderían al mismo trabajador/a caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 37. Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral

Durante los tres primeros días de cada año en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el trabajador/a percibirá un complemento de hasta el 60 por ciento de su base reguladora por esa contingencia.

Artículo 38. Trabajadores/as con discapacidad física o psíquica

En aquellos casos en los que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional un trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psico-físicas, tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener la aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional del trabajador/a afectado por la misma.

Capítulo VIII

Artículo 39. Asamblea de trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras del sector afectados por el presente convenio dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas cada año durante su vigencia, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla de los trabajadores y trabajadoras.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la dirección de la empresa por el comité de representantes de la misma con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa o los delegados/as de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 40. Secciones sindicales

Las secciones sindicales que cuenten, como mínimo con un número de afiliados/as igual al señalado en el artículo 41, y que pertenezcan a las centrales sindicales más representativas,

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

conforme a la definición establecida por la LOLS, dispondrán para el conjunto de los afiliados/as de hasta cuatro horas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/as. A estas reuniones deberán asistir todos los trabajadores y trabajadoras afiliados/as de la sección sindical convocante, cuyo delegado/a deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las centrales sindicales deberán remitir a la dirección de la empresa relación nominal de afiliados/as asistentes a dichas reuniones a efectos de su retribución.

Artículo 41. Delegados/as de secciones sindicales

Las secciones sindicales de los sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados/as equivalente al 10 por ciento de la plantilla en empresas de 25 a 100 trabajadores y trabajadoras y el 8 por ciento de la plantilla en empresas de 101 a 250 trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a que sus delegados/as dispongan de un plazo máximo retribuido de quince horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

El mismo derecho tendrán las secciones sindicales que dispongan de un mínimo de afiliados/as del 6 por ciento en empresas de 251 a 500 trabajadores y trabajadoras y del 5 por ciento en empresas de 501 en adelante.

Serán funciones del delegado/a sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS:

— La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores y trabajadoras de la empresa afiliados/as al mismo.

— Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

— Recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

— Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados/as del sindicato.

— Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, así como en la implantación o revisión de sistema de organización.

— Asistir a las reuniones de los comités de empresa, tanto en las reuniones que solicite éste en solitario como cuando se reúna con la dirección de la empresa.

— Ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a los afiliados/as a su sindicato cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores. El delegado/a sindical tendrá, además, las siguientes garantías:

— Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de regulación de empleo.

— No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

— Condicionar el empleo de un trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central sindical.

— La constitución o el apoyo por parte del empresario a una central sindical mediante ayuda financiera de otro tipo.

— Despedir a un trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o sección sindical de empresa o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

— Las empresas facilitarán reuniones a los afiliados/as a una sección sindical en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 42. Funciones y atribuciones de los delegados/as de personal y comités de empresa

Los delegados/as de personal y en su caso, los comités de empresa, como representantes del personal de la misma, detentan la capacidad de negociación con el empresario en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

— Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que las empresas tengan previsto cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.

— Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores y trabajadoras en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de las escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.

— Ser informados, con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la empresa cuando éstos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados «cambios de puesto» motivados por la movilidad funcional.

— Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitren en las empresas, así como formar parte a través de uno de sus miembros, en el tribunal que en su caso se constituya, para la oportunas pruebas de ascenso.

— Ser informados mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.

— Conocer los contratos de trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puestos de confianza.

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en cada empresa podrán solicitar de la dirección de la misma, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en uno o varios de los miembros pertenecientes a la misma central sindical, con respecto a los programas de producción y preavisando con 30 días de antelación a su empleadora, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de ésta y del comité de empresa para la eficacia de tales trasferencias.

Sin perjuicio de las funciones específicas de los servicios médicos de empresa y de los comités de seguridad y salud, los delegados/as de personal o los comités de empresa serán informados mensualmente y con carácter ordinario de la situación real de la empresa en esta materia, de forma tal que pueda garantizarse el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Siempre que el trabajador/a lo requiera, será obligatoria la presencia del representante del personal en la firma de los contratos de trabajo así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación de la misma.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la Ley para el ejercicio de sus funciones de representación. En todo caso, para la utilización de dicho crédito será necesario tanto el preaviso de la empresa con la suficiente antelación indicando el motivo de la ausencia, como la posterior justificación de la duración, lugar y horario del acto, actividad que originó la utilización de dicho crédito.

Artículo 43. Información por las empresas

Las empresas afectadas por el presente convenio informarán al menos trimestralmente, al comité de empresa sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas del mercado.

