

CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS

Publicado en BOP SANTA CRUZ DE TENERIFE núm. 155, de 27/12/2017.

VIGENCIA: 01/01/2017 al 31/12/2019.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, presentado en esta Dirección General de Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84, de 11 de abril (B.O.E. 01/06/84) y Decreto 1241/2016, de 19 de septiembre (BOC 27/09/2016).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.
2. Notificar a la Comisión Negociadora.
3. Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Director general de Trabajo,

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELECTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2017-2019

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo sectorial, obliga a todas las empresas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife dedicadas a las actividades de Siderometalúrgica e Instalaciones Eléctricas, Fontanería, así como las dedicadas a instalaciones de climatización y frío, ventilación, fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales de seguridad, comercio de almacenamiento de hierro y recuperación de chatarra, quedando expresamente incluidas aquellas empresas que además presten sus servicios de protección contra incendios, así como mantenimiento de estas instalaciones, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama. También estarán incluidas en este ámbito de aplicación, las industrias de fabricación de envases metálicos y botería cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0'5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión. Están incluidas así mismo las estaciones de inspección técnica de vehículos (ITV) y las actividades relacionadas con la lectura, corte y reposición de contadores eléctricos.

Estarán asimismo dentro de este ámbito aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores, así como las infraestructuras de Telecomunicaciones y nuevas tecnologías.

Por el contrario, quedan excluidas aquellas empresas que hayan concertado un convenio en el ámbito de empresa, o bien que a la entrada en vigor de éste estuvieran aplicando otro convenio colectivo, que mantendrán su aplicación en tanto el mismo mantenga condiciones, consideradas globalmente superiores a las del presente convenio colectivo.

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

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL

Las condiciones de trabajo aquí pactadas, afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en el ámbito anterior, salvo los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

ARTÍCULO 3º.- PERIODO DE VIGENCIA. DURACIÓN

El presente convenio Colectivo tendrá una duración de 3 años contados desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del 2019 y se prorrogará tácitamente, por años sucesivos de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes firmantes, dentro del plazo de los 30 días anteriores a su vencimiento. Después de realizarse la denuncia, si no se llegase a ningún acuerdo entre las partes, continuara vigente el texto actual hasta que no se sustituya por uno nuevo.

Dicha denuncia podrá ser efectuada por cualquiera de las organizaciones firmantes, comunicándolo al resto de las mismas, en un plazo de 10 días.

Una vez efectuada la denuncia, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de 20 días. Las partes firmantes establecerán un plan o calendario de negociación.

ARTÍCULO 4º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan en su conjunto anual, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias, dietas y plus de transporte, ayuda familiar, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, ayuda para minusválidos y complementos salariales fijos, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

De donde resulta, que aquellas empresas incluidas en el presente Convenio, cuyo salario rebase en cómputo anual y global los introducidos en este texto, podrán absorber íntegramente lo aquí estipulado.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantía total de los ya existentes, quedando en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio o que tuviesen establecidas las empresas.

ARTÍCULO 5º.- GARANTÍAS

Se respetarán las situaciones personales que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad personam".

ARTÍCULO 6º.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación y vigilancia, de lo pactado, que será nombrado por la comisión Negociadora del convenio. La Comisión de interpretación y vigilancia estará integrada paritariamente por 5 representantes de los empresarios y 5 representantes de los trabajadores, quienes de entre ellos, designarán un secretario.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

La comisión de interpretación y vigilancia será única para toda la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas en la legislación vigente.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas, en el plazo máximo de seis días a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la comisión. Dicha comisión emitirá el correspondiente informe en el plazo de 15 días, comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.

Las horas que los representantes de las centrales sindicales utilicen en las sesiones de la comisión paritaria, no serán computables dentro del crédito de horas sindicales.

Tales horas serán retribuidas en la misma forma, que las horas de crédito sindical. La asistencia a las reuniones de la comisión paritaria deberá justificarse por medio de certificación expedida por la misma.

