

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 8 de mayo de 2009
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
16074

Visto el expediente de **Convenio Colectivo para las actividades de SIDEROMETALURGIA (Código 370046/5), de Salamanca y su provincia**, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 5 de mayo de 2009 y suscrito con fecha de 30 de abril de 2009, por la Asociación de Empresarios de la Siderometalurgia de Salamanca y de las centrales sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de Comisiones Obreras (CC.OO) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

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

SEGUNDO. -Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

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

Salamanca, a 8 de mayo de 2009.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

TEXTO DEL CONVENIO PARA LAS ACTIVIDADES DE SIDEROMETALURGIA DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA AÑO 2.009.

CAPÍTULO I. OBJETO

Art. 1. Objeto.

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

El presente Convenio Colectivo es suscrito de una parte por las Asociaciones de Empresarios integradas en CONFAES del sector de siderometalúrgica de Salamanca y provincia y de la otra, por las Centrales Sindicales M.C.A.-U.G.T. y Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

CAPÍTULO II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 2. Ámbito funcional.

El presente convenio del sector del metal, comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aque-

llas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

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

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

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

Art. 3. Ámbito personal.-

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

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

Art. 4. Ámbito territorial.-

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

Art. 5. Ámbito temporal.-

1.- Vigencia: el presente Convenio tendrá una vigencia de un año, con efectos de **1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2009.**

2.- Prórroga: al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no sea sustituido por uno nuevo, continuará vigente su contenido normativo en su totalidad.

3.- Denuncia: el presente convenio se entenderá denunciado de forma automática el 31 de diciembre de 2009.

Art.- 6.- Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.-

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

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

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

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

El domicilio social de la citada Comisión se fija en la Plaza de San Román, nº 7 - 37001 Salamanca.

Art. 7. Compensación y absorción.

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

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

Art. 8. Vinculación a la totalidad.-

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

Art. 9. Condiciones más beneficiosas.

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

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN

Art. 10 Contrato de relevo

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

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

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

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

CAPÍTULO IV ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 11.- Salarios.

1.- Las condiciones económicas pactadas desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2009 son las que figuran en las Tablas Salariales recogidas como Anexo II, que supone un incremento del 2,00 % sobre las Tablas definitivas del 2008.

2.- Finiquito: Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que corresponden.

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

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignaran.

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

Artículo 12.- Revisión Salarial.

En el supuesto de que el incremento anual del IPC registre, a 31 de Diciembre de 2009, un crecimiento superior al porcentaje del 2,00 %, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra, afectando a los artículos 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 24 y 25.

La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el INE el incremento del IPC de 2009 y, cuando proceda, se abonará con efectos a partir del mes en el que el incremento del IPC acumulado supere el 2,00%, y siempre que el IPC final del año supere dicho incremento. Tal revisión se calculará sobre los importes de los diferentes conceptos vigentes en 2008.

Artículo 13.- Antigüedad.

Los aumentos periódicos por años de servicio consistirán en el abono de quinquenios sin limitación en la cuantía del 5 por 100 del salario base a la categoría ostentada.

Artículo 14.- Plus de Nocturnidad.

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

Este complemento se registrará por las normas siguientes:

a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas, durante el periodo nocturno, exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

Artículo 15.- Gratificaciones Extraordinarias.

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

La paga establecida en el mes de Septiembre será de 708,16 € lineales para el año 2009, y se abonará en la primer quincena de dicho mes.

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

Artículo 16.- Plus de Asistencia.

Queda establecido, para el año 2009 en 2,82 €, percibiéndose por día de trabajo.

Artículo 17.- Plus Compensatorio de Transporte.

Queda establecido, para el año 2009 en 1,17 €, percibiéndose por día de trabajo.

Artículo 18.- Dietas.

Se fija, como mínimo, la cantidad de 36,91 euros la dieta entera y 15,43 euros la media dieta para el año 2009. Los gastos de locomoción serán a cargo de la empresa.

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

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

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

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

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

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

Artículo 19.- Desplazamientos.

Los trabajadores que, voluntariamente y de acuerdo con la empresa utilicen su propio vehículo como medio de desplazamiento y por necesidades de la misma, percibirán al menos 0,28 Euros por kilómetro para el año 2009.

CAPITULO V JORNADA LABORAL Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 20.-Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, ascendiendo dicha jornada a un cómputo de 1.756 horas anuales para el año 2009.

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

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

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

Artículo 21.-Calendario laboral.

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

Artículo 22.- Vacaciones.

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

Artículo 23.- Licencias retribuidas.

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

- 2 días laborables por nacimiento de un hijo o de adopción legal.
- 3 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de pariente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 4 días naturales en caso de desplazamiento.
- 4 días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos, y 5 días naturales en caso de desplazamiento.
- 1 día laborable por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos.

- 2 días naturales por cambio de domicilio del trabajador.

- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un día opcional de permiso retribuido para asuntos propios al año. La fecha de su disfrute deberá ser comunicada a la empresa por parte del trabajador con, al menos, 48 horas de antelación, no pudiendo coincidir en la misma más del 25 % de la plantilla, ni obstaculizar el normal funcionamiento de la empresa. Esta situación no podrá impedir el derecho a su disfrute. Este día no será acumulable al periodo de vacaciones.

