

Representantes de la Empresa, fdo.: Beatriz Martín Agea; Representantes de los Trabajadores, fdo.: Antonio Coca Baena, fdo. Antonio G. Jiménez Suárez, fdo.: Alcaide Navarrete Virginia, fdo.: Bautista Alarcón Encarnación, fdo.: López Mazuecos Manuel, fdo.: Cerrillo Cobos Emilio.

#### ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Reunidos en la Villa de Íllora, el 23 de diciembre de 2021 a las 9.00 horas, las personas relacionadas a continuación,

Asistentes

Por la Corporación, en representación del Excmo. Ayuntamiento de Íllora

D<sup>a</sup> Beatriz Martín Agea, Concejal-Delegada de Recursos Humanos, Servicios Sociales y Empleo de Ayuntamiento de Íllora.

Por parte de los trabajadores, los miembros del comité de empresa:

- D. Emilio Cerrillo Cobos (UGT/Comité de Empresa)
- D. Antonio Gabriel Jiménez Suárez (UGT/Comité de Empresa)
- D. Antonio Coca Baena (UGT/Comité de Empresa).
- D<sup>a</sup> Virginia Alcaide Navarrete (UGT/Comité de Empresa)
- D<sup>a</sup> Encarnación Bautista Alarcón (UGT/Comité de Empresa)
- D. Manuel López Mazuecos (UGT/Comité de Empresa)

EXPONEN:

PRIMERO:

En el acta de fecha 20 de diciembre de 2021 de la Comisión Negociadora se ha advertido un error material o de hecho en la tabla salarial, en concreto donde dice:

“El complemento de productividad se aplicará conforme al Reglamento de Productividad aprobado en sesión de Pleno de fecha 5 de diciembre de 2019.”

Debe decir:

El complemento de incentivo al rendimiento se aplicará conforme al Reglamento Regulador del Complemento de Productividad para el Personal Funcionario y del Incentivo al Rendimiento para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Íllora, aprobado en sesión de Pleno de fecha 5 de diciembre de 2019.

En base a lo expuesto

ACUERDAN

PRIMERO: La rectificación del error expuesto anteriormente

Representantes de la Empresa, fdo.: Beatriz Martín Agea; Representantes de los Trabajadores, fdo.: Antonio Coca Baena, fdo. Antonio G. Jiménez Suárez, fdo.: Alcaide Navarrete Virginia, fdo.: Bautista Alarcón Encarnación, fdo.: López Mazuecos Manuel, fdo.: Cerrillo Cobos Emilio.

## JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES

*Convenio colectivo del sector de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Granada*

#### EDICTO

Resolución de 21 de enero de 2022, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA (con código de convenio nº 18000305011981), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 20 de enero de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 26 de enero de 2022.-La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALÚRGICO, PARA GRANADA Y SU PROVINCIA 1/01/2021 A 31/12/2022

ARTÍCULO 1. PARTES SIGNATARIAS

Son partes firmantes del presente convenio:

El Sindicato UGT- FICA Granada y la Federación de Industria de CCOO de Granada, como representación laboral, y de otra parte, la Asociación Provincial de Empresarios de Talleres de Reparación de Automóviles de Granada, Federación de Empresarios Siderometalúrgicos de Granada, Asociación de Instaladores Eléctricos y de Telecomunicaciones de Granada y la Asociación de Instaladores de Fontanería, Saneamiento, Gas, Protección contra Incendios y Aire Acondicionado de Granada.

Las partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

## ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL PERSONAL

El presente convenio es de aplicación a todas las personas trabajadoras de Granada y su provincia, así como a los centros de trabajo situados en esta demarcación, aún cuando las empresas titulares tengan su domicilio social fuera de esta.

## ARTÍCULO 3. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y sus personas trabajadoras, para quienes sea de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

El Ámbito Funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y las personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos:

Metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

El presente convenio será igualmente de aplicación a aquellas empresas que aunque su actividad principal sea el comercio de recambios, similar o cualquiera otra, realicen trabajos complementarios o auxiliares a la actividad de reparación de vehículos automóviles; las cuales, y entre otras, efectúan operaciones encaminadas a la sustitución de piezas o de equipos y componentes de los mismos, tales como montaje de neumáticos, lavados y engrases, reparación, revisión, instalación de accesorios o sustitución de cualquier componente de un vehículo automóvil.

En este caso las personas trabajadoras que realicen dichos trabajos deberán figurar en la categoría que corresponda al desempeño de su actividad de acuerdo con el presente convenio y regirse íntegramente por este. Debiendo la empresa someterse en cuanto a los trabajos anteriormente descritos a las disposiciones de este convenio.

También será de aplicación a todas las empresas multiservicios y talleres especiales de empleo, cuyos trabajadores realicen actividades relacionadas con las tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación de conducciones de agua o gas, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares, líneas de conducción de energía, tendidos eléctricos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación, así como la manipulación o almacenaje de los productos necesarios para realizar estas actividades.

También se aplicará a aquellas empresas multiservicios y talleres de empleo cuyos trabajadores realicen actividades relacionadas con la reparación, mantenimiento de vehículos a motor.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Quedaran fuera del ámbito del convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

#### ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

Al finalizar su vigencia, siempre que no sea denunciado, se considerará prorrogado de año en año de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

La denuncia deberá efectuarse por quien esté legitimado para ello, con al menos dos meses de antelación a su vencimiento o de cualesquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá efectuarse por escrito dirigido por quien efectúa la denuncia a las demás partes y al Organismo administrativo competente a efectos de depósito y registro.

