

de el siguiente hábil posterior al en que se verifique la publicación del presente edicto en el **Boletín Oficial de la Provincia**.

Golmayo, 15 de septiembre de 2008.- El Alcalde, Félix Cubillo Romera. 2948

— — —

Don Félix Cubillo Romera, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Golmayo (Soria), por el presente,

HACE SABER: Que por el Pleno de este Ayuntamiento, en la sesión extraordinaria celebrada el día diez de julio de dos mil ocho, se aprobaron inicialmente las Bases para Regular el Procedimiento de Admisión al Centro Infantil de titularidad del Excmo. Ayuntamiento de Golmayo (Soria). Curso 2008/2009.

Dichas bases, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, quedan expuestas al público en la Secretaría del Ayuntamiento, en horario de nueve a catorce horas de lunes a viernes, durante el plazo de treinta días contados desde el día siguiente al en que se verifique la publicación del presente Edicto en el **Boletín Oficial de la Provincia de Soria**. Dentro de dicho plazo los interesados podrán examinarlas y presentar las sugerencias y alegaciones que consideren oportunas.

Golmayo, 11 de agosto de 2008.- El Alcalde, Félix Cubillo Romera. 2949

— — —

Don Félix Cubillo Romera, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Golmayo (Soria), por el presente,

HACE SABER: Que por el Pleno de este Ayuntamiento, en la sesión extraordinaria celebrada el día diez de julio de dos mil ocho, se aprobó inicialmente el Reglamento del Centro Municipal de Educación Infantil "Guardería de Las Camaretas".

Dicho Reglamento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, queda expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento, en horario de nueve a catorce horas de lunes a viernes, durante el plazo de treinta días contados desde el día siguiente al en que se verifique la publicación del presente Edicto en el **Boletín Oficial de la Provincia de Soria**. Dentro de dicho plazo los interesados podrán examinarlo y presentar las sugerencias y alegaciones que consideren oportunas.

Golmayo, 11 de agosto de 2008.- El Alcalde, Félix Cubillo Romera. 2950

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Sección Relaciones Laborales

Ref.: Convenios Colectivos

Sector: Industrias Siderometalúrgicas

Código: 4200155

VISTO el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de las Industrias Siderometalúrgicas, recibido en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 28/08/08 y suscrito en fecha 26/08/08, de una parte, por los representantes de la parte

empresarial y, de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T), haciéndolo por los trabajadores.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90.3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el R.D. 831/1995, de 30 de mayo, Decreto 120/1995, de 11 de julio y demás de aplicación, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León, en materia de Trabajo.

ACUERDA:

Primero: Ordenar su inscripción en el Libro de Registro de Convenios con notificación a la Comisión Negociadora.

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

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE SORIA

Nota previa (Trabajador-Trabajadora):

Todas las referencias en el texto del Convenio a "trabajador", se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan para las industrias siderometalúrgicas en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO PRIMERO

Partes contratantes

Artículo 1º.- Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por las Asociaciones de Empresariales del Sector Siderometalúrgico de Soria y Provincia, y de la otra por la MCA-UGT y la FM de CC.OO.

TÍTULO II

Ámbitos

Art. 2º.- Ámbito funcional.

1. El presente Convenio obliga a todas las empresas que comprendidas en el sector del metal de la provincia de Soria, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica, o tareas de instalación, montaje o reparación, incluidos en dicha rama o cualquier otra que requiera tales servicios.

También será ámbito de aplicación funcional de este convenio el de las industrias de fabricación de los envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm; así como el de instalación, conservación y lectura eléctrica y contadores, el de tendidos de líneas eléctricas, el de industrias de óptica y mecánica de precisión, fabricación y/o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, y el de los talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado y engrase.

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

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

2. Quedan, no obstante, exceptuadas del mismo:

a) Las que en la fecha de entrada en vigor de este Convenio contasen con un Convenio de Empresa vigente, salvo que las partes del mismo decidan adherirse al de ámbito provincial.

b) Las que, durante la vigencia del presente Convenio concluyesen otro para su propia unidad de contratación que mejore, en conjunto y en cómputo anual, las condiciones aquí establecidas.

Art. 3º.- Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo, presentes y futuros, que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Soria, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan los centros de trabajo, radique fuera del término provincial.

Art. 4º.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios laborales por cuenta de alguna de las empresas comprendidas dentro de su ámbito funcional y cualquiera que sea la categoría profesional que ostente. Asimismo quedarán incluidos en su ámbito de aplicación los trabajadores que comiencen a prestar sus servicios laborales durante la vigencia del Convenio. Se exceptúan solamente las relaciones a que se refiere el artículo 1.º 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5º.- Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2008 a todos los efectos y finalizará el día 31 de diciembre de 2011. El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia, y permanecerá prorrogada la aplicación de todos sus artículos mientras no se firme otro Convenio que le sustituya. En un plazo de dos meses desde la denuncia del Convenio, se presentará a la parte empresarial un proyecto razonado, sobre los motivos de la misma y los puntos a tratar. En relación al inicio de las negociaciones, comenzarán un mes después de la entrega de la plataforma sindical.

TÍTULO III Contratación

Art. 6º.- Contratos para la formación.

Las empresas únicamente podrán realizar estos contratos para puestos donde se adquieran conocimientos de oficialía, no pudiéndose realizar para tareas propias de peones o especialistas, o mozos de limpieza, etc.

El tiempo mínimo dedicado a la formación teórica, no podrá ser inferior al 15% de la jornada del convenio.

El salario que perciban los trabajadores con contrato para la formación, no podrá ser inferior al 85% en el primer año y 90% en el segundo, en relación al salario que cobren los especialistas en la empresa.

Estos contratos no podrán realizarse para cubrir puestos de trabajo en aquellas empresas en las que en los últimos doce meses se hayan amortizado los mismos puestos de trabajo por despido improcedente, despido objetivo o en virtud de un expediente de regulación de empleo.

Art. 7º.- Contratos en prácticas.

Los puestos en que desarrollen sus prácticas los trabajadores contratados por esta modalidad, deberán estar directamente relacionados con la titulación del contratado.

La retribución a percibir será de un 70% en el primer año y de un 80% en el segundo del salario que perciban los trabajadores de plantilla en igual puesto o equivalente.