ARTÍCULO 7º.- JORNADA LABORAL

La jornada ordinaria anual será de 1.776 horas para 2017. Con el objetivo de aproximar la jornada ordinaria anual a la media nacional del sector, se reducirán 4 horas de la jornada anual de 2.018 (1.772 horas) y otras 4 horas en 2019 (8 horas en total), para situar la jornada anual, en 2019, en 1.768 horas.

La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas semanales durante toda la vigencia del presente convenio.

Para el año 2017 resultan 1 día de jornadas no laborales.

A tales efectos y a título orientativo, se proponen los siguientes días, para disfrutar esa jornada no laborable: el 27 de febrero, o el 2 de mayo, o el 29 de mayo, o el 14 de agosto, o el 13 de octubre, o el 7 de diciembre.

Para el año 2018 y 2019 se reunirá la comisión de negociación del convenio para determinar los días no laborables, en función del calendario laboral correspondiente.

Se respetarán las jornadas de trabajo pactadas en el ámbito de empresa que sean inferiores a las de este convenio para las que serán recuperables las declaradas en este artículo no laborables, en tanto no superen la jornada pactada en el ámbito de empresa.
Serán no laborables los días 24 y 31 de diciembre, ambos en jornada completa.

Cuando estos días coincidan en sábado o domingo, en aquellas empresas en las que no se trabaje los sábados, será no laborable la jornada completa del día inmediatamente anterior. En aquellas empresas en las que se trabaje los sábados por la mañana, será no laborable dicha jornada de mañana.

Cuando la jornada diaria exceda de 6 horas de forma continuada, se establecerá un tiempo de descanso mínimo de 15 minutos, computándose como tiempo efectivo de trabajo. Este descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos cuando se trate de trabajadores menores de 18 años.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la situación del sector, acuerdan poder realizar la jornada de trabajo de forma irregular, la cual deberá ser comunicada a los/las representantes de los/las trabajadores/as o, en su defecto, a los/las trabajadores/as, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a 10 diarias ni a 40 semanales, lo que significa que el exceso que resulte de la realización de dicha jornada irregular, será compensable por horas de descanso dentro de esa semana. Si la urgencia se produce el último día laborable de la

semana, el descanso se disfrutará en la siguiente semana laborable para el trabajador o trabajadora, salvo pacto entre las partes. Los/Las trabajadores/as menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias ni 40 a la semana.

Para la aplicación de esta jornada irregular se estudiarán soluciones a los conflictos individuales de los trabajadores, siempre y cuando la empresa cubra las necesidades que se le han planteado de urgencia. Si aun así no quedarán cubiertas estas necesidades, solamente quedarán eximidos de realizar esta jornada los/as trabajadores/as que presenten alegaciones de fuerza mayor.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la forma de retribución ordinaria pactada en el Convenio, abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el período de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, se regulará en el finiquito.

La jornada irregular que se describe en este artículo, no será aplicable en las empresas que les son de aplicación las Normas Complementarias para las empresas de tendidos de líneas de conducción de energía eléctrica y telefónica.

Calendario Laboral: La Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los/las Representantes de los/las Trabajadores/as o en su defecto con los/las trabajadores/as, fijarán el Calendario Laboral y el Cuadro Horario para todo el año, respetando en todo momento la jornada anual acordada en el presente convenio.

En el Calendario Laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la Comunidad Autónoma; y los descansos semanales y puentes que en su caso que puedan acordar ambas partes.

ARTICULO 8º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables, equivalente a 176 horas laborables, a partir de 2018, abonándose estas a razón de una mensualidad de salario base, incentivo de puntualidad y antigüedad, así como complementos salariales fijos, efectuándose su pago, en caso de ser solicitado por el trabajador, con anterioridad a la fecha de disfrute. Los/as trabajadores/as que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase tengan unas vacaciones superiores a las del presente convenio, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que se compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

La dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los/as trabajadores/as, hará la planificación anual de las vacaciones en los dos últimos meses del año anterior. Atendiendo a las particulares circunstancias de cada empresa, las vacaciones podrán distribuirse durante los 12 meses del año, aunque preferentemente en verano. Asimismo, se hará la planificación de tal forma que, respetando los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se aplique el principio de rotación anual.