Efectuada la denuncia, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a constituir la Comisión negociadora en el plazo de un mes desde la fecha de recepción de la denuncia.

En relación al periodo máximo de ultra actividad se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

#### ARTÍCULO 5. GARANTÍA DE LAS CONDICIONES LABORALES

Las empresas comunicarán a las personas trabajadoras, con los soportes telemáticos o físicos adecuados, en el plazo máximo de diez días, los datos correspondientes a la alta o baja que afecte a dicho trabajador o trabajadora.

#### ARTÍCULO 6. FINIQUITOS

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a la persona trabajadora la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta de documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

La persona trabajadora podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores, en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo, el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de su firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo a los efectos oportunos.

#### ARTÍCULO 7. PLURIEMPLEO E INTRUSISMO O COMPETENCIA DESLEAL

Las partes, conscientes del grave problema que supone para crear empleo el intrusismo entre las empresas y el pluriempleo y contratación ilegal, acuerdan realizar todas aquellas actividades y gestiones ante la administración, juzgados y tribunales competentes, encaminadas a erradicar lo anteriormente expuesto en be-

neficio general de todo el sector siderometalúrgico de Granada.

A tal fin, la Comisión Paritaria acordará las medidas necesarias y tendrá poder de denuncia a todos los efectos sin perjuicio de las actividades que para el mismo fin puedan ejercer las asociaciones empresariales, sindicales, empresarios y trabajadores por sí mismos.

#### PRESTACIONES DEL TRABAJADOR/TRABAJADORA Y RÉGIMEN DEL TRABAJO

##### ARTÍCULO 8. PRODUCTIVIDAD

Las personas trabajadoras y empresas podrán pactar libremente condiciones relativas a calidad, rendimiento y productividad.

Los conceptos de valoración y remuneración de las tareas se atenderán a lo dispuesto legalmente.

Lo que resulte de estos acuerdos no conllevará la disminución de puestos de trabajo.

##### ARTÍCULO 9. JORNADA DE TRABAJO

###### A) JORNADA REGULAR O NORMAL

La jornada laboral será de 1760 horas al año de trabajo efectivo, distribuidas en 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Esta jornada se desarrollará preferentemente de lunes a viernes. No obstante lo anterior, aquellas empresas o centros de trabajo que, por razones organizativas o de producción lo necesiten podrán, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores y de no haberlos a la Comisión Paritaria del Convenio, establecer una jornada laboral de lunes a sábado con las siguientes condiciones:

\* La empresa elaborará bimensualmente un calendario incluyendo a los trabajadores que habrán de prestar su jornada laboral en sábado, procurando la distribución equitativa para todos los trabajadores de la plantilla en función de su categoría profesional.

\* Las personas trabajadoras que presten su trabajo en sábado a jornada completa disfrutaran de un descanso mínimo ininterrumpido de dos días.

En aquellas empresas que realicen el trabajo en régimen de turnos y tengan cubiertas las 24 horas de lunes a viernes, en el caso de que las citadas empresas necesiten cubrir la jornada del sábado, del domingo y festivos, éstas se verán obligadas a acordar con los representantes de los trabajadores las formas de cubrir los servicios correspondientes a los días anteriormente citados.

En el caso de no existir acuerdo entre las partes, las empresas podrán contratar a las personas trabajadoras para que trabajen en sábado, domingo y festivos, siempre que estas contrataciones sean superiores a tres meses y que respeten los acuerdos internos de cada empresa.

Si por necesidad productiva, la carga de trabajo fuese inferior a tres meses, ambas partes emitirán un informe exponiendo a la Comisión Paritaria del convenio sus motivos. La Comisión estudiará la documentación aportada y en un plazo de 15 días emitirá informe aprobando o denegando la posibilidad de trabajar dichos días. En el caso que se aprobase dicha petición, la empresa contratará al nuevo personal para cubrir los turnos de trabajo generados los sábados, domingos y festivos. No obstante lo dispuesto con anterioridad, se respetarán los acuerdos internos pactados en cada empresa.

Las personas trabajadoras que disfruten de Jornada intensiva o continuada seguirán con el tiempo de boca-dillo que venían disfrutando como efectivo de trabajo, salvo que por cualquier norma legal se establezca lo contrario.

Durante los meses de verano y siempre de acuerdo entre empresa y la R.L.T. o en su defecto con las propias personas trabajadoras, se podrá realizar la jornada intensiva.

#### B) JORNADA IRREGULAR

Por acuerdo entre la empresa y la R.L.T., o las personas trabajadoras donde no existiere esta, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y en este convenio. El trabajador conocerá con un preaviso mínimo de quince días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

#### C) CALENDARIO LABORAL

La Comisión Paritaria del Convenio elaborará y publicará antes del 30 de septiembre del año anterior un calendario para el año siguiente donde se recogerán los correspondientes días de "ajuste de jornada". La determinación de los días de ajuste de jornada, se realizará de común acuerdo entre los miembros de la Comisión. Si no existe este acuerdo, serán determinados alternativamente por las organizaciones sindicales y empresariales, debiendo tenerse en cuenta que en caso de que los días sean impares corresponderá a las organizaciones empresariales la determinación del último día de ajuste de jornada.