El período de prueba será de un mes para los trabajadores que estén en posesión de título de grado medio y de dos meses para los de grado superior.

Art. 8º.- Contrato eventual.

El contrato de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos regulado en el número 1, apartado b) del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

A la extinción de estos contratos el trabajador percibirá una indemnización equivalente a la parte proporcional que corresponda a razón de 12 días de salario por año de servicio.

Art. 9º.- Jubilación.

Jubilación anticipada: Los trabajadores podrán acceder a la jubilación anticipada a los 64 años de edad, cumpliendo las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Jubilación Obligatoria: Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, establecen la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Esta medida se hará efectiva, a partir de la firma del Convenio.

Jubilación Parcial: Los trabajadores a tiempo completo, de mutuo acuerdo con el empresario, podrán acceder a la jubilación parcial siempre que, con carácter simultáneo, se celebre un contrato de relevo, con una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para el cumplimiento de los 65 años y reúnan los siguientes requisitos: Al cumplimiento de 61 años de edad, que el trabajador acredite un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial, un período previo de cotización de 30 años, sin computar a estos efectos la parte proporcional de las pagas extraordinarias, la reducción de su jornada debe hallarse comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%, o del 85% cuando el trabajador relevista tenga contrato de duración indefinida y a jornada completa.

Art. 10º.- Empresas de trabajo temporal.

No se podrán contratar trabajadores de estas empresas para puestos de trabajo que en la evaluación de riesgos hayan sido clasificados de riesgo grave y muy grave.

Los trabajadores contratados de empresas del trabajo temporal cobrarán el 100% de todos los conceptos salariales del presente Convenio, previstos para el puesto de trabajo que desarrollen.

Art. 11º.- Preaviso del trabajador.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Obreros y subalternos: 15 días.
- Administrativos y personal de oficio: 1 mes.

c) Resto de categorías: 2 meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, y en la forma establecida, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso. Anexo I (modelo de preaviso) para las empresas y los trabajadores.

En los contratos de trabajo de duración determinada superior a doce meses, la empresa que formule la denuncia del mismo lo pondrá en conocimiento del trabajador con una antelación mínima de 15 días.

Las empresas vendrán obligadas a poner a disposición de los trabajadores 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 trabajador. Los modelos de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral deberán ser confeccionados previo conocimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

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

Art.- 12º.- Recibo de finiquito.

Las personas que cesen en la empresa por cualquier motivo podrán, con carácter previo a la percepción del recibo del finiquito, solicitar que el mismo sea visado por el Comité de Empresa o Delegados de personal, o por la Central Sindical a la que el trabajador pertenezca, caso de que la empresa no tenga representación legal de sus trabajadores por cualquier circunstancia.

TÍTULO IV

Estructura salarial

Art. 13º.- Salarios.

El salario base de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas.

El incremento salarial para 2008 será el del IPC previsto para ese año más 1 punto.

El incremento salarial para 2009 será el del IPC previsto para ese año más 1 punto.

El incremento salarial para 2010 será el IPC previsto para ese año más 1 punto.

El incremento salarial para 2011 será el IPC previsto para ese año más 1 punto.

Para los años de vigencia del Convenio si el IPC real resultase superior al previsto, se efectuará la revisión salarial sobre el exceso con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año. Los cálculos se efectuarán partiendo de la tabla salarial del año inmediatamente anterior.

La cantidad resultante se abonará dentro del mismo mes de su publicación en el **Boletín Oficial de la Provincia** si se publica antes del día quince o en el mes siguiente si se publica después.

Art. 14º.- Forma de pago.

Las empresas podrán hacer efectivo el pago de los salarios a sus trabajadores en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de Entidades de Crédito previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal. Las empresas que hubieran adoptado esta última modalidad de pago antes de la publicación del presente texto no precisarán cumplir el requisito del informe previo.

El pago de los salarios se efectuará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo. Las empresas reflejarán en nómina, debidamente cumplimentada, todas las retribuciones que perciba el trabajador. La nómina se pondrá a disposición del trabajador en un plazo máximo de 10 días. El interés por mora en el pago de salarios será del 10% de lo adeudado.

Art. 15º.- Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, percibirán como complemento salarial de carácter personal, aumentos periódicos por antigüedad, consistentes en quinquenios, que en ningún caso podrá ser inferior al 5% del salario base correspondiente a la categoría profesional.

Para el cómputo de antigüedad, se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los períodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de Incapacidad Temporal, los permisos y licencias retribuidas, las excedencias forzosas y los apartados a), b), d), g), h), i), j) y l) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores. También se computará el período de prueba, así como los períodos generados en contrato de formación, prácticas, aprendizaje, etc., si se incorporó a la empresa sin solución de continuidad.

Este complemento salarial se comenzará a devengar a partir del mes en el que el trabajador haya cumplido el quinquenio correspondiente.

Art. 16º.- Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos percibirán un incremento igual al 20% del salario base de su categoría profesional, si se da una sola circunstancia de las señaladas, del 25% si concurren dos circunstancias y del 35% si fuesen tres. Si por mejora de las instalaciones o procedimientos, desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, dejará de abonarse el citado complemento.

Art. 17º.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza tendrán una retribución específica.

Los trabajadores que realicen jornada de trabajo nocturna percibirán, con independencia de la categoría que ostenten, un plus por jornada trabajada de 10 euros en 2008. Su cuantía se incrementará en los mismos términos establecidos para el salario.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

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

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

Art. 18º.- Plus de turnicidad.

Todos los trabajadores que realicen su jornada en régimen de trabajo a turnos, en compensación al esfuerzo que supone este sistema, percibirá un plus para el año 2008 consistente 60 euros mensuales. Durante los años de vigencia del Convenio, su cuantía se incrementarán en los mismos términos establecidos para el salario.

Art. 19º.- Plus de asistencia y puntualidad.

El personal percibirá por hora laborable de trabajo y siempre que en la realización de la jornada se cumpla el deber de asistencia y puntualidad, el importe que por este concepto

figura en la tabla salarial anexa. Se incrementará en los mismos términos establecidos para el salario.

Art. 20º.- Plus de actividad.