Las comunicaciones que realice la empresa a los representantes del personal, y viceversa, deberán ir por escrito con firma y sello del que lo suscriba.

Artículo 44. Excedencia por cargo sindical

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional o provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista el contrato de trabajo.

La empresa podrá contratar eventual o temporalmente a otro trabajador/a para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el período que dure la misma, cesando este trabajador/a en la empresa al producirse la reincorporación del trabajador/a sustituido.

Capítulo IX

Artículo 45. Nuevas contrataciones

Las empresas publicarán en sus tablones de anuncios las nuevas contrataciones en el momento que éstas se efectúen, mediante la colocación en los mismos del boletín correspondiente del Servicio Público de Empleo – Lanbide.

Cuando se contrate a un trabajador/a eventual, la empresa, además estará obligada a comunicarlo en igual plazo al delegado/a de personal o comité de empresa en su caso.

Las empresas afectadas por el presente convenio no podrán contratar, como norma general, en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores y trabajadoras que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentre en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por esta contingencia.

Artículo 46. Contratos de obra o servicio

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio de duración incierta.

Las empresas darán cuenta a los trabajadores y trabajadoras de la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores y trabajadoras afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

La liquidación salarial o finiquito que perciba el trabajador/a a la finalización del contrato se entenderá con reserva de su derecho a percibir las diferencias salariales que le pudieran corresponder por aplicación de la cláusula sobre revisión salarial.

Estos contratos tendrán, a la finalización de los mismos, una indemnización legal de 12 días de salario por año trabajado.

Artículo 47. Contratos eventuales

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio. En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este Acuerdo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

Artículo 48. Contrato de relevo

Las empresas podrán celebrar contratos de relevo con trabajadores y trabajadoras desempleados o contratados temporalmente por ellas, para cubrir la jornada que dejen vacante los trabajadores y trabajadoras que se jubilen parcialmente, de conformidad con lo que establezca en cada momento la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 49. Empresas de trabajo temporal

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal exigirán a éstas que garanticen a los trabajadores y trabajadoras puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

Artículo 50. Preaviso del trabajador/a

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, lo pondrán en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Obrero/a: quince días.

b) Subalternos/as: quince días.

c) Auxiliares y aspirantes administrativos/as: quince días.

d) Oficiales administrativos/as: un mes.

e) Jefes/as titulados administrativos: dos meses.

f) Técnicos/as no titulados: dos meses.

g) Técnicos/as titulados: dos meses.

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

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Las empresas vendrán obligadas a poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras los impresos correspondientes por duplicado de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder del productor.

Las empresas que no tengan a disposición de los trabajadores y trabajadoras citados impresos no podrán ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

Artículo 51. Finiquito

En los casos de baja en la empresa el trabajador/a podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese. Una vez firmado por el trabajador/a, el recibo de finiquito surtirá efectos liberatorios que le son propios a los 5 días laborables.

Capítulo X

Artículo 52. Faltas y sanciones

Principios ordenadores.

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

Las organizaciones firmantes del convenio manifiestan de forma expresa que el presente código de conducta laboral se establece sin perjuicio ni menoscabo de lo establecido en la Resolución de 22 de abril de 2013 (BOE 112 de 10 de mayo de 2013); de conformidad con las normas vigentes en el sector de la industria siderometalúrgica en materia de estructura de la negociación colectiva.

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.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de veinticuatro horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un delegado/a de personal o miembro del comité de empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de veinticuatro horas al sindicato local o provincial al que pertenezca cuando las sanciones se aplique al delegado/a de la sección sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

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

52.1. 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.

52.2. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

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

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

52.3. 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, alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para 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.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

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

52.4. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de las 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/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

h) La realización de actividades que implique competencia desleal a la empresa.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

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

m) 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.

52.5. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

— Amonestación por escrito.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

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 veintiún a sesenta días.

— Despido.

52.6. Prescripción.

Dependiendo de su graduación. Las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

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

Capítulo XI

Artículo 53. Seguridad y salud laboral

I. Los empresarios/as y los trabajadores y trabajadoras asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, a estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad así como en la mejora de las condiciones ambientales y los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizaran las prendas y medio de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores y trabajadoras, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y trabajadoras de plantilla, se elegirá un delegado/a de prevención de entre los delegados/as de personal, en los demás será la aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquéllos cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores y trabajadoras, se constituirá un comité de seguridad y salud laboral que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los delegados/as de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados/as de prevención, de la otra.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

En las reuniones del comité de seguridad y salud participarán con voz pero sin voto los delegados/as Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior.