No obstante lo anterior, las Empresas podrán elaborar entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre su propio calendario laboral, teniendo en cuenta que el ajuste de jornada se realizará siempre a jornada completa, y podrá ser realizado de forma que no suponga el cierre efectivo del centro de trabajo. El calendario elaborado por la empresa deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria antes del 15 de diciembre del año inmediatamente anterior. En caso de no producirse dicha comunicación, se aplicará el calendario elaborado por la Comisión Paritaria para cada año.

Para la elaboración de dichos calendarios habrá de tenerse en cuenta que los días 3 de mayo, 24 de diciembre y 31 de diciembre no tendrán carácter laborable. Si alguno de estos tres días coincide con sábado, domingo o festivo, el trabajador o trabajadores afectados disfrutaran del siguiente día hábil que les correspondiese.

El calendario laboral del año 2022 ha sido aprobado por la comisión negociadora y se adjunta a este convenio como anexo número I.

Para los años sucesivos se procederá a elaborar el calendario según se dispone en este artículo.

Excepcionalmente para el año 2022 las empresas podrán elaborar su propio calendario laboral que deberá ser comunicado a la comisión paritaria antes del día 28/02/2022.

En caso de no producirse dicha comunicación se aplicará el calendario laboral que se anexa a este convenio.

#### ARTÍCULO 10. SALARIO BASE

Para el año 2021 se acuerda un incremento salarial del 1% (UNO POR CIENTO) sobre las tablas salariales vigentes a 31-12-2021, teniendo dichas tablas la consideración de definitivas para el año 2021. Este incremento no tiene carácter retroactivo, por lo que no generará atrasos.

Para el año 2022 se acuerda un incremento salarial del 1 % (UNO POR CIENTO) sobre las tablas salariales definitivas del año 2021, resultando las tablas salariales que se adjuntan a este Convenio como Anexo 2.

Se abonará a todas las personas trabajadoras con una antigüedad de al menos

un mes en la empresa y estén dadas de alta a fecha 16-12-2021 la firma del presente acuerdo, la cantidad de 200 euros (DOSCIENTOS EUROS) lineales y para todas las categorías profesionales, dicha cantidad no será absorbible ni compensable y no incrementará las tablas salariales del año 2021. La citada cantidad se abonará en la paga de diciembre coincidiendo con la paga extraordinaria o en su defecto como máximo en la paga de enero de 2022.

La Comisión Paritaria se reunirá para, de conformidad con lo establecido en este artículo, establecer las tablas salariales con antelación suficiente para general conocimiento.

Las posibles diferencias salariales que se generen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán abonadas a los trabajadores y trabajadoras con fecha tope, un mes posterior a la fecha de publicación del presente Convenio en el BOP, cotizando dichas diferencias salariales, dentro de los boletines ordinarios del mes en el cual se abonen las mismas. Este apartado no será de aplicación para el año 2021.

#### ARTÍCULO 11. PLUS DE ASISTENCIA

El plus de asistencia para el año 2021 queda fijado en la cantidad de 4 euros por día efectivo de trabajo.

Para el año 2022, este plus de asistencia será de 5 euros por día efectivo de trabajo.

Dicho plus se percibirá única y exclusivamente además de los días efectivos de trabajo en los siguientes supuestos:

a) Baja por maternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante el embarazo en los términos legalmente establecidos.

b) Permiso por paternidad en los términos legalmente establecidos.

c) Permiso por lactancia en los términos legalmente establecidos.

d) Permisos sindicales ejercidos en los términos legal o convencionalmente establecidos.

#### ARTÍCULO 12. PROMOCIÓN ECONÓMICA O ANTIGÜEDAD

Las personas trabajadoras que se incorporen a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, no generarán derecho a percibir retribución alguna en concepto de antigüedad.

Aquellas personas trabajadoras que a fecha 30 de junio de 2014 tuvieran consolidados porcentajes en con-

cepto de antigüedad, los mantendrán. Las cantidades resultantes de la aplicación de dichos porcentajes las percibirán como complemento "ad personam".

#### ARTÍCULO 13. GRATIFICACIONES PERIÓDICAS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, consistentes cada una de ellas, en 30 días de salario base más el complemento "ad personam".

Dichas gratificaciones se abonarán, como máximo, en las fechas de 21 de julio y 20 de diciembre. Su cómputo será semestral, teniendo en cuenta que el semestre se regirá desde el primero de enero al 30 de junio, y desde el primero de julio al 31 de diciembre.

La persona trabajadora que ingrese o cese en el transcurso del semestre, se le calculará la proporcionalidad de las mismas.

La empresa podrá abonar las mismas mediante prorata mensual con la nómina de cada mes.

#### ARTÍCULO 14. TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS

En cuanto al percibo de cantidades por este concepto se estará a la legislación vigente en cada momento.

No obstante ello aquellas personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio estén percibiendo porcentaje por estos conceptos, mantendrán los mismos en su cuantía como derechos adquiridos, quedando congeladas dichas cantidades.

#### ARTÍCULO 15. DIETAS.

La dieta es un concepto extra-salarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

a) La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de la prestación de un servicio, se vea obligado a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural, (incluidos sábado y domingo) si el trabajador se encuentra desplazado fuera de su residencia habitual

b) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual.

c) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la cena, cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual.

d) La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual

El importe de la dieta se fija en los siguientes importes y cuantías: comida 10 euros; cena 10 euros; pernoctación y desayuno 27 euros.

Cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna.