El complemento denominado plus de actividad se devengará por hora efectivamente trabajada en jornada ordinaria, con el rendimiento normal y correcto, por todos los trabajadores de las empresas que estén dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

El importe del plus figura en la tabla salarial. Se incrementará en los mismos términos establecidos para el salario.

Art. 21º.- Plus de jefe de equipo.

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

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

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

Art. 22º.- Plus de productividad.

Los trabajadores que presten sus servicios en empresas que realicen su producción mediante trabajos en cadena o proceso de montaje de piezas en los que exista una cierta secuencia o dependencia u operaciones repetitivas entre las prestaciones de los trabajadores, percibirán un plus de 80 euros/mensuales para el año 2008. Durante los años de vigencia del Convenio, sus cuantías se incrementarán en los mismos términos establecidos para el salario.

Las empresas que instauren un sistema de producción establecido por cualquiera de los comúnmente adoptados para tal medida científica de trabajo, superior al rendimiento considerado normal y correcto, (65 Bedaux), negociarán con los representantes legales de los trabajadores un sistema de productividad.

Previo acuerdo, podrán sustituir íntegramente los pluses de productividad y actividad por el de prima o incentivos que acuerden las partes.

Art. 23º.- Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, las partes negociadoras acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias.

a) Se tendrán que realizar horas extraordinarias que vengán exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes o extraordinarios, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Se podrán realizar horas extraordinarias de forma voluntaria por ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias especiales, manteniendo siempre que no quepa la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley.

c) En caso de no poder sustituir las horas extraordinarias, el tope individual será de 2 horas al día en el exceso de la jornada laboral, y 80 horas al año.

d) El abono de dichas horas extraordinarias será según tablas salariales adjuntas, las festivas se incrementarán en el 200% y las ordinarias el 140% sobre el valor de la hora ordinaria. Se respetarán las condiciones más beneficiosas de aquellos trabajadores que las estén percibiendo en cantidades superiores.

e) La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, Secciones Sindicales o Delegados de Personal, del número de horas extraordinarias realizadas, mensual, y nominalmente, especificando las causas, y en su caso, la distribución por Secciones.

Art. 24º.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en verano y Navidad consistentes en treinta días de salario base, más el complemento de antigüedad, en su caso, cada una. A partir del año 2009, la gratificación extraordinaria de verano, se hará efectiva entre los días 15 a 20 de junio y la segunda el 15 de diciembre, o, en su caso, el día laborable inmediatamente anterior a estas fechas.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se devengue.

Art. 25º.- Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en la que radique la empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones, como mínimo, que se establecen a continuación:

- Para el año 2008: la media dieta será de 19 euros y la dieta completa de 60 euros.

Para el resto de los años de vigencia del Convenio se incrementará en los mismos términos establecidos para el salario.

Si por circunstancias los gastos originados por el desplazamiento superan el importe de las dietas el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No obstante, las empresas pueden optar en lugar de abonar dietas por contratar ellas directamente los servicios de manutención y hospedaje. A tal efecto utilizarán hotel de dos estrellas como mínimo.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billetes de primera clase a todas las categorías, excepto viajes en avión y tren de alta velocidad.

Las empresas anticiparán al trabajador las cantidades correspondientes a los días de desplazamiento.

Art. 26º.- Transporte y desplazamientos.

Los trabajadores que de acuerdo con la empresa utilicen su vehículo como medio de desplazamiento, por necesidades de ésta, percibirán al menos para todos los años de vigencia del Convenio 0,26 euros por kilómetro recorrido respetándose las condiciones más beneficiosas que se tengan pactadas.

Se considerará desplazamiento el tiempo que exceda de 30 minutos empleado por el trabajador en trasladarse desde su domicilio cuando deba de realizar su tarea en centro de trabajo distinto al habitual. El desplazamiento será por cuenta de la empresa y el tiempo empleado será compensado económicamente en valor de hora ordinaria o reducción de jornada. Se respetará cualquier pacto o condición más beneficiosa que tuvieran los trabajadores.

TÍTULO V Ordenación de la jornada

Art. 27º.- Jornada laboral.

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1.750 horas para el año 2008, 1.748 horas para el año 2009, 1.746 horas para el año 2010 y 1.742 horas para el año 2011.

La distribución semanal será como regla general de lunes a viernes. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos.

No obstante, la jornada será de lunes a sábado en aquellas empresas que atiendan servicios de mantenimiento o servicios de carácter urgente o que tengan necesidad de preparación del trabajo de la siguiente semana, trabajando como máximo un 25% de la plantilla los sábados.

También será de lunes a sábado la jornada en las empresas que vengan obligadas por necesidades del propio proceso productivo. Y por supuesto en todas aquellas empresas en que se pacte.

Igualmente la jornada será de lunes a sábado para el personal de ventas, viajantes y chóferes.

Art. 28º.- Calendarios y horarios.

Los horarios establecidos para las distintas jornadas de trabajo en cada empresa, se entenderán concertados en los propios puestos de trabajo, debiendo encontrarse el trabajador, con ropa de trabajo en su puesto al inicio de la jornada laboral y permaneciendo en el mismo hasta que por el medio habitual de cada empresa se señale la finalización de la jornada.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo, como muy tarde el 15 de diciembre del año anterior, a excepción del período de vacaciones. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Como anexo de este Convenio, se confeccionará y publicará un Calendario Laboral cada año, que tendrá carácter subsidiario, para aquellas empresas que no hubiesen publicado su calendario laboral.

Cada localidad de la provincia tiene que respetar los dos festivos locales y en el supuesto de que alguno de dichos festivos locales coincida con algún festivo de convenio, será disfrutado el siguiente día laborable. Los puentes que aparezcan en el calendario supletorio podrán ser modificados de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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, tal como establece la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/ 1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Art. 29º.- Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones no sustituible por compensación económica de treinta días naturales al año retribuidas con arreglo a los devengos consignados para cada categoría en la tabla salarial anexa (salario base, plus de asistencia y plus de actividad), incrementados en su caso, con el complemento de la antigüedad.

Las vacaciones comprenderán 26 días laborables y 4 domingos, considerándose el sábado a estos efectos día laborable.

En cualquier caso, no sufrirá menoscabo alguno la jornada anual establecida en el artículo correspondiente de este convenio.