Este comité se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

III. Los delegados/as de prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia. Las empresas facilitarán a los delegados/as de prevención los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en esta materia (artículo 37.2 de la Ley 31/1995) o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por el empresario. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la comisión paritaria del convenio quien resolverá el efecto.

El comité de seguridad y salud laboral junto con los servicios de prevención, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de prevención en el artículo 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al empresario el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a los trabajadores y trabajadoras afectados, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al empresario para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores y trabajadoras lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el servicio médico, con los mandos y con el técnico de seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del servicio médico y del técnico de seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de organismos oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros organismos especializados previo acuerdo con el empresario, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al comité de seguridad y salud laboral.

IV. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que tuvieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

En los trabajos que requieran contacto con agresivos químicos, se les dotará de ropa adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los porteros/as, vigilantes/as, guardas, conserjes y chóferes/as se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todos los trabajadores y trabajadoras de ropa o de vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la autoridad laboral competente.

V. Las empresas, de conformidad con lo que establece el artículo 55 del presente convenio, reconocerán una vez al año a todos los trabajadores y trabajadoras de las mismas, dentro de la jornada laboral.

Cada trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

Los problemas que puedan surgir en la práctica con la aplicación de las medidas a que se refiere el presente artículo podrán ser objeto de tratamiento en el seno de la comisión paritaria.

A los exclusivos efectos de las acciones que dentro de la empresa puedan derivarse de las tareas propias de prevención, los delegados/as de prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la siguiente cuantía:

— empresas de hasta 75 trabajadores y trabajadoras: 2 horas/mes.

— empresas de 76 a 150 trabajadores y trabajadoras: 3 horas/mes.

— empresas de 151 a 250 trabajadores y trabajadoras: 4 horas/mes.

— empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras: 5 horas/mes.

Asimismo, los delegados/as de prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en la materia, o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación, podrá elevarse recurso a la comisión mixta interpretativa del convenio, que resolverá al efecto.

Artículo 54. Vigilancia de la salud

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo.

En ambos casos el reconocimiento médico será el adecuado al puesto de trabajo de que se trate, de conformidad con lo establecido en los artículos 37 3b) y 3c) del RD 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La revisión médica anual será gratuita para los trabajadores y trabajadoras y sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. Se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para sí mismo o para los demás trabajadores y trabajadoras.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 55. Prendas de trabajo

Las empresas proveerán a sus trabajadores y trabajadoras, al ingreso en la empresa, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción directa tendrá derecho a dos buzos de trabajo al año.

Capítulo XII

Artículo 56. Funciones de la comisión paritaria

Como órgano de interpretación del convenio se crea la denominada comisión paritaria, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del presente convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengan atribuidas a los organismos o autoridades competentes.

3. Resolución en las mediaciones que las partes puedan someterle e interpretación de las normas del presente convenio.

4. Resolver sobre las solicitudes que puedan formular las empresas que, en situación de crisis, planteen la exoneración, total o parcial, del cumplimiento de las obligaciones contempladas en el presente convenio.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión paritaria del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones que se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicios de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 57. Composición de la comisión paritaria del convenio provincial

La comisión paritaria estará constituida por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio y otros cuatro representantes de SEA empresarios Alaveses.

Todos los vocales gozarán de voz y de voto. Asimismo, los vocales de la comisión paritaria podrán delegar su voto en otros compañeros de su representación, también vocales de la citada comisión, si bien exigirá como mínimo para la validez de estas delegaciones de voto la asistencia a la reunión de tres vocales como mínimo en cada una de las partes.

Asesores/as: podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria 4 asesores/as de los que 2 se designarán por las centrales sindicales y otros dos por SEA Empresarios Alaveses. Tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas.

Las reuniones de la comisión paritaria se celebrarán, en todo caso, cuando la misma sea requerida para ello por cualquiera de la partes.

El domicilio de la comisión paritaria será el de la delegación territorial de Álava del PRECO.

Capítulo XIII

Artículo 58. Grupos profesionales y comisión de clasificación profesional

Se crea una comisión que tratará de acordar dentro de la vigencia del presente convenio, la adecuación del sistema de clasificación profesional a lo establecido en el Acuerdo Estatal del Metal.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Artículo 59. Formación profesional

En las empresas de más de 100 trabajadores y trabajadoras, de mutuo acuerdo entre el comité de empresa y la dirección, se estudiará un plan anual de formación profesional, siguiendo las directrices que, en su caso, establezca la autoridad laboral, tendente a facilitar la promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras. Los mandos intermedios, con el apoyo y bajo la dirección de la empresa, velarán por la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras.