El/la Trabajador/a deberá conocer la fecha que le corresponde el período vacacional 3 meses antes, al menos del comienzo del disfrute, salvo pacto de disfrute en los tres primeros meses del año.

Aquellas Trabajadoras que se encuentren en periodo de gestación, podrán elegir el disfrute de sus vacaciones en función de las fechas previstas para el comienzo o fin de su baja maternal, comenzando, si así lo desean, el disfrute de las mismas antes o después de la dicha baja para agotar los dos períodos de manera continuada.

ARTICULO 9º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

La hora extraordinaria quedará congelada durante la vigencia del presente convenio, aplicándole el valor que aparece en la tabla salarial y no la fórmula.

Cuando el valor de la hora extra de la fórmula, supere el valor de la tabla, se aplicará la fórmula.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1º Horas extraordinarias habituales: supresión.

2º Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de Fuerza Mayor, de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo por pérdida de materias primas: realización.

3º Horas extraordinarias, necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias con carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación temporal o parcial previstas legalmente. Todo ello con el límite individual de 2 horas diarias, 10 horas al mes, 80 horas al año.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en función de esa información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria:

A los efectos, el cálculo de la base para las horas extraordinarias será de aplicación la siguiente fórmula:

$$\frac{(SB + CPA + IP) 16 + (CPT) 11}{1.792}$$

SB= SUELDO BASE

CPA=COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

IP= INCENTIVO DE PUNTUALIDAD

CPT= COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

Se considerarán complementos del puesto de trabajo los supuestos de penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos y trabajos nocturnos).

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo mínimo del 75%, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones más beneficiosas.

Se podrá realizar de mutuo acuerdo, la compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso. Dicho tiempo de descanso será equivalente al 150% de las horas realizadas.

ARTÍCULO 10º.- DIETAS

Todos/as los/as Trabajadores/as que por necesidad de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la Empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones siguientes:

En 2017 está establecida una dieta Completa para todas las categorías profesionales de 28,95€ y la media dieta de 13,25€. Estas cantidades se deberán incrementar según la subida salarial que se aplique para los años de vigencia del convenio.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar el billete. También serán de cuenta de empresa el hospedaje, así como los gastos de desplazamiento, pudiendo el trabajador solicitar el anticipo de dichos gastos.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, previa autorización de la empresa, limitándose en su caso su cuantía máxima, deberá ser abonado el exceso correspondiente, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por las/los trabajadoras/es.

Los gastos de hospedaje de los trabajadores que presten sus servicios fuera de su isla de residencia correrán siempre a cargo de la empresa.

ARTÍCULO 11º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a las siguientes retribuidas:

1º Por matrimonio: 15 días

2º Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales, o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia, debiendo ser uno de ellos laboral. Cuando el día del alumbramiento sea el único día laboral de los 3, el trabajador dispondrá, además, del siguiente día laboral inmediatamente posterior.

3º Por enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días, o 5 en caso de desplazamiento fuera de la isla de su residencia. Esta licencia podrá ejercerse en el periodo de duración de la convalecencia del familiar.

4º Un día por sepelio en caso de fallecimiento de tíos/as y primos/as hermanos siempre que sea un día laboral.

5º Un día por matrimonio de hijos, nietos y hermanos siempre que sea un día laboral.

6º Para exámenes, por el tiempo preciso y previa justificación en cada caso.

7º Por cambio de domicilio 1 día.

8º Carné de Identidad y Carné de Conducir: Se considerará el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos.

9º Asistencia a consulta médica.

Cuando el trabajador /a tenga necesidad de acudir a consulta médica, ante su correspondiente médico de cabecera, en ambulatorio de la Seguridad Social, dispondrá del tiempo necesario para acudir a la mismas, con un máximo de 16 horas anuales, siempre que su horario habitual de consulta médica coincida con el de la jornada de trabajo.

El trabajador /a deberá comunicar a su mando más inmediato, en el momento de iniciar su trabajo cotidiano, la necesidad que tiene de acudir en ese día a consulta. Si la necesidad de acudir a consulta médica se produjera antes del comienzo de la jornada laboral, dicha comunicación se hará en el momento de su reincorporación. En todo caso se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante, con especificación de fecha y hora.