Los trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 2009, devengarán los días de disfrute de vacaciones por años naturales, es decir desde el 1 de enero al 31 de diciembre. Para el personal incorporado antes del 01.01.2009 las reglas sobre devengo y disfrute de vacaciones a aplicar serán las que hasta antes de dicha fecha se hubieran aplicado en cada empresa.

El período de vacaciones se fijará de común acuerdo entre empresas y trabajadores. Al menos 15 días naturales se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

En el caso de cierre por vacaciones, la Dirección de la empresa designará al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento, obras necesarias, etc., previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Los días contabilizados como de vacaciones serán el primero laborable y el último natural no trabajados, así como todos los días naturales comprendidos entre ambos.

Los trabajadores que en la fecha de disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa por nuevo ingreso, excedencia o cualquier otra situación de baja en la que no devenguen derecho a vacaciones, tendrán derecho a disfrutar en dicho año un número de días proporcional al tiempo, que hasta la fecha del disfrute llevaran de servicio.

La incapacidad temporal derivada de enfermedad común que precise hospitalización y se produzca durante el disfrute de las vacaciones, interrumpirá el cómputo del período vacacional por el mismo tiempo que dure la hospitalización. El plazo máximo para el disfrute vacacional, como consecuencia de tal contingencia, será el día 31 de enero del año siguiente.

El descanso por maternidad que coincida con el período de disfrute de las vacaciones, interrumpirá el cómputo del período vacacional por el mismo tiempo que dure el mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, 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.

Los trabajadores que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase, tengan un horario inferior en cómputo anual o unas vacaciones determinadas superiores a las pactadas, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí acordadas.

TÍTULO VI

Derechos sindicales, régimen de información y consulta en las relaciones laborales

Art. 30º.- Funciones y atribuciones de los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

Sin perjuicio de las competencias y funciones que los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa tienen asignadas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y en los demás concordantes del mismo Cuerpo legal, ostentarán las siguientes:

1. Los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales son el órgano representativo de los trabajadores y actuarán como tales en cuanto a la negociación colectiva, tratamiento de la huelga y vigilancia del cumplimiento de las garantías establecidas en favor de sus representados, pudiendo estar asistidos si así lo desean, por Asesores Sindicales, según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Serán informados y escuchados previamente en los casos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias a los trabajadores como consecuencia de faltas graves o muy graves.

3. El Comité de Empresa o los Delegados de Personal, ejercerán el control y vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y serán oídos en la tramitación de los expedientes colectivos de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

4. En los casos de cambio de titularidad de la empresa, cuando se efectúe por actos inter vivos, el cedente y en su defecto, el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a la representación legal de los trabajadores. Esto se entiende sin perjuicio del informe que ha de emitir el Comité de Empresa, Delegados de Personal o, en su caso, Secciones Sindicales, en los casos de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa que suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Las empresas aceptan gestionar el cobro de las cuotas de las Centrales Sindicales, mediante el oportuno descuento en las respectivas nóminas, siempre que dicha detracción haya sido previamente autorizada por cada trabajador e informando a la Central Sindical correspondiente.

6. Los representantes legales de los trabajadores deberán ser informados sobre las tasas de absentismo y gestionarán, en colaboración con la Dirección de la Empresa, las medidas correctoras pertinentes.

7. El Comité de Empresa, Delegados de Personal o Secciones Sindicales, en su caso, emitirán informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

8. Los representantes de los trabajadores dispondrán de un tablón de anuncios para sus comunicaciones al personal. Estos comunicados serán presentados a la empresa para su previo conocimiento. Asimismo, las Secciones Sindicales constituidas legalmente, dispondrán de un tablón individual para cada una de ellas.

9. Corresponde asimismo al Comité de Empresa, Delegados de personal y Secciones Sindicales el ejercicio de todas las funciones que la legislación encomienda a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las acciones y reclamaciones que estimen oportunas para la mejor defensa de los intereses y derechos de sus representados.

10. La empresa permitirá la acumulación anual de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o Delegados

de Personal de la misma Candidatura, en uno o en varios de sus componentes, pudiéndose sumar el crédito horario correspondiente al Delegado Sindical y miembro de empresa, de coincidir en una persona ambas condiciones. El Sindicato de dicha candidatura pasará anualmente un listado a la empresa de la repartición de las horas sindicales.

Asimismo, no se computarán el exceso de horas que se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical que formen parte de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de dicha negociación.

La remuneración de los Representantes de los Trabajadores y Delegados Sindicales, no sufrirá merma alguna cuando desempeñen sus funciones, en ninguno de los conceptos salariales y extrasalariales.

11. Cada uno de los miembros del comité de empresa o delegado de personal en cada centro de trabajo, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, que en empresas de hasta 100 trabajadores será de 16 horas.

TÍTULO VII

Seguridad, salud y prevención

Objetivos

Ambas partes manifiestan la voluntad de realizar todo lo que en sus manos esté para mejorar las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Por ello creen conveniente incluir en dicho pacto colectivo los artículos de esta materia que a continuación se desarrollan.

Marco normativo.

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el RD 39/1997, de 17 de enero.

Obligaciones de la empresa.

La Empresa, asumiendo todas sus obligaciones en materia preventiva, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de su ya existente sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende, fundamentalmente:

- a) Revisar, cuando sea necesario la evaluación inicial de riesgos laborales.
- b) Planificar la actividad preventiva a raíz de dicha revisión.
- c) Consultar, comunicar, formar e informar a los trabajadores que les afecte dicha planificación.
- d) Controlar las actuaciones que se realicen.
- e) Evaluar y perseguir el cumplimiento de dicho sistema de gestión.
- f) Establecer todas aquellas normas de procedimientos que permitan medir y valorar las acciones necesarias para desarrollar, mantener y mejorar una cultura organizativa como base para el control de los riesgos.

Para cumplir con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con el deber de protección del empre-

sario se adoptarán todas las medidas que sean oportunas para facilitar a los trabajadores, a través de sus representantes, información relativa a:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, a través de la evaluación de riesgos laborales.

- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior, a través del plan de prevención.

- Las medidas de emergencia, a través del consiguiente plan de emergencia.

- Índices de siniestralidad de la empresa.

- Datos sobre el absentismo en la empresa.

- Plan de Formación.