Los ascensos que se produzcan en las empresas, se llevarán a cabo mediante el procedimiento establecido en las mismas. A falta de éste, los ascensos se producirán con atención a la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a y a las facultades organizativas del empresario, sin que, se produzcan discriminaciones por razón de sexo o afiliación sindical.

Los trabajadores y trabajadoras inscritos en cursos organizados en centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios, que serán retribuidos para concurrir a exámenes, por un tiempo máximo de diez días al año.

b) Si en la empresa está instaurado un régimen de turnos de trabajo, gozará de preferencia para elegir el que más convenga con el horario de cursos.

c) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con el trabajador/a la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 60. Fomento del euskera

En las empresas en que ello sea posible, todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios, se redactarán en castellano y en euskera.

Los problemas técnicos de aplicación de este artículo se resolverán de mutuo acuerdo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras.

Capítulo XIV

Artículo 61. Procedimiento de inaplicación de convenio

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación por parte de las empresas de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se formulara en las siguientes condiciones:

1.º) Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores y trabajadoras afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la comisión paritaria.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

2.º) En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, 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 fuera planteada en la comisión paritaria.

3.º) En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (BOPV de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo 62. Comisión de igualdad, absentismo y temporalidad

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan constituir una comisión mixta sobre igualdad, absentismo y temporalidad, integrada por los mismos miembros de la comisión paritaria del convenio, con la finalidad de estudiar posibles medidas efectivas en las siguientes materias:

— Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32.3 del convenio.

— Absentismo laboral: análisis compartido de las cifras de absentismo en el sector, sus principales causas y adopción de medidas concretas consensuadas que permitan su reducción.

— Temporalidad: análisis compartido del nivel de temporalidad en el sector, volumen de contratos temporales existentes, y adopción de medidas concretas consensuadas que permitan su reducción.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Tablas salariales convenio metal año 2015

CATEGORÍAS	S. BASE	PLUS ACTIV.	PLUS EXTRAS	VACACIONES	PAGAS EXTR.	SALARIO BRUTO
1. Personal titulado						
Ingeniero-arquitecto/a	47,75	2,08	0,68	1.581,64	1.761,33	25.886,97
Perito-aparejador/a	44,01	2,08	0,68	1.491,21	1.661,09	24.338,12
Graduado/a social	38,39	2,08	0,68	1.325,01	1.502,43	21.942,84
Asistente social	35,78	2,08	0,68	1.276,43	1.424,54	20.900,12
Practicante ATS	35,78	2,08	0,68	1.276,43	1.424,54	20.900,12
Maestro/a industrial	38,00	2,11	0,68	1.347,44	1.497,47	21.903,67
2. Personal técnico de taller						
Jefe/a de taller	35,90	2,46	0,68	1.281,91	1.488,56	21.719,85
Maestro/a de taller	34,83	2,46	0,68	1.254,87	1.475,54	21.315,40
Contramaestre	34,15	2,46	0,68	1.238,79	1.436,64	20.987,30
Encargado/a	33,71	2,46	0,68	1.234,34	1.421,21	20.808,84
Capataz/a	32,66	2,46	0,68	1.183,30	1.401,31	19.310,41
3. Personal técnico de oficina						
Proyectista	34,89	2,29	0,68	1.267,46	1.433,74	20.965,35
Dibujante	34,89	2,29	0,68	1.267,46	1.433,74	20.965,35
Delineante 1ª	34,29	2,29	0,68	1.224,10	1.404,67	20.664,31
Delineante 2ª	33,35	2,29	0,68	1.212,78	1.390,09	20.307,19
Práctico-fotógrafo/a	34,29	2,29	0,68	1.224,10	1.404,67	20.664,31
Fotógrafo/a	33,70	2,29	0,68	1.254,08	1.391,64	20.473,04
Calcador/a	30,45	1,91	0,68	1.106,06	1.306,40	18.391,82
Auxiliar-aspirante	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
4. Personal de organización						
Jefe/a de servicio organización 1ª	35,90	2,46	0,68	1.281,91	1.488,56	21.719,85
Jefe/a de servicio organización 2ª	34,89	2,29	0,68	1.267,46	1.433,74	20.965,35
Técnico/a organización 1ª	34,29	2,29	0,68	1.224,10	1.404,67	20.664,31
Técnico/a organización 2ª	33,35	2,29	0,68	1.212,78	1.390,09	20.307,19
Auxiliar/aspirante más 18 años	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
5. Personal Técnico/a de Laboratorio						
Jefe/a de laboratorio	35,90	2,46	0,68	1.281,91	1.488,56	21.719,85
Jefe/a de sección	34,89	2,29	0,68	1.267,46	1.433,74	20.965,35
Analista 1ª	34,29	2,29	0,68	1.224,10	1.404,67	20.664,31
Analista 2ª	33,35	2,29	0,68	1.212,78	1.390,09	20.307,19
Analista/aspirante más 18 años	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
6. Personal Administrativo						
Jefe/a administrativo de 1ª	35,90	2,46	0,68	1.281,91	1.488,56	21.719,85
Jefe/a administrativo de 2ª	34,89	2,29	0,68	1.267,46	1.433,74	20.965,35
Oficial administrativo de 1ª	33,97	2,29	0,68	1.202,09	1.432,67	20.589,89
Oficial administrativo de 2ª	28,92	2,07	0,68	1.143,28	1.331,54	18.210,24
Auxiliar/aspirante más de 18 años	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Viajante plena dedicación	29,60	1,72	0,68	1.040,09	1.256,28	17.602,33
7. Personal Subalterno						
Telefonista	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Listero/a	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Almacenero/a	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Chofer/a camión	29,51	2,08	0,68	1.128,83	1.339,94	18.479,54
Chofer/a turismo	29,51	2,08	0,68	1.128,83	1.339,94	18.479,54
Pesador-basculero/a	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Cabo de guardas	29,51	2,08	0,68	1.128,97	1.341,28	18.482,33
Guarda jurado	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