- Por acudir a realizar exámenes que otorguen un Título Profesional o Académico, se concederá el oportuno permiso, con la posterior presentación del correspondiente justificante de haber acudido a dicho examen.

- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina de Familia, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

Artículo 24.- Horas extraordinarias.

Se respetarán los siguientes criterios:

A) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

B) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo, de pérdidas de materias primas, siempre que no haya otra forma de evitar tal riesgo: realización.

C) Horas extraordinarias estructurales necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización temporal o parcial previstas por la Ley.

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

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

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

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

Artículo 25. Domingos y festivos.

Los trabajadores que realicen su jornada en turnos rotativos por necesidades de la producción y trabajen los domingos y festivos, percibirán la cantidad de 44,98 euros para el año 2009, por día (domingo o festivo), o la parte correspondiente en proporción a la jornada realizada. A estos efectos se entenderán por jornada el tiempo trabajado comprendido entre las 00,00 horas y las 24 horas del domingo o festivo, a parte del salario base y demás emolumentos que contenga el convenio, descansando el día correspondiente en la semana siguiente.

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

CAPITULO VI ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 26.-Incapacidad Temporal.

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

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

Artículo 27.-Indemnización por accidentes de trabajo.

Las empresas quedan obligadas a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador una indemnización de 28.000 euros en caso de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, como consecuencia de accidente de trabajo.

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

Artículo 28.-Jubilación.

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

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

Artículo 29.-Jubilación anticipada.

Los trabajadores mayores de 60 años que tengan derecho a jubilación de la Seguridad Social, con sujeción a un coeficiente reductor, por no haber cumplido los 65 años, podrán causar baja en la empresa y alcanzar la referida jubilación, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes voluntariamente expresado.

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

Edad	AÑOS DE ANTIGÜEDAD			
	25 o más	20 a 25	15 a 20	10 a 15
60	20 mensual	19 mensual	18 mensual	17 mensual
61	17 mensual	16 mensual	15 mensual	14 mensual
62	14 mensual	13 mensual	12 mensual	11 mensual
63	11 mensual	10 mensual	9 mensual	8 mensual
64	8 mensual	7 mensual	6 mensual	5 mensual

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

Artículo 30.- Traslados

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

CAPITULO VII SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 31.-Salud laboral.

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

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

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

Artículo 32. Comisión de Seguridad y Salud Laboral.-

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

Art. 33. Ropa de trabajo.

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

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

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

CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 34. Derechos Sindicales.-

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

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

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

CAPITULO IX FORMACIÓN

Artículo 35.-Formación.

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

CAPITULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 36. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

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

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

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

Art. 37. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 38. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

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

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

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

Art. 39. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo

como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pudiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

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

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Art. 40. Sanciones

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

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Art. 41. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

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

Disposición Adicional primera

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio, incluyendo los correspondientes a sus revisiones salariales, serán abonados en un periodo máximo de quince días a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

Disposición Adicional segunda

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

AÑO 2009			DÍA	AÑO	
Personal Obrero					
Aprendiz de 16 años	20,85	9.569,41	Chófer de camión y grúa	902,85	13.348,06
Aprendiz de 17 años	20,85	9.569,41	Pesador y basculero	866,12	12.833,84
Peón Ordinario	28,13	12.663,41	Vigilante	866,12	12.833,84
Especialista	28,51	12.824,91	Ordenanza	866,12	12.833,84
Oficial de 3ª	28,71	12.909,91	Portero	866,12	12.833,84
Oficial de 2ª	29,71	13.334,91	Conserje	872,60	12.924,56
Oficial de 1ª	30,55	13.691,91	Personal técnico titulado		
Peón Especializado de almacén	28,51	12.824,91	Ingeniero, Arquitecto, Lic. Sup.	1.259,62	18.342,84
Jefe de Equipo 15 % más de su categoría			Perito y Aparejador	1.222,04	17.816,72
Personal Administrativo					
Jefe de 1ª	1.074,75	15.754,66	Ayudante Ingeniero y Arquitecto	1.140,06	16.669,00
Jefe de 2ª	1.027,95	15.099,46	Graduado Social	1.030,27	15.131,94
Oficial de 1ª	952,28	14.040,08	Maestros Industriales	1.086,05	15.912,86
Oficial de 2ª	916,86	13.544,20	A.T.S.	908,45	13.426,46
Auxiliar Administrativo	866,08	12.833,28	Delineantes y Dibujantes Proyec.	1.030,66	15.137,40
Viajante	952,28	14.040,08	Delineantes de 1ª	953,98	14.063,88
Técnico de Taller no titulado					
Jefe de taller	1.118,59	16.368,42	Delineantes de 2ª	911,23	13.465,38
Maestro de taller	1.086,05	15.912,86	Auxiliar	865,91	12.830,90
Contra maestre	1.086,05	15.912,86	Aspirante de 16 años	625,22	9.461,24
Encargado de taller	928,04	13.700,72	Aspirante de 17 años	625,22	9.461,24
Capataz Espec. Y Peones	877,58	12.994,28	Personal subalterno		
Personal subalterno					
Listero	872,60	12.924,56	Paga septiembre	708,16	
Almacenero	860,97	12.761,74	Plus transporte	1,17	
			Plus asistencia	2,82	
			Dieta	36,91	
			Media dieta	15,43	
			Trabajo en domingo	44,98	
			km.	0,28	