Cuando el servicio realizado obligue a desplazarse fuera de España, el importe de la dieta se negociará entre la empresa y la RLT o en su defecto con los propias personas trabajadora, en atención al tiempo del desplazamiento, lugar de este, etc.

#### DESPLAZAMIENTO

Es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de desplazamiento:

1. Cuando por necesidades de la empresa la persona trabajadora tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.

2. Si empresa y la persona trabajadora convinieran en utilizar el vehículo particular de este, aquella deberá dar obligatoriamente, por escrito, la autorización pertinente, abonándole la empresa al menos la cuantía de 0,19 euros / Km.

3. Este plus no se abonará en el caso en el que la persona trabajadora se desplace desde su domicilio hasta el puesto de trabajo, sin pasar por el centro de trabajo y la distancia existente entre el domicilio de la persona trabajadora y el puesto de trabajo, sea igual o inferior a la que existe entre el centro de trabajo al puesto de trabajo, En caso de que esta distancia sea superior, se abonará la diferencia de kilómetros según la cuantía establecida en el apartado 2.

4. La empresa podrá disponer, previo acuerdo con la o las personas trabajadoras afectadas, que el desplazamiento de estas se produzca de forma que se puedan incorporar directamente desde su domicilio habitual al lugar o centro de trabajo, sin necesidad de personarse en el domicilio o sede de la empresa.

El tiempo de desplazamiento será considerado como tiempo efectivo de trabajo o podrá compensarse con tiempo de descanso acumulable, previo acuerdo entre empresa y la o las personas trabajadoras.

En atención a la problemática que se está planteando en esta materia, se acuerda la creación de una comisión al objeto de desarrollar y aclarar tales extremos.

#### ARTÍCULO 16. PAGO DE RETRIBUCIONES

Las empresas abonarán los salarios de los trabajadores y trabajadoras, preferentemente por transferencia bancaria, siéndoles entregados las correspondientes nóminas con el desglose de sus retribuciones.

#### ARTÍCULO 17. HORAS EXTRAORDINARIAS

Quedan totalmente prohibidas las horas extraordinarias.

Solamente se podrán realizar en casos excepcionales, como averías de extrema urgencia que afecten a terceros.

Siempre que sea posible, se avisará con antelación del periodo que ocuparan dichas horas. La determinación y aprobación de dichas causas se efectuará por una Comisión Paritaria formada por miembros del Comité de Empresa, representantes sindicales y representantes de la Dirección, o con los propios trabajadores donde no exista representación sindical

El abono de estas horas será el 60 % sobre el valor de una hora ordinaria.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descanso; en todo caso la compensación se verá incrementada en el mismo porcentaje que cuando se abona en dinero, siendo el trabajador el que ejercite la

opción del cobro del dinero o del disfrute del tiempo de descanso.

#### ARTICULO 18. PLUS DE NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo en horario nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará a aquella que realice normalmente en período nocturno más de tres horas de su jornada diaria de trabajo.

Las horas de trabajo nocturno tendrán un incremento del 20% sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Cuando la jornada nocturna sea superior a cuatro horas, el incremento del 20% se aplicará sobre la jornada completa

Se respetarán en todo caso, las cantidades que a la entrada en vigor de este convenio viniera percibiendo la persona trabajadora por este concepto.

#### ARTÍCULO 19. CONTRATOS DE TRABAJO

Se estará a lo establecido en Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal y en lo no previsto en el mismo a la legislación vigente.

No obstante lo anterior, los contratos en prácticas tendrán una retribución no inferior al 70% durante el primer año de vigencia del contrato, ni del 85% durante el segundo, de la retribución señalada en la tabla salarial de este Convenio, para la categoría profesional que se desarrolla.

La indemnización a la finalización de los contratos eventuales así como los de obra o servicio determinado, será la establecida en la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 20. PERIODO DE PRUEBA

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal y en lo no previsto en el mismo por la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 21. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las condiciones pactadas en el presente convenio serán compensadas en su totalidad y en cómputo global con las que vinieran rigiendo, concedidas por las empresas unilateralmente por imperativo legal u otros análogos, salvo las que se detallan a continuación:

a) Las cantidades que las empresas vengán satisfaciendo a sus trabajadores y trabajadoras, como contrapartida por la obtención de un mayor rendimiento en el trabajo, no podrán ser absorbidas ni compensadas por las mejoras pactadas en el presente convenio.

b) Aquellas empresas que tuviesen establecidos sistemas de remuneración a trabajos especiales, que automáticamente sean incrementados por la aplicación del presente convenio, o jornada laboral inferior, o que por aplicación de normativa legal pudieran resultar inferior a 40 horas semanales, deberán ser negociados por la empresa y la RLT o en su defecto por el trabajador.

#### ARTÍCULO 22. CAMBIO DE TITULARIDAD

El cambio de titularidad de la empresa o de un centro autónomo de la misma, no extinguirá la relación laboral, quedando la nueva titularidad de la empresa subrogada, en las obligaciones de la anterior.

El cambio de titularidad exigirá el conocimiento previo de la RLT o en su defecto de las propias personas trabajadoras afectadas.

Durante 4 años a partir del cambio de titularidad, responderán solidariamente de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión.

La empresa cedente y la empresa cesionaria responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada en fraude de ley.