CATEGORÍAS	S. BASE	PLUS ACTIV.	PLUS EXTRAS	VACACIONES	PAGAS EXTR.	SALARIO BRUTO
Vigilante	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Ordenanza-Enfermero/a	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19
Portero/a	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.155,84	16.926,19
8. Grupo						
Profesional siderúrgico 1ª	29,68	2,11	0,68	1.140,88	1.352,37	18.622,10
Profesional siderúrgico 2ª	28,46	1,79	0,68	1.084,37	1.194,63	17.276,39
Profesional siderúrgico 3ª	28,46	1,79	0,68	1.084,37	1.194,63	17.276,39
Oficial 1ª	31,66	2,54	0,68	1.287,90	1.438,63	20.342,34
Oficial 2ª	29,68	2,11	0,68	1.140,88	1.352,37	18.622,10
Oficial 3ª	28,46	1,79	0,68	1.084,37	1.194,63	17.276,39
Especialista	28,46	1,79	0,68	1.084,37	1.194,63	17.276,39
Peón/a	28,05	1,74	0,68	1.039,69	1.156,21	16.926,19

Artículo 24. Dietas: las cantidades quedan como siguen:

— Más de 1 día: 51,73 euros.

— En el mismo día: 1,84 euros/desayuno; 17,28 euros/comida y 12,16 euros/cena.

— Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

Artículo 26. Plus de distancia: 0,10 euros/km

Artículo 27. Uso de vehículo particular: 0,32 euros/km

Pluses convenio colectivo sectorial del metal en Álava 2015

PLUS DE ANTIGÜEDAD (ARTÍCULO 16)	DÍA
1 quinquenio	1,08
2 quinquenios	2,16
3 quinquenios	3,24
4 quinquenios	4,32
5 quinquenios	5,40
6 quinquenios	6,48
7 quinquenios	7,56
8 quinquenios	8,64
9 quinquenios	9,72

Nota: las cuantías por la antigüedad corresponden a cantidades brutas al día en función del periodo de trabajo, de acuerdo con lo contemplado en el texto del convenio.

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

PLUS TÓXICO, PENOSO, PELIGROSO (ARTÍCULO 17)	PEÓN/A	ESPECIALISTA	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª
	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA
1 Circunstancia	4,66	4,70	4,88	4,95	5,10
2 Circunstancia	5,84	5,97	6,01	6,10	6,27
3 Circunstancia	6,99	7,10	7,21	7,37	7,62

PLUS DE NOCTURNIDAD (ARTÍCULO 18)	PEÓN/A	ESPECIALISTA	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª
	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA
	5,20	5,20	5,30	5,38	5,67