10º Asistencia a consulta médica de especialista: Por el tiempo necesario, cuando el trabajador/a tenga la necesidad de asistir a consulta médica de especialista, debiendo presentar ante la empresa una fotocopia del mencionado volante de asistencia a consulta o documento oficial de cita previa con tiempo suficiente, puesto que el volante de asistencia lo recibe el trabajador /as con mucha antelación a la visita de consulta.

En todo caso se deberá acreditar documentalmente la asistencia a consulta mediante el correspondiente comprobante con especificación de fecha y hora.

11º Asistencia a consulta médica a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida: por el tiempo necesario y previo aviso a la empresa, entregando a la misma el correspondiente justificante médico.

Lo no previsto en este artículo será de aplicación el Artículo 37º del Estatutos de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12º.- SEGURO DE INVALIDEZ PERMANENTE Y MUERTE POR ACCIDENTE LABORAL.

Las empresas concertarán un seguro que cubra los riesgos de invalidez permanente y muerte, por accidente laboral en ambos casos, igual para todas las categorías profesionales por una cuantía mínima de 36.418,93 € para 2017. Esta cuantía se deberá incrementar según la subida salarial que se aplique para los años de vigencia del convenio.

Se entiende por invalidez Permanente aquella que suponga la pérdida del puesto de trabajo habitual.

Si la compañía Aseguradora no cubriese el riesgo aquí pactado para un determinado trabajador por sus especiales circunstancias personales, quedará la empresa liberada entregando al trabajador una cantidad igual al importe de la prima que se pagase por cualquiera de los trabajadores asegurados. En

todo caso la compañía Aseguradora deberá hacer mención al presente artículo del convenio en las condiciones particulares de la Póliza como base de las garantías contratadas.

ARTÍCULO 13º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Al personal que esté en situación de Incapacidad Temporal causada por accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad, se le completará hasta el 100% del salario que venga percibiendo, a partir del 1º día de baja y hasta el límite máximo de 12 meses.

A efectos del cálculo del salario que viniera percibiendo, se tomará la media de la base de cotización de los tres últimos meses anteriores a la baja.

En caso de I.T. causada por enfermedad común o accidente no laboral las empresas se atenderán a las siguientes normas:

Si la enfermedad común o accidente no laboral causa hospitalización y/o intervención quirúrgica se aplicará lo indicado en el 1º párrafo de este artículo. En los demás casos a partir de los 21 días.

Por el tiempo que los trabajadores estén disfrutando del complemento establecido en este artículo, no sufrirán ninguna reducción en las gratificaciones extraordinarias. Las empresas que sustituyesen a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal con una nueva contratación, no estarán obligadas a pagar el complemento aquí establecido.

ARTÍCULO 14º.- GASTOS DE TRANSPORTE

Las empresas abonarán a todos los trabajadores que voluntariamente pongan al servicio de ésta su vehículo, a razón de 0,19 € euros por Km., con las limitaciones establecidas en el R.D. 214/99 del 5 de febrero.

ARTÍCULO 15º.- SALARIO BASE

La cuantía del Salario Base será la que se establece en la columna 1º de la Tabla Salarial Anexa.

ARTÍCULO 16º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores percibirán, por cada cuatro años de antigüedad en la empresa, una cantidad igual a la establecida, para cada categoría profesional, en la 3ª columna de la Tabla Salarial anexa.

ARTÍCULO 17º.- INCENTIVO DE PUNTUALIDAD

Con el objeto de estimular la puntualidad en la incorporación al trabajo diario, se establece un incentivo de puntualidad que para cada categoría será el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa.

El importe diario de este incentivo será igual al cociente que resulte de dividir dicho incentivo por los días laborables establecidos cada mes en las distintas empresas.

La puntualidad en el trabajo, esto es, en la incorporación al puesto de trabajo, será incentivada con el importe diario del referido incentivo. Así pues, la puntualidad será retribuida con una cantidad igual al importe diario del citado incentivo.