- Copias de los partes de Accidentes de Trabajo, de acuerdo con ley orgánica de protección de datos.

- Copia de la relación de Accidentes de Trabajo sin Baja, de acuerdo con ley orgánica de protección de datos.

Se deberá informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Obligaciones de los trabajadores.

Las obligaciones de los trabajadores están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la LPRL y en el artículo 19 del ET.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del TR del Estatuto de los Trabajadores. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

Consulta y participación de los trabajadores.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la LPRL las propuestas y consideraciones de los Delegados de Prevención respecto a las materias que sean objeto de consulta y participación.

Lo previsto en el artículo 68 del ET en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de Representantes de los Trabajadores.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario recogido en el citado artículo 68 del ET, el correspondiente a ejercer las labores propias de Delegado de Prevención en el desarrollo de sus competencias y facultades establecidas en el artículo 37 de la LPRL.

La Empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, que como mínimo serán los recogidos en el Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de Soria.

Asimismo, los Delegados de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Los Delegados de Prevención participarán y estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de esta Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones

de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

El Comité de Seguridad y Salud participará y estará facultado para:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.

d) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

e) Conocer y analizar los daños producidos en la Salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

f) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Servicios de prevención.

La empresa consultará a la representación de los trabajadores sobre la modalidad de organización de la prevención elegida para llevar a cabo la acción preventiva.

El empresario deberá poner a disposición de la representación de los trabajadores todos aquellos documentos relativos a la seguridad y salud que sean elaborados por el servicio de prevención, ya sea ajeno o propio.

Art. 31º.- Vigilancia de la salud.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, como mínimo una vez cada 18 meses.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditadas.

7. Los resultados de los estudios epidemiológicos elaborados por el servicio médico del Servicio de Prevención serán trasladados al Comité de Seguridad y Salud o al Delegado de Prevención para su estudio y análisis.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en especial al artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y al artículo 37 del RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Art. 32º.- Delegados de Prevención.

Todos los Delegados de Prevención tendrán derecho a 40 horas anuales de tiempo de trabajo para su formación específica.

Art. 33º.- Comisión de Seguridad y Salud.

Se creará una Comisión de Seguridad y Salud 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. Esta 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 acudir con los Técnicos que se considere oportuno, que tendrán voz pero no voto. Esta Comisión creará un reglamento de funcionamiento.

Art. 34º.- Prendas de trabajo.

Las empresas proveerán a todos los trabajadores afectados por este Convenio, dos prendas de trabajo al año, adecuadas según la sección en que presten sus servicios. Uno de ellos, al menos en el primer trimestre del año, y/o al momento de su incorporación.

A todos los trabajadores sometidos a determinados riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, o cuyo trabajo sea especialmente penoso o marcadamente sucio, la empresa les facilitará los medios de protección personal que se determinen, siendo en todo caso obligatoria la utilización de estos medios de protección personal.

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 hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contactos con ácidos, se les dotará de ropa adecuada. Dichas prendas y calzado solamente podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes, se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Además, se tendrá en cuenta la LPRL y la normativa que sea de aplicación.

TÍTULO VIII

Administración de los acuerdos

Art. 35º.- Comisión Paritaria y Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Dicha Comisión Paritaria estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y otros cuatro de los Sindicatos firmantes del Convenio, que podrán estar asistidos por los asesores que cada parte quiera llevar.

Esta Comisión se reunirá dentro de los 10 días siguientes a recibir petición formal. La Comisión, dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá informe o resolución final, con acuerdo o sin acuerdo, dentro de los 20 días naturales siguientes a la primera reunión.

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. Ésta Comisión promoverá y desarrollará medidas concretas y efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

TÍTULO IX

Formación profesional de los trabajadores

Art. 36º.- Formación.

Las partes firmantes del Convenio, Asociación de Empresarios del Sector Siderometalúrgico de Soria y Provincia, la FRM de CC.OO. y MCA-UGT C y L, consideran que la formación tiene un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional, en el ámbito del sector de industria Siderometalúrgica de la provincia de Soria.

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

La cualificación y recualificación de los recursos humanos del sector, suponen un aval para el mantenimiento y mejora de la calidad del empleo y una necesidad para la mejora de la competitividad de las empresas. La permanente introducción de nuevas tecnologías y de procesos industriales cada

vez más complejos, exigen de empresarios y trabajadores, una adaptación constante, como mejor fórmula de permanencia, mejora e incremento de la actividad, basada en la calidad final de producto. El fomento y promoción del empleo, así como, la mejora de las cualificaciones sectoriales, dependen en gran medida de una formación específica, en esa línea se ha venido impartiendo, dando a las necesidades sectoriales carácter prioritario, para lo cual han tenido una implicación directa las empresas, y los agentes sociales del metal.

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

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por máximo de cuatro miembros correspondiendo uno a la FRM de CC.OO. otro a MCA UGT Castilla y León y dos de la Organización Empresarial firmante.

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

TÍTULO X

Prestaciones sociales

Art. 37º.- Incapacidad temporal.

El personal en situación de Incapacidad Temporal tanto derivada de enfermedad común o accidente no laboral, como enfermedad profesional, percibirán mientras dure la situación de Incapacidad Temporal el 100% del salario base y los complementos de asistencia y actividad consignados en las tablas salariales anexas, incrementado con el de antigüedad en su caso, abonando la empresa la diferencia existente entre dichos conceptos y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.

Sólo se tendrá derecho al complemento indicado, en los supuestos de enfermedad cuando la duración sea superior a 8 días y en los supuestos de accidente no laboral cuando sea superior a 17 días.

El personal en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirá mientras dure la situación de incapacidad temporal el 100% del salario base y los complementos de asistencia y actividad, incrementado con el de antigüedad en su caso, abonando la empresa la diferencia existente entre dichos conceptos y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.

La incapacidad temporal derivada de enfermedad común que precise hospitalización y se produzca durante el disfrute de las vacaciones, interrumpirá el cómputo del período vacacional por el mismo tiempo que dure la hospitalización.

Igual complemento se disfrutará en caso de que haya hospitalización por enfermedad común y mientras dure ésta.

A la representación legal de los trabajadores se les consultará por parte de la empresa en la elección o cambio de Mutua.