#### ARTÍCULO 23. SUBROGACIÓN DE PERSONAL

1.- Al término de la concesión de una contrata de mantenimiento, conservación y/o servicios, suscrito por las empresas recogidas en el ámbito funcional del presente convenio, cuando actúen como concesionarias de la Administración Pública (Local, Autonómica o Estatal), hospitales o universidades públicas, así como empresas subcontratas de suministradoras de energía y otros servicios básicos, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los derechos laborales y de seguridad social del anterior contratista, respecto a su personal operativo con las condiciones que a continuación se detallan:

a) Sólo se podrán subrogar las personas trabajadoras que, de forma ininterrumpida y durante al menos 6 meses anteriores al cese de la contrata, hayan sido adscritas al servicio objeto de subrogación y prestado servicio exclusivamente en dicho centro de trabajo para la función de mantenimiento o realización de tareas específicas de la contrata finalizada, y así conste en los contratos suscritos con las personas trabajadoras o, en caso de no constar, se acredite fehacientemente ante la nueva empresa que la persona trabajadora se encuentra adscrito al servicio de mantenimiento, en cuyo caso quedará subrogado.

b) No se podrán subrogar las personas trabajadoras que hayan estado vinculadas a la empresa cesante, en otros centros de trabajo distintos a los correspondientes al contrato de mantenimiento finalizado.

c) Serán objeto también de subrogación las personas trabajadoras en los que, concurriendo las condiciones de los apartados anteriores, se encuentren en situación de vacaciones, incapacidad temporal, accidente o en excedencia, siempre y cuando hayan prestado servicios en el centro objeto de subrogación, con anterioridad a la suspensión de su contrato al menos durante seis meses.

2.- Los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de quince días hábiles, mediante los documentos que se detallan en el apartado 3 de este artículo. El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a través de burofax o carta notarial, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa

entrante, automáticamente, y sin formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo.

La empresa contratista o administración en su caso, vendrá obligada a poner en conocimiento el cese y la adjudicación a la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, a las propias personas trabajadoras.

3.- La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante, en el plazo establecido en apartado anterior, los siguientes documentos:

a. Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social. Respecto de las personas trabajadoras afectadas, el no estarlo no afectará a la persona trabajadora, no siendo, en ningún caso, la nueva empresa responsable de las deudas que hubiere podido generar la empresa cesante.

b. Relación de personal en la que se especifiquen nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación.

c. Fotocopias de las seis últimas nóminas mensuales de las persona trabajadoras afectadas.

d. Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

e. Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada la persona trabajadora afectada, en el que se haga constar que ésta ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación.

4.- En los mismos términos y condiciones señalados en los apartados anteriores, si a la finalización de un contrato mercantil suscrito entre empresa para la prestación de un mantenimiento o servicio determinado, el servicio se continuase por otra empresa, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de dichos servicios, a todas las persona trabajadoras de la contrata que haya cesado, excepto a las personas con cargo de mando intermedio, salvo que expresamente estas se incluyan en los pliegos de condiciones, siempre que concurren todos los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo, y con las mismas condiciones y obligaciones documentales reguladas en los apartados precedentes.

#### ARTÍCULO 24. INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE

Las empresas concertarán directamente o mediante sus asociaciones empresariales, la suscripción de una póliza de seguros para sus trabajadores y trabajadoras.

Con efectos desde el día 1 de enero de 2021, dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

\* Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 7.500 euros.

\* Gran invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior: 5.500 euros.

\* Invalidez total para el trabajo habitual: 2.500 euros.

Lo establecido en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener la persona trabajadora por la Seguridad Social.

Las empresas que no cumplieran con dicha obligación, serán responsables directamente del pago como

mínimo de las indemnizaciones en la cuantía anteriormente establecidas.

#### ARTÍCULO 25. TRABAJO DE MENORES

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, y en lo no previsto en el mismo, se estará a lo establecido en la legislación vigente, en el momento de la formalización del contrato.

#### ARTÍCULO 26. INCLEMENCIAS DEL TIEMPO

Se consideran inclemencias del tiempo para el trabajo los siguientes supuestos:

a) Trabajos a pleno sol, cuando la temperatura a la sombra exceda de 40 grados

b) Trabajos a la intemperie, cuando la temperatura sea inferior a 5 grados bajo cero.

c) Cualquier trabajo a la intemperie que haya que realizarse bajo la lluvia o nieve y que impida la realización del trabajo.

d) El viento cuando suponga grandes riesgos de accidente.

Cuando concurren algunas de las circunstancias a las que se hace referencia en el apartado anterior y previa ponderación con los y las Delegados/as de Prevención y en su caso Delegados/as de Personal o Comités de Empresa, procederá la suspensión de la prestación por parte de las personas trabajadoras.

Únicamente procederá la recuperación de las horas dejadas de trabajar, cuando la suspensión por estas causas exceda de tres días al mes.

La contraprestación salarial por los días/horas dejadas de trabajar por las causas antes dichas, no podrá producir merma alguna en las retribuciones de las personas trabajadoras.

Cuando concorra alguna de las circunstancias expresadas, y de común acuerdo entre empresa y la R.L.T. o de la propia persona trabajadora afectada, y previa ponderación de las circunstancias y condiciones, podrá establecerse para este personal la jornada intensiva, fijándose el horario de esta.

#### ARTÍCULO 27. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

1.- Accidente laboral y enfermedad profesional:

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará hasta el 100% del salario base convenio, más el complemento "ad personan" así como cualquier otro complemento que pudiera existir desde el primer día de producirse la baja.