La falta de puntualidad no dará derecho al percibo del incentivo de puntualidad correspondiente al día en que se produce la falta.

ARTÍCULO 17º BIS.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD.

Se considerará trabajo nocturno, el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Todos/as los/as trabajadores/as que realicen su trabajo en dicho período, percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 20% del Salario Base vigente en cada momento, en proporción a las horas trabajadas en ese período, y siempre y cuando no percibieran ninguna remuneración en su nómina que compensase o superase la que le pudiera corresponder en caso de aplicar esta norma en dicho periodo de tiempo, y si especifica expresamente que dicha compensación retribuye el trabajo nocturno.

ARTÍCULO 18º.- CLÁUSULA DE PRODUCTIVIDAD

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus actividades en la fecha de entrada en vigor de este convenio podrán establecerlo y, en su caso, determinar el rendimiento normal en cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor efectuada o a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas, sin que el no hacerlo signifique que podrá interpretarse como renuncia a este derecho.

Las empresas podrán revisar los sistemas de incentivos que apliquen para ajustar las retribuciones del convenio a la actividad normal o mínima exigible en cada trabajo, el promedio de rendimiento de un período de liquidación de un obrero medio de cada categoría de cada empresa, a juicio de la misma, no al más distinguido ni al menos hábil en el oficio o categoría.

ARTÍCULO 19º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias de marzo, junio, septiembre y Navidad se abonarán cada unas de ellas a razón de un mes de salario base, incentivo de puntualidad y complemento personal de antigüedad.

El pago de estos complementos se efectuará en las siguientes fechas:

- La paga extraordinaria de junio, el 15 de junio
- La paga extraordinaria de Navidad, el 15 de diciembre
- La paga extraordinaria de marzo, el 15 de marzo
- La paga extraordinaria de septiembre, el 15 de Septiembre.

Las pagas establecidas en este artículo, sustituyen y compensan a las establecidas en anteriores convenios y en otras disposiciones.

Se respetarán las situaciones personales que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, unificándose el criterio para la liquidación en cómputos anuales. De mutuo acuerdo se podrán prorratear las pagas mensual o bimensualmente.

ARTÍCULO 20º.- PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un plus o complemento de transporte por día efectivamente trabajado, de 37,19 € mensuales, durante toda la vigencia del presente convenio, igual para todas las categorías profesionales. El importe diario de este plus será igual al cociente que resulte de dividir dicho complemento, por los días laborales establecidos al mes en cada empresa.

Mientras dure la vigencia del presente Convenio, este Plus de transporte no será absorbible ni compensable.

ARTÍCULO 21º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las actitudes profesionales y contenido general de la prestación.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Art. 39 del Estatutos de los Trabajadores.

ARTICULO 22º.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación de 20 por 100 sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

ARTÍCULO 23º.- GRATIFICACION POR PERMANENCIA

Con fundamento en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores /as con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos 61 años y 2 años antes de la jubilación.

Estas gratificaciones, calculadas de acuerdo con el salario fijado en Convenio, se abonarán de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- A los 64 años, 1 mes de permiso retribuido.
- A los 63 años, 2 meses de permiso retribuido.
- A los 62 años, 3 meses de permiso retribuido.
- A los 61 años, 4 meses de permiso retribuido.

En el caso de desacuerdo en el seno de la empresa, las partes someterán sus posiciones en forma razonada a la Comisión Paritaria de Vigilancia, la cual adoptara la resolución pertinente.

Queda expresamente facultada la Comisión Paritaria para adecuar, en el momento que lo estime pertinente, este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la Comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo de la mayoría de sus integrantes.

ARTÍCULO 24º.- ROPA DE TRABAJO

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a recibir anualmente de la empresa tres mudas adecuadas al trabajo que realicen:

Al trabajador que se incorpore por primera vez a la empresa, se le darán en ese momento dos mudas y la tercera muda a los 4 meses.

A los trabajadores en plantilla se le facilitará una ropa de trabajo cada 4 meses.