Tablas salariales convenio metal año 2016

CATEGORÍAS	S. BASE	PLUS ACTIV.	PLUS EXTRAS	VACACIONES	PAGAS EXTR.	SALARIO BRUTO
1. Personal titulado						
Ingeniero-arquitecto/a	48,47	2,11	0,69	1.605,36	1.787,75	26.275,27
Perito-aparejador/a	44,67	2,11	0,69	1.513,58	1.686,01	24.703,19
Graduado/a social	38,97	2,11	0,69	1.344,89	1.524,97	22.271,98
Asistente social	36,32	2,11	0,69	1.295,58	1.445,91	21.213,62
Practicante ATS	36,32	2,11	0,69	1.295,58	1.445,91	21.213,62
Maestro/a industrial	38,57	2,14	0,69	1.367,65	1.519,93	22.232,23
2. Personal técnico de taller						
Jefe/a de taller	36,44	2,50	0,69	1.301,14	1.510,89	22.045,65
Maestro/a de taller	35,35	2,50	0,69	1.273,69	1.497,67	21.635,13
Contramaestre	34,66	2,50	0,69	1.257,37	1.458,19	21.302,11
Encargado/a	34,22	2,50	0,69	1.252,86	1.442,53	21.120,97
Capataz/a	33,15	2,50	0,69	1.201,05	1.422,33	19.600,07
3. Personal técnico de oficina						
Proyectista	35,41	2,32	0,69	1.286,47	1.455,25	21.279,83
Dibujante	35,41	2,32	0,69	1.286,47	1.455,25	21.279,83
Delineante 1ª	34,80	2,32	0,69	1.242,46	1.425,74	20.974,27
Delineante 2ª	33,85	2,32	0,69	1.230,97	1.410,94	20.611,80
Práctico-fotógrafo/a	34,80	2,32	0,69	1.242,46	1.425,74	20.974,27
Fotógrafo/a	34,21	2,32	0,69	1.272,89	1.412,51	20.780,14
Calcador/a	30,91	1,94	0,69	1.122,65	1.326,00	18.667,70
Auxiliar-aspirante	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
4. Personal de organización						
Jefe/a de servicio organización 1ª	36,44	2,50	0,69	1.301,14	1.510,89	22.045,65
Jefe/a de servicio organización 2ª	35,41	2,32	0,69	1.286,47	1.455,25	21.279,83
Técnico/a organización 1ª	34,80	2,32	0,69	1.242,46	1.425,74	20.974,27
Técnico/a organización 2ª	33,85	2,32	0,69	1.230,97	1.410,94	20.611,80
Auxiliar/aspirante más 18 años	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
5. Personal Técnico/a de Laboratorio						
Jefe/a de laboratorio	36,44	2,50	0,69	1.301,14	1.510,89	22.045,65
Jefe/a de sección	35,41	2,32	0,69	1.286,47	1.455,25	21.279,83
Analista 1ª	34,80	2,32	0,69	1.242,46	1.425,74	20.974,27
Analista 2ª	33,85	2,32	0,69	1.230,97	1.410,94	20.611,80
Analista/aspirante más 18 años	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

CATEGORÍAS	S. BASE	PLUS ACTIV.	PLUS EXTRAS	VACACIONES	PAGAS EXTR.	SALARIO BRUTO
6. Personal Administrativo						
Jefe/a administrativo de 1ª	36,44	2,50	0,69	1.301,14	1.510,89	22.045,65
Jefe/a administrativo de 2ª	35,41	2,32	0,69	1.286,47	1.455,25	21.279,83
Oficial administrativo de 1ª	34,48	2,32	0,69	1.220,12	1.454,16	20.898,74
Oficial administrativo de 2ª	29,35	2,10	0,69	1.160,43	1.351,51	18.483,39
Auxiliar/aspirante más de 18 años	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Viajante plena dedicación	30,04	1,75	0,69	1.055,69	1.275,12	17.866,36
7. Personal Subalterno						
Telefonista	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Listero/a	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Almacenero/a	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Chofer/a camión	29,95	2,11	0,69	1.145,76	1.360,04	18.756,73
Chofer/a turismo	29,95	2,11	0,69	1.145,76	1.360,04	18.756,73
Pesador-basculero/a	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Cabo de guardas	29,95	2,11	0,69	1.145,90	1.361,40	18.759,56
Guarda jurado	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Vigilante	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Ordenanza-Enfermero/a	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08
Portero/a	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,18	17.180,08
8. Grupo						
Profesional siderúrgico 1ª	30,13	2,14	0,69	1.157,99	1.372,66	18.901,43
Profesional siderúrgico 2ª	28,89	1,82	0,69	1.100,64	1.212,55	17.535,54
Profesional siderúrgico 3ª	28,89	1,82	0,69	1.100,64	1.212,55	17.535,54
Oficial 1ª	32,13	2,58	0,69	1.307,22	1.460,21	20.647,48
Oficial 2ª	30,13	2,14	0,69	1.157,99	1.372,66	18.901,43
Oficial 3ª	28,89	1,82	0,69	1.100,64	1.212,55	17.535,54
Especialista	28,89	1,82	0,69	1.100,64	1.212,55	17.535,54
Peón/a	28,47	1,77	0,69	1.055,29	1.173,55	17.180,08