2.- Enfermedad Común y accidente no laboral:

Las empresas quedan obligadas a abonar los tres primeros días por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que se produzca en el año y por una sola vez en cuantía del 100% del salario base convenio, más el complemento "ad personan", así como cualquier otro complemento que pudiera existir.

3.- Fondo del Metal:

a) Se constituye un fondo obligatorio financiado por cada empresa, en la cuantía de 220 euros por persona trabajadora/año que habrá de hacerse efectivo antes del 1 de marzo de cada año.

b) La función de dicho fondo consistirá en completar hasta el 100% del salario base más el complemento "ad personam" a partir del décimo tercer día de baja, en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y/o Incapacidad temporal.

c) Dicho fondo estará constituido y controlado por las asociaciones empresariales firmantes de este convenio, conforme al Reglamento regulador de este Fondo.

d) Aquellas empresas que no hubiesen efectuado el pago al fondo serán responsables directas de complementar hasta el 100%, desde el primer día de baja, de la base de cotización del mes inmediatamente anterior a la incapacidad temporal, con independencia de las cantidades que el trabajador reciba de la Seguridad Social en concepto de I.T., enfermedad común o accidente no laboral, con independencia de continuar obligadas a abonar la aportación señalada en el anterior apartado 3.a).

e) Las asociaciones empresariales facilitarán, antes del día 1 de abril de cada año a las centrales sindicales a través de la Comisión Paritaria, una relación de empresas que han satisfecho la cuota del Fondo de Enfermedad y Accidentes, así como la tabla del complemento de enfermedad.

#### ARTÍCULO 28. INVOLABILIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA

Sin el consentimiento de la persona trabajadora no podrá realizarse registros sobre su persona, ni en su taquilla ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

#### ARTÍCULO 29. EXCEDENCIAS

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y garantía de sus retribuciones, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Las persona trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Las persona trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las

personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### ARTÍCULO 30.

En cuanto a la normativa correspondiente a los temas que se citan a continuación y dada la evolución de la misma, se estará en todo momento a la legislación vigente en el momento de producirse. Los temas en los que nos remitimos a esta, citados no con carácter exhaustivo, son los siguientes:

a) Igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

b) Suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento y paternidad.

c) Ausencias justificadas del puesto de trabajo de mujeres embarazadas, lactancia.

d) Reducción de jornada por guarda legal.

e) Suspensión voluntaria del contrato de trabajo.

#### ARTÍCULO 31. VACACIONES

Toda persona trabajadora, cualesquiera que sea su antigüedad en la empresa tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones.

El período de vacaciones se fija en 30 días naturales al año, ininterrumpidos, salvo pacto en contrario de las partes, no sustituibles por compensaciones económicas o de otra índole, de los cuales al menos 21 días serán laborables.



El período de vacaciones se fijará en el calendario laboral dentro de los tres primeros meses del año, de mutuo acuerdo entre la empresa y la R.L.T. o en su defecto con las propias personas trabajadoras.

Las vacaciones se determinarán de forma que no incidan en los periodos de mayor actividad en la empresa y se disfrutará preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

La persona trabajadora que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose la fracción de semana o de mes a estos efectos como unidad completa.

Las personas trabajadoras percibirán en el período de vacaciones las cantidades correspondientes a los pluses de calidad y cantidad de trabajo, primas, de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad, etc. a excepción hecha del plus de asistencia que se regula en el artículo 11 de este convenio.

Para el cálculo de la cantidad equivalente a los pluses y conceptos relacionados en el apartado anterior, se hará en base a la media de los tres últimos meses.

#### ARTÍCULO 32. PERMISOS Y LICENCIAS.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y no recuperación por alguno de los motivos que a continuación se expone:

- 1) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Dos (2) días por nacimiento de hijo; en caso de intervención quirúrgica, se ampliará a dos (dos) días más.
- 3) Un (1) día por matrimonio de hijos, hermanos o padres. Este permiso podrá ser disfrutado el mismo día del hecho causante si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior.
- 4) Tres (3) días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 5) Un (1) día por traslado de su domicilio habitual.
- 6) Un (1) día por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- 7) Cinco (5) horas anuales para la asistencia a asambleas que sean convocadas por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio o Delegados/as Sindicales.
- 8) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 9) Por el tiempo indispensable para la visita al médico y especialista.
- 10) Por el tiempo indispensable para la visita al médico y/o especialista con hijos menores o personas dependientes que estén bajo la tutela de la persona trabajadora.
- 11) Por el tiempo indispensable para acudir a tutorías de los hijos menores tanto en centros públicos como privados, en todos los niveles educativos, salvo los universitarios. Este derecho no podrá superar las 3 tutorías al año.

12) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

13) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

14) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

16) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 13 y 15, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 15, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

17) Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

En relación a los permisos retribuidos por enfermedad grave, accidente, hospitalización y fallecimiento, las partes acuerdan aplicar la doctrina vigente del Tribunal Supremo.

Todos los permisos aquí establecidos, no podrán iniciarse en día festivo y/o inhábil.

Para poder disfrutar de los permisos y licencias aquí reflejados el trabajador deberá acreditar el hecho causante que da origen al disfrute de dicho permiso y licencia.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en esta norma en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Asimismo, se concederá permiso por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y generales y de la Formación Profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la Ley en cada momento.

En el ejercicio de estos permisos retribuidos se asimilarán las situaciones legales de pareja de hecho o análogas a las derivadas de matrimonio o parentesco.