La empresa tendrá la facultad de que, por médicos que ella designe, sea visitado y reconocido el trabajador en su domicilio cuantas veces se estimen necesarias. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentra impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso del complemento percibido.

Antes de poner en ejecución la devolución o el abono del complemento a que se refiere este artículo, por los motivos indicados en el párrafo anterior, se dará audiencia al Comité de empresa o Delegados de personal, y en caso de desacuerdo se someterá la cuestión a la decisión de la Inspección Médica de la Seguridad Social.

El pago de los complementos por IT establecidos en este artículo, quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por el trabajador de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dicho plazo implique la no percepción del complemento correspondiente, salvo acreditada situación de excepcionalidad que deberá demostrar el trabajador a la empresa. En todo caso, dichos plazos reglamentarios, tal y como se establece en la orden 19/06/1997 son:

- Parte médico de baja y Confirmación: El trabajador remitirá una copia a la empresa en el plazo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición.

- Parte médico de alta. El trabajador, remitirá una copia a la empresa en el plazo de las 24 horas siguientes.

Si la legislación, en cuanto a la determinación de los plazos, cambiase, se aplicarán los nuevos plazos que se aprueben.

Art. 38º.- Póliza de accidentes.

Las empresas afectadas por este Convenio deberán contratar, de forma individual, en el plazo de 2 meses a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, una póliza de seguros con arreglo a las siguientes bases:

Primera: El contratante será en cada caso la empresa; asegurados serán sus respectivos trabajadores, sobre los cuales recae el beneficio del seguro.

Segunda: La póliza deberá garantizar a los trabajadores o a sus causahabientes en los casos de fallecimiento, tendrán derecho con independencia de las Indemnizaciones de Seguridad Social que procedan, a las Indemnizaciones que a continuación se indican, en el supuesto de que se produzcan los eventos que se señalan:

a) Muerte del trabajador, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Capital garantizado por persona: treinta mil euros (30.000 euros).

b) Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo, así declarada por la entidad gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Capital garantizado por persona: cuarenta mil euros (40.000 euros).

c) Incapacidad Permanente Total, así declarada por la entidad gestora del INSS, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Capital garantizado por persona: veinticinco mil euros (25.000 euros).

La póliza de accidentes cubrirá al trabajador desde el inicio del contrato de trabajo.

TÍTULO XI

Permisos y licencias

Art. 39º.- Licencias retribuidas.

Se hace constar expresamente el reconocimiento de los mismos derechos y obligaciones respecto de los permisos reconocidos en el presente artículo, a las parejas de hecho. Se considerará "pareja de hecho" la constituida por quienes no hallándose impedidos para contraer matrimonio, acrediten previamente el cumplimiento de los siguientes requisitos: 1) Certificado de inscripción de la pareja de hecho en el registro correspondiente del Ayuntamiento de la localidad de residencia o en el Registro de Uniones de Hecho de Castilla y León 2) Declaración jurada y firmada por ambos miembros de la pareja en la que se haga constar los datos personales de ambos, responsabilizándose estos de la autenticidad de los datos consignados.

El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, (salvo acreditada urgencia) y justificación escrita posterior debidamente cumplimentada, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por nacimiento o adopción de hijo, dos días laborales.

b) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos, dos días naturales. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales.

c) Por fallecimiento:

- Por fallecimiento de cónyuge e hijos: 6 días naturales, en caso de desplazamiento el permiso es de 6 días.

- Padres, Hermanos, Abuelos y Nietos: 3 días naturales.

En todos estos casos si hubiera de realizarse por el trabajador un desplazamiento superior a 30 Km. a contar desde el centro de trabajo el plazo será de 3 días. Para los desplazamientos fuera de la provincia en donde este ubicado el centro de trabajo, el plazo será de 4 días.

d) En caso de matrimonio, quince días naturales. Pudiéndose disfrutar antes o después de la ceremonia oficial. Esta licencia no podrá ser absorbida en todo o en parte por coincidir con el período de vacaciones. También corresponderán 15 días de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder cada seis años, excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja, en cuyo caso se reducirá a dos años. Los trabajadores que hayan disfrutado de la "licencia de matrimonio" por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, un día natural.

Para el disfrute de las licencias de los apartados b), c) y e) se entienden incluidos los parientes afines a los mismos grados.

f) Ausencia del trabajo por consulta médica:

Médico General: por el tiempo necesario si coincide la consulta con horario de trabajo, hasta un máximo de 16 horas al año, de ese mismo crédito horario el trabajador podrá utilizar como máximo 8 horas al año para acompañar a padres e hijos menores de edad a consulta de médico general, siempre y cuando dentro de la misma jornada utilice como máximo 2 horas o 4 horas si existe desplazamiento.

Médico Especialista: por el tiempo necesario si coincide la consulta con horario de trabajo, justificándolo con acreditación médica.

Cuando el trabajador se ausente del trabajo por consulta de médico general/médico especialista, deberá justificarlo a la empresa entregando debidamente cumplimentado el modelo de justificante del Convenio (Anexo II) -Modelo de Justificante de Ausencia al trabajo por asistencia a consulta médica de médico general/médico especialista-, en el cual deberá constar obligatoriamente la hora de consulta y la hora de salida, así como el justificante del transporte en caso de no desplazarse en su vehículo habitual. Los trabajadores que lo soliciten a su empresa, tendrán a su disposición el modelo de justificante de ausencia al trabajo por asistencia a consulta médica.

Los tiempos señalados en este apartado, se entienden exclusivamente para cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social o bien por prescripción del médico de la Seguridad Social.

g) Para asistencia a consulta médica con hijos:

Si los hijos fueran disminuidos psico-físicos, 16 horas al año, justificándolo con acreditación médica.

h) Por traslado de domicilio habitual, un día.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. En el supuesto que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

j) Por el tiempo necesario, hasta 16 horas al año, para concurrir a exámenes, cuando se curse con regularidad estudios para obtener un título oficial académico o profesional, justificándolo con citación del centro.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, por el tiempo establecido en las disposiciones legales de carácter general.

l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas en el acuerdo al que llegue con el empresario.

Art.- 40º. Excedencias.

Excedencia forzosa:

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzarla, y la empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la empresa, se efectuará también mediante comunicación escrita.