PLUS TÓXICO, PENOSO, PELIGROSO (ARTÍCULO 17)	PEÓN/A	ESPECIALISTA	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª
	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA
1 Circunstancia	4,73	4,77	4,95	5,02	5,18
2 Circunstancia	5,93	6,06	6,10	6,19	6,36
3 Circunstancia	7,09	7,21	7,32	7,48	7,73

PLUS DE NOCTURNIDAD (ARTÍCULO 18)	PEÓN/A	ESPECIALISTA	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª
	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA
	5,28	5,28	5,38	5,46	5,76

Artículo 25 Dietas

Las cantidades quedan como siguen:

— Más de 1 día: 52,25 euros.

— En el mismo día: 1,86 euros/desayuno; 17,45 euros/comida y 12,28 euros/cena.

— Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

Artículo 26 Plus de distancia: 0,10 euros/km

Artículo 27 Uso de vehículo particular: 0,33 euros/km

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Tablas salariales convenio metal año 2017

CATEGORÍAS	S. BASE	PLUS ACTIV.	PLUS EXTRAS	VACACIONES	PAGAS EXTR.	SALARIO BRUTO
1. Personal Titulado						
Ingeniero-arquitecto/a	49,32	2,15	0,70	1.633,45	1.819,04	26.735,09
Perito-aparejador/a	45,45	2,15	0,70	1.540,07	1.715,52	25.135,50
Graduado/a social	39,65	2,15	0,70	1.368,43	1.551,66	22.661,74
Asistente social	36,96	2,15	0,70	1.318,25	1.471,21	21.584,86
Practicante ATS	36,96	2,15	0,70	1.318,25	1.471,21	21.584,86
Maestro/a industrial	39,24	2,18	0,70	1.391,58	1.546,53	22.621,29
2. Personal Técnico/a de Taller						
Jefe/a de taller	37,08	2,54	0,70	1.323,91	1.537,33	22.431,45
Maestro/a de taller	35,97	2,54	0,70	1.295,98	1.523,88	22.013,74
Contramaestre	35,27	2,54	0,70	1.279,37	1.483,71	21.674,90
Encargado/a	34,82	2,54	0,70	1.274,79	1.467,77	21.490,59
Capataz/a	33,73	2,54	0,70	1.222,07	1.447,22	19.943,07
3. Personal Técnico/a de Oficina						
Proyectista	36,03	2,36	0,70	1.308,98	1.480,72	21.652,23
Dibujante	36,03	2,36	0,70	1.308,98	1.480,72	21.652,23
Delineante 1ª	35,41	2,36	0,70	1.264,20	1.450,69	21.341,32
Delineante 2ª	34,44	2,36	0,70	1.252,51	1.435,63	20.972,51
Práctico-fotógrafo/a	35,41	2,36	0,70	1.264,20	1.450,69	21.341,32
Fotógrafo/a	34,81	2,36	0,70	1.295,17	1.437,23	21.143,79
Calcador/a	31,45	1,97	0,70	1.142,30	1.349,21	18.994,38
Auxiliar-aspirante	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
4. Personal de Organización						
Jefe/a de servicio organización 1ª	37,08	2,54	0,70	1.323,91	1.537,33	22.431,45
Jefe/a de servicio organización 2ª	36,03	2,36	0,70	1.308,98	1.480,72	21.652,23
Técnico/a organización 1ª	35,41	2,36	0,70	1.264,20	1.450,69	21.341,32
Técnico/a organización 2ª	34,44	2,36	0,70	1.252,51	1.435,63	20.972,51
Auxiliar/aspirante más 18 años	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
5. Personal Técnico/a de Laboratorio						
Jefe/a de laboratorio	37,08	2,54	0,70	1.323,91	1.537,33	22.431,45
Jefe/a de sección	36,03	2,36	0,70	1.308,98	1.480,72	21.652,23
Analista 1ª	35,41	2,36	0,70	1.264,20	1.450,69	21.341,32
Analista 2ª	34,44	2,36	0,70	1.252,51	1.435,63	20.972,51
Analista/aspirante más 18 años	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
6. Personal Administrativo						
Jefe/a administrativo de 1ª	37,08	2,54	0,70	1.323,91	1.537,33	22.431,45
Jefe/a administrativo de 2ª	36,03	2,36	0,70	1.308,98	1.480,72	21.652,23
Oficial administrativo de 1ª	35,08	2,36	0,70	1.241,47	1.479,61	21.264,47
Oficial administrativo de 2ª	29,86	2,14	0,70	1.180,74	1.375,16	18.806,85
Auxiliar/aspirante más de 18 años	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Viajante plena dedicación	30,57	1,78	0,70	1.074,16	1.297,43	18.179,02
7. Personal Subalterno						
Telefonista	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Listero/a	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Almacenero/a	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Chofer/a camión	30,47	2,15	0,70	1.165,81	1.383,84	19.084,97
Chofer/a turismo	30,47	2,15	0,70	1.165,81	1.383,84	19.084,97
Pesador-basculero/a	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Cabo de guardas	30,47	2,15	0,70	1.165,95	1.385,22	19.087,85
Guarda jurado	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