#### ARTÍCULO 33. ROPA DE TRABAJO

La empresa, de mutuo acuerdo con el Delegado de Prevención de Riesgos Laborables, adaptará la ropa de trabajo así como el calzado, a la climatología imperante en cada estación del año.

Caso de no existir acuerdo, la empresa proporcionará a sus trabajadores y trabajadoras las prendas de trabajo de la forma siguiente, en el mes de marzo se entregará la ropa para la temporada de verano y en septiembre se entregará la ropa para la temporada de invierno, consistiendo cada una de la entrega en dos equipos de trabajo.

A los trabajadores y trabajadoras que ingresen en las empresas por un período superior a 6 meses se les entregará dos equipos.

Asimismo, las empresas entregarán todas las prendas necesarias y ropa de trabajo que independientemente de las aquí fijadas, fuesen necesarias para el trabajo a realizar.

La ropa de trabajo así como el calzado, se adaptará a la climatología imperante en cada estación del año.

#### ARTÍCULO 34. TRABAJO DE SUPERIOR CATEGORÍA

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal y en la legislación vigente.

#### ARTÍCULO 35. HERRAMIENTAS

La empresa deberá poner a disposición de los trabajadores todos los útiles necesarios para el trabajo. Las herramientas que se deterioren o pierdan por causa ajena al trabajador y no por negligencia del mismo, serán renovadas por la empresa.

#### ARTÍCULO 36. SEGURIDAD E HIGIENE

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) 31/1995, de 8 de noviembre, y el Reglamento de los Servicios de Prevención, B.O.E. núm. 27, de 31 de enero de 1997; R.D. 39/97, de 17 de enero y disposiciones de aplicación a esta materia.

Será asimismo de aplicación toda norma tendente a desarrollar y/o modificar los textos anteriormente especificados.

#### ARTÍCULO 37. DISPOSICIONES SINDICALES

Los derechos, deberes y garantías de los delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados/as sindicales serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

No obstante ello, en relación a los Delegados/as Sindicales, Delegados/as de Personal y Comités de Empresa se estará a lo siguiente:

1) En las Empresas con más de 50 trabajadores y hasta 100, se nombrará un delegado por los Sindicatos firmantes con las funciones establecidas en la normativa vigente.

2) En las empresas de más de 100 trabajadores, se podrá nombrar un Delegado Sindical entre los afiliados de los Sindicatos firmantes, que tendrán los mismos derechos y garantías que los Delegados o miembros del Comité de Empresa.

3) Los miembros del Comité podrán acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales que anualmente le correspondan, pudiendo quedar relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración; será prerrogativa de los delegados el designar en quien o quienes acumulan las horas sindicales. Dichas horas serán las siguientes:

a) De 6 a 50 trabajadores 197 horas anuales por Delegado/a

b) De 51 a 100 trabajadores 240 horas anuales por Delegado/a

c) De 101 a 250 trabajadores: 257 horas anuales por Delegado/a

d) De 251 a 500 trabajadores: 377 horas anuales por Delegado/a

e) De 501 a 750 trabajadores: 437 horas anuales por Delegado/a.

f) De 751 en adelante: 497 horas anuales por Delegado/a.

4) La acumulación de las horas a que se hace alusión faculta a los representantes para que puedan hacer uso de las mismas, cuando lo precisen, sin limitación proporcional alguna con referencia a semana o mes. No se computarán dentro de estas horas las que se produzcan con motivo de la designación de delegados de personal, miembro de comité o delegados sindicales como componentes de comisiones negociadoras de convenio colectivos, tampoco computarán las horas de reuniones con la empresa, cuando sea ésta lo que convoca dicha reunión, ni las horas empleadas en funciones de salud laboral.

#### ARTÍCULO 38. FORMACIÓN

Será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal y en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

#### ARTÍCULO 39. INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por ocho miembros los cuales serán designados en la forma que decidan respectivamente las organizaciones firmantes de este convenio y preferentemente de entre los miembros que han formado parte de la Comisión Negociadora.

Será secretario/secretaria un vocal de la Comisión.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

\* Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este convenio.

\* Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

\* A instancia de parte mediar en cuantas cuestiones o conflictos, tanto colectivos como individuales, puedan plantearsele.

\* En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a solicitar la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo, al planteamiento formal del

conflicto, en el ámbito de los procedimientos extra judiciales de resolución de conflictos laborales.

\* Adaptación del convenio a las modificaciones legales que puedan producirse durante su vigencia.

\* Cuantas otras funciones le vengán atribuidas tanto por la legislación como por el presente convenio colectivo.

Cuando alguna parte legitimada haga uso de los procedimientos de intervención de esta Comisión habrá de ajustarse a los siguientes principios:

\* Remitirá a la Comisión la documentación suficiente objeto del conflicto que contendrá como mínimo la siguiente documentación: a) Exposición del problema o conflicto; b) Argumentación, y c) Propuesta de Solución.

\* La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de diez días hábiles contados desde el siguiente al que tuviera entrada la solicitud de intervención de la misma, adoptando el acuerdo por unanimidad de sus miembros.

\* Transcurrido el plazo para resolver sin que la Comisión Paritaria haya resuelto la pretensión planteada, las partes podrán acudir a los procedimientos de mediación extrajudicial o judicial que correspondan.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fijará en la asociación empresarial o sindical que se determine con vigencia anual y alternativa; será ésta la que remitirá al resto de organizaciones integrantes copia de la pretensión y fijara lugar y hora para la reunión.