La reincorporación al puesto de trabajo, deberá ser notificada a la empresa con un mes de antelación, a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se

hará por escrito, y las empresas estarán obligadas a cursar recibo del mismo.

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la admisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la indicación de la excedencia.

Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, con derecho preferente de reincorporación en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, y no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En los casos de petición, concesión y reincorporación, se actuará como se establece en el apartado anterior.

Excedencia por cuidado de hijos:

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

Excedencia por cuidado de familiares:

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

Art. 41º.- Descanso por maternidad y período postnatal.

En los términos regulados por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.

Art. 42º.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En los supuestos adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

Art. 43º.- Medidas de igualdad de trato.

Las Direcciones de las empresas y la Representación de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad, del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral de las empresas. Para lo cual acuerdan remitirse, a este respecto, al Código de Conducta CE 92 (131) elaborado en su día por la Comisión de la Comunidad Europea.

El objetivo que se persigue con esta regulación es establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

A este efecto, se fijan las definiciones legales respecto al principio de igualdad de trato, discriminación directa, indirecta, y el acoso.

Principio de igualdad de trato: Ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona.

Discriminación directa: Cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga, por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Discriminación indirecta: Cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras, por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Acoso: Toda conducta no deseada relacionada con el de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

En todo caso, se considera discriminación, cualquier orden de discriminar o acto de acoso por alguna de las causas señaladas anteriormente.

TÍTULO XII

Código de conducta laboral

Art. 44º.- Código de conducta laboral.

A) Principios ordenadores:

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece a continuación.

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

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

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

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

B) Graduación de las faltas:

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

C) Faltas leves: Se consideran 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 veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

D) 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 ocasione perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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

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

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

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

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

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que 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, he-

rramientas, 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 consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituye un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

E) 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, pusiese 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 hayan sido objeto de sanción.

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

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

F) 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.

G) 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Cláusula de Descuelgue Salarial.

Los compromisos en materia salarial establecidos para la vigencia de este Convenio, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas ocasionadas en el año inmediatamente anterior. La autorización para dejar de aplicar al aumento salarial se fijará, inicialmente, por un período de un año. Transcurrido éste, si la empresa no acredita nuevamente la persistencia de las circunstancias que justifican el descuelgue, se aplicarán automáticamente las tablas salariales del Convenio en vigor en ese momento.

Aquellas empresas que deseen proceder a la inaplicación salarial del Convenio, deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria de éste Convenio indicando las razones justificativas de tal decisión. Reunida la Comisión Paritaria, ésta recabará de las empresas interesadas la documentación necesaria (memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, previsiones económicas, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro).

La Comisión Paritaria estudiará con criterios estrictamente técnicos la inaplicación salarial de aquellas empresas cuya situación económica, contrastada a través de los oportunos documentos, quieran acogerse a dicha cláusula. A petición de cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria, en el supuesto de desacuerdo, podrá solicitarse una auditoría externa cuya decisión será vinculante. La Comisión está obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Segunda.- Legislación general.

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, normas de general aplicación, y 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 que se da por reproducida en este Convenio.

Asimismo será de aplicación el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, aprobado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de septiembre de 2006 y se tendrán en cuenta para su inclusión y adecuación en el convenio todos los acuerdos estatales que se suscriban entre los sindicatos y la patronal y resulten de aplicación. En relación con la clasificación profesional, existe voluntad de las partes de actualizar la referida clasificación.

Tercera.- Adhesión al ASACL.

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 previa la intervención previa de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Cuarta.- Concurrencia al empresario.

El personal afectado por el presente Convenio no podrá hacer concurrencia a su empresario ni colaborar con quienes se la hagan.

No podrá realizar, salvo consentimiento del empresario obra o trabajo complementario de lo que habitualmente realiza en su empresa si tales actividades pertenecieran a la misma rama industrial o comercial.

La trasgresión de lo dispuesto en este artículo tendrá la consideración y trato del incumplimiento contractual previsto en el artículo 54.2.d), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

TABLA SALARIAL PROVISIONAL AÑO 2008
CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGICO DE LA PROVINCIA DE SORIA.