CATEGORÍAS	S. BASE	PLUS ACTIV.	PLUS EXTRAS	VACACIONES	PAGAS EXTR.	SALARIO BRUTO
Vigilante	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Ordenanza-Enfermero/a	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73
Portero/a	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.193,71	17.480,73
8. Grupo						
Profesional siderúrgico 1ª	30,66	2,18	0,70	1.178,25	1.396,68	19.232,21
Profesional siderúrgico 2ª	29,40	1,85	0,70	1.119,90	1.233,77	17.842,41
Profesional siderúrgico 3ª	29,40	1,85	0,70	1.119,90	1.233,77	17.842,41
Oficial 1ª	32,69	2,63	0,70	1.330,10	1.485,76	21.008,81
Oficial 2ª	30,66	2,18	0,70	1.178,25	1.396,68	19.232,21
Oficial 3ª	29,40	1,85	0,70	1.119,90	1.233,77	17.842,41
Especialista	29,40	1,85	0,70	1.119,90	1.233,77	17.842,41
Peón/a	28,97	1,80	0,70	1.073,76	1.194,09	17.480,73

PLUS TÓXICO, PENOSO, PELIGROSO (ARTÍCULO 17)	PEÓN/A	ESPECIALISTA	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª
	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA
1 Circunstancia	4,81	4,85	5,04	5,11	5,27
2 Circunstancia	6,03	6,17	6,21	6,30	6,47
3 Circunstancia	7,21	7,34	7,45	7,61	7,87

PLUS DE NOCTURNIDAD (ARTÍCULO 18)	PEÓN/A	ESPECIALISTA	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª
	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA	DÍA
	5,37	5,37	5,47	5,56	5,86

Artículo 25 Dietas

Las cantidades quedan como siguen:-Más de 1 día: 52,77 euros.

— En el mismo día: 1,88 euros/desayuno; 17,62 euros/comida y 12,40 euros/cena.

— Viajes fuera del territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

Articulo 26 Plus de distancia: 0,10 euros/km

Artículo 27 Uso de vehículo particular: 0,33 euros/km

Anexo 1

Documento de adhesión al convenio provincial de la industria siderometalúrgica de Álava 2015-2017

Mediante el presente documento, D./DÑA.....……., con DNI número.....……., trabajador/a de la empresa.....……., de manera voluntaria se adhiere expresamente y SOLICITA que se me aplique el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Álava con vigencia 2015-2017, firmado por SEA empresarios Alaveses y los sindicatos UGT y CCOO.

En los locales de la empresa, a fecha.....…de.....…de 201.....

El trabajador/a: La empresa:

D.L.: VI-1/1958 ISSN: 2254-8432

Firmante: CN=DIRECCION DE SERVICIOS GENERALES, SERIALNUMBER=P0100000I, OU=sello electrónico, OU=ZIURTAGIRI ONARTUA - CERTIFICADO RECONOCIDO, O=ARABAKO FORU ALDUNDIA-DIPUTACION FORAL DE ALAVA, C=ES
Emisor del certificado: CN=EAEko HAetako langileen CA - CA personal de AAPP vascas (2), OU=AZZ Ziurtagiri publikoa - Certificado publico SCA, O=IZENPE S.A., C=ES
Número de serie: 108017
Fecha de firma: 2016.09.14 06:00:16 Z