#### ARTÍCULO 40. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en los correspondientes Acuerdos Interprofesionales que regulan su constitución y desarrollo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3ºc) del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3º de la citada norma, al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

#### ARTICULO 41. GRUPOS PROFESIONALES, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En lo referente a la clasificación profesional, las partes acuerdan la creación de una comisión al objeto de desarrollar y realizar la citada clasificación profesional.

#### CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes del presente convenio asumen y promoverán la efectiva aplicación en el Sector del principio de igualdad de género así como la normativa, tanto estatal como autonómica en dicha materia.

#### CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Tendrá carácter supletorio a lo aquí establecido en este texto, las disposiciones del IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (CEM) resolución 29 de diciembre de 2021 (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) o normas convencional que la sustituya, así como cualesquiera norma legal de general obligación.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Las tablas salariales para los años 2021 y 2022 serán las que se anexionan al presente convenio como Anexo II.

## ANEXO I

CALENDARIO LABORAL DE APLICACIÓN AL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE GRANADA Y PROVINCIA PERIODO DE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2022

Mes	Día	Festividad
ENERO	1. Sábado	Año Nuevo
	6. Jueves	Reyes
	7. Viernes	Ajuste de jornada
FEBRERO	28. Lunes	Día Andalucía
ABRIL	14. Jueves	Jueves Santo S.S.
	15. Viernes	Viernes Santo S.S.
MAYO	2. Lunes	Día del Trabajo
	3. Martes	Festivo de convenio
JUNIO	17. Viernes	Ajuste de jornada
JULIO	18. Lunes	Ajuste Jornada
AGOSTO	15. Lunes	Festividad de la virgen
OCTUBRE	12. Miércoles	Fiesta Nacional
NOVIEMBRE	1. Martes	Todos los Santos
DICIEMBRE	6. Martes	Constitución
	8. Jueves	Inmaculada
	26. Lunes	Por festivo de navidad
	27. Martes	Festivo de convenio
	30. Viernes	Por día 31, festivo de convenio.

Este calendario deberá ser incrementado con las dos festividades de cada localidad.

En el caso de Granada capital los días para el año 2022 son: 26 de mayo y 16 de junio.

## ANEXO II

## TABLAS SALARIALES

## TABLAS SALARIALES 2022

PERSONAL TÉCNICO TITULADO	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	62,30	26.477,50
Peritos aparejadores con responsabilidad	60,65	25.776,25
Peritos y Aparejadores	59,62	25.338,50
ATS	59,62	25.338,50
Graduado Social	53,32	22.661,00
Maestro Industrial	50,63	21.517,75

TÉCNICOS DE TALLERES	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
Jefe de Taller	55,01	23.379,25
Maestro Taller de 1ª	52,37	22.257,25
Contramaestre	52,37	22.257,25
Maestro Taller de 2ª	51,71	21.976,75
Encargado	48,96	20.808,00
Capataz de Montaje	47,35	20.123,75
Capataz Especialista y Peones	46,85	19.911,25

PERSONAL ORGANIZACIÓN TRABAJO	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
Jefe de Organización 1ª	51,76	21.998,00
Jefe de Organización 2ª	51,42	21.853,50
Técnico de Organización de 1ª	48,44	20.587,00
Jefe de Organización de 2ª	46,92	19.941,00
Auxiliar de Organización	46,85	19.911,25

TÉCNICOS DE OFICINA	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
Delineante, Proyecta-Dibujante	55,99	23.795,75
Delineante 1ª, Prac. Top. Fotog.	48,44	20.587,00
Delineante 2ª	46,92	19.941,00
Reproductor fotográfico	46,22	19.643,50
Reproductor de Planos	46,15	19.613,75

TÉCNICOS DE LABORATORIO	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
Jefe de Laboratorio	54,81	23.294,25
Jefe de Sección	51,29	21.798,25
Analista de 1ª	47,52	20.196,00
Analista de 2ª	46,85	19.911,25
Auxiliar	46,22	19.643,50

PERSONAL ADMINISTRATIVO	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
Jefe de 1ª	53,52	22.746,00
Jefe de 2ª	51,42	21.853,50
Oficial de 1ª y Viajante	48,44	20.587,00
Oficial de 2ª	46,92	19.941,00
Auxiliar	46,22	19.643,50

PERSONAL OBRERO	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
Oficial de 1ª	46,85	19.911,25
Oficial de 2ª	46,49	19.758,25
Oficial de 3ª	46,35	19.698,75
Especialista	46,15	19.613,75
Peón Especialista y Lavacoches	46,15	19.613,75
Mozo Espec. Almacén	46,15	19.613,75
Engrasador	46,15	19.613,75
Peón	45,76	19.448,00
Contrato formación 1er año	34,31	14.581,75
Contrato formación 2º año	36,60	15.555,00

PERSONAL SUBALTERNO	Base/día (euros)	Bruto/año (euros)
Chófer de Camión jbp	46,85	19.911,25
Chófer de Turismo	46,49	19.758,25
Chófer motociclo	46,22	19.643,50
Listero	46,22	19.643,50
Almacenero	46,22	19.643,50
Pesador Basculero	46,15	19.613,75
Conserje	46,22	19.643,50
Guarda Jurado	46,15	19.613,75
Vigilante	46,22	19.643,50
Ordenanza	46,15	19.613,75
Portero	46,15	19.613,75
Telefonista jbp	45,76	19.448,00

Convenio colectivo siderometalúrgico provincial 2021-2022.