Categorías:	Salario Base. Mes Natural	Plus Asistencia y Puntualidad hora trabajada	Plus Actividad hora trabajada	Salario Base Anual	Plus Asist. y Puntualidad Anual	Plus Actividad Anual	Salario Año	Hora extra Lun.-Vie.	Hora extra Sab.- Fest. - No Lab.
REMUNERACION MENSUAL									
TÉCNICOS TITULADOS									
Ingeniero y Título Superior	1.127,05	0,454	0,981	15.778,73	888,10	1.920,21	18.587,03	14,87	21,24
Peritos e Ingenieros Técnicos	979,97	0,454	0,981	13.719,65	888,10	1.920,21	16.527,96	13,22	18,89
Graduados Sociales	920,29	0,454	0,981	12.884,06	888,10	1.920,21	15.692,37	12,55	17,93
Maestros Industriales	901,66	0,454	0,981	12.623,31	888,10	1.920,21	15.431,61	12,35	17,64
TECNICOS DE TALLER:									
Delineante Proyectista	920,29	0,454	0,974	12.884,06	888,10	1.907,09	15.679,24	12,54	17,92
Delineante de Primera	866,77	0,454	0,846	12.134,74	888,10	1.656,18	14.679,02	11,74	16,78
Delineante de Segunda	848,16	0,454	0,850	11.874,22	888,10	1.664,73	14.427,05	11,54	16,49
Jefe Organización	920,29	0,454	0,974	12.884,06	888,10	1.907,09	15.679,24	12,54	17,92
Técnico Organización de 1ª	866,82	0,454	0,850	12.135,47	888,10	1.664,73	14.688,30	11,75	16,79
Técnico Organización de 2ª	848,16	0,454	0,850	11.874,22	888,10	1.664,73	14.427,05	11,54	16,49
Auxiliar	821,45	0,454	0,813	11.500,25	888,10	1.592,60	13.980,95	11,18	15,98
TECNICOS DE TALLER									
Jefe de Taller	920,20	0,454	0,968	12.882,84	888,10	1.896,21	15.667,15	12,53	17,91
Maestro de Primera	874,26	0,454	0,846	12.239,60	888,10	1.656,18	14.783,88	11,83	16,90
Maestro de Segunda	866,77	0,454	0,846	12.134,74	888,10	1.656,18	14.679,02	11,74	16,78
Contramaestre	874,26	0,454	0,846	12.239,60	888,10	1.656,18	14.783,88	11,83	16,90
Encargado	844,35	0,454	0,846	11.820,84	888,10	1.656,18	14.365,12	11,49	16,42
Capataz	833,19	0,454	0,834	11.664,66	888,10	1.632,18	14.184,94	11,35	16,21
PERSONAL ADMINISTRATIVO									
Jefe de Primera	920,20	0,454	0,981	12.882,84	888,10	1.920,06	15.691,00	12,55	17,93
Jefe de Segunda	901,59	0,454	0,968	12.622,32	888,10	1.895,79	15.406,21	12,32	17,61
Oficial de Primera	866,77	0,454	0,846	12.134,74	888,10	1.656,23	14.679,06	11,74	16,78
Oficial de Segunda	848,10	0,454	0,846	11.873,36	888,10	1.656,23	14.417,68	11,53	16,48
Auxiliar	821,39	0,454	0,809	11.499,39	888,10	1.584,82	13.972,31	11,18	15,97
Viajante. Comercial	866,77	0,454	0,846	12.134,74	888,10	1.656,23	14.679,06	11,74	16,78
PERSONAL SUBALTERNO									
Listero	821,39	0,454	0,809	11.499,39	888,10	1.584,17	13.971,66	11,18	15,97
Almacenero	821,39	0,454	0,809	11.499,39	888,10	1.584,17	13.971,66	11,18	15,97
Chófer de Camión	864,31	0,454	0,797	12.100,38	888,10	1.559,88	14.548,36	11,64	16,63
Chófer de Turismo	848,12	0,454	0,772	11.873,70	888,10	1.511,48	14.273,27	11,42	16,31
Guarda Jurado	812,10	0,454	0,747	11.369,36	888,10	1.463,07	13.720,53	10,98	15,68
Vigilante	812,10	0,454	0,723	11.369,36	888,10	1.416,16	13.673,61	10,94	15,63
Ordenanza	804,01	0,454	0,711	11.256,20	888,10	1.392,15	13.536,45	10,83	15,47
Telefonista	804,01	0,454	0,711	11.256,20	888,10	1.392,15	13.536,45	10,83	15,47
Portero	804,01	0,454	0,711	11.256,20	888,10	1.392,15	13.536,45	10,83	15,47
REMUNERACION DIARIA									
PERSONAL DE OFICIO									
Oficial Primera	28,81	0,454	0,797	12.243,42	888,10	1.560,17	14.691,69	11,75	16,79
Oficial Segunda	28,27	0,454	0,772	12.014,19	888,10	1.512,17	14.414,45	11,53	16,47
Oficial Tercera	27,74	0,454	0,747	11.790,16	888,10	1.463,35	14.141,60	11,31	16,16
Carretilero	27,74	0,454	0,747	11.790,16	888,10	1.463,35	14.141,60	11,31	16,16
PERSONAL OBRERO									
Especialista	27,44	0,454	0,723	11.659,91	888,10	1.416,16	13.964,16	11,17	15,96
Peón	26,91	0,454	0,711	11.435,88	888,10	1.392,15	13.716,13	10,97	15,68

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE SORIA

MODELO DE PREAVISO POR CESE VOLUNTARIO

A/A DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

D., con DNI nº trabajador de dicha empresa por medio del presente escrito viene a comunicarles que dejaré de prestar mis servicios en esta empresa a partir del día de de 200..., rescindiendo, pues, voluntariamente mi vínculo laboral con la misma desde esa fecha.

Por ello les solicito que preparen la correspondiente liquidación de cuantos devengos pudieran corresponderme con motivo de mi cese.

Les ruego firmen una copia de la presente como acuse de recibo de entrega de la misma.

Sin otro particular, en, a de 200.....

Recibí la empresa. Fdo.

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE SORIA

MODELO DE JUSTIFICANTE DE AUSENCIA AL TRABAJO POR ASISTENCIA A CONSULTA DE MEDICO GENERAL O MEDICO ESPECIALISTA

D.(1), ha acudido a la Consulta Médica de(2) en la localidad de(3) el día(4) estando citado/a a las(5) horas, y ha permanecido en la misma hasta las(6) horas.

(7) Requiere reposo domiciliario o presenta limitación temporal:

SI (duración) horas.

NO

(8) Acompaña a padres o hijos menores de edad:

SI

NO

Nombre y apellidos acompañante:

.....

(9) Firma y sello,

(10) N° Colegiado

(12) Observaciones:

.....(11) Médico general S.S.

..... Médico especialista S.S.

..... Médico especialista privado

Instrucciones:

(1) Señalar el nombre y apellidos del paciente.

(2) Señalar nombre del Facultativo, Servicio Médico o Especialidad Médica

(3) Señalar la localidad donde está situada la consulta médica.

(4) Señalar día de asistencia a consulta médica.

(5) Señalar hora a la que el paciente había sido citado a consulta médica.

(6) Señalar hora de finalización de consulta médica.

(7) Señalar si el paciente requiere reposo domiciliario o, en su caso, si presenta alguna limitación temporal que le impida incorporarse de forma inmediata a su puesto de trabajo.

(8) Señalar si el trabajador acompaña a padres o hijos a la consulta médica y, en caso afirmativo, el nombre del acompañante.

(9) Firma y sello del Facultativo.

(10) N° de Colegiado del Facultativo

(11) Señalar si el Facultativo que presta la asistencia es Médico General de la Seguridad Social, Médico Especialista de la Seguridad Social o Médico Especialista Privado.

(12) Observaciones efectuadas por el Facultativo.

Soria, 8 de septiembre de 2008.– La Jefa de la Oficina Territorial, P.A., M^a Isabel Lafuente Gómez.

2931

ADVERTENCIAS:

No se procederá a la publicación de ningún anuncio, **tenga o no carácter gratuito**, si no se remite acompañado del documento de autoliquidación cumplimentado y que no venga registrado por conducto de la Diputación Provincial de Soria.

ADMINISTRACIÓN: Excma. Diputación Provincial de Soria

IMPRIME: Imprenta Provincial de Soria