La empresa proporcionará a los trabajadores que lo precisen y se determine así en su examen médico anual, gafas de seguridad especiales graduadas, como elemento de protección contra accidentes, basándose en lo que determine la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo. De forma transitoria, para aquellas empresas que aun no dispongan de evaluación de riesgos, se estará a la necesidad que determine el examen médico.

ARTÍCULO 25º.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Las empresas solicitarán como mínimo un reconocimiento médico al año, al Organismo competente, de conformidad con la normativa vigente, para su personal.

ARTÍCULO 26º.- CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicaciones contrarias en períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación de su sindicato en la empresa, si la hubiera.

ARTÍCULO 27º.- GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina, más una.

Se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina el presente Convenio, pudiendo acumular trimestralmente las horas y/o quedar relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal establecido, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los delegados de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités y Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

En lo no establecido anteriormente, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985 y expresamente en la Ley 2/91 de 7 de enero.

ARTÍCULO 28º.- DERECHOS SUPLETORIOS

Durante la vigencia del presente convenio serán de aplicación lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes, con carácter supletorio.

En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, nos remitimos a lo que a tal efecto tiene establecido el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 54 del Convenio Estatal de Metal.

ARTÍCULO 29º.- CLÁUSULA DEROGATORIA

Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas para la provincia de Santa Cruz de Tenerife, publicado en el B.O.P. nº 68 de 25 de mayo de 2015.

ARTÍCULO 30º.- DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA

En cumplimiento de lo estipulado en el artículo 6º del presente Convenio Colectivo, se designarán los miembros de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia.

ARTÍCULO 31º.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio se establece que la subida salarial será del 1,5%, con una revisión a 31 de diciembre de cada año hasta el IPC que se publique por el INE o por el

organismo que lo sustituya, para ese año. Al resultado de aplicar la revisión salarial del IPC, se le añadirá un diferencial del 0,3% en concepto de recuperación del poder adquisitivo de los salarios:

Para el año 2017 se acuerda una subida salarial del **1,5%** en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza). Si al final de año 2017 el IPC es superior al porcentaje incrementado, desde el 1 de enero del 2017, se revisará en la diferencia, más el **0,3%**

Para el año 2018 se acuerda una subida salarial del **1,5%** en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza). Si al final de año 2018 el IPC es superior al porcentaje incrementado, desde el 1 de enero del 2018, se revisará en la diferencia, más el **0,3%**

Para el año 2019 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del **1,5%**. Si al final de año 2019 el IPC es superior al porcentaje incrementado, desde el 1 de enero del 2019, se revisará en la diferencia, más el **0,3%**

ARTÍCULO 32º.- COMISIÓN MIXTA DE FORMACIÓN

Ambas representaciones son conscientes de la importancia que tiene la FORMACIÓN en nuestro sector, ante el reto de entrada en vigor de Acta Única Europea y Libre circulación de trabajadores.

Por ello y ante la imperiosa necesidad de dotar a nuestro sector de profesionales más capacitados, técnicos y preparados, se acuerda la creación de una Comisión Mixta de Formación, compuesta inicialmente por 3 vocales por parte de los sindicatos y en proporción a su representatividad en el sector y otros 3 por parte de los empresarios que tendrá como misión principal la puesta en marcha de una estrategia para la consecución de los siguientes objetivos.

PRIMERO.— Reunir toda la información sobre acciones formativas, tanto de la Administración del Estado como de la Autonómica.

SEGUNDO.— Solicitar de dichas Administraciones el estudio y elaboración de un plan de formación integral para el sector.

TERCERO.— Recabar información sobre dotaciones y medios económicos disponibles, una vez elaborado dicho estudio.

CUARTO.- Fomentar y coordinar la colaboración entre sindicatos y empresarios y a la vista de los resultados obtenidos de las pautas anteriores, planificar la acción de formación con las siguientes prioridades:

PRIMERO.- Reciclaje u/o calificación de trabajadores en activo.

SEGUNDO.- Formación de trabajadores en paro.

TERCERO.- Especial atención a la preparación y formación jóvenes menores de 25 años o en fase de primer empleo.

CUARTO.- Estudio de áreas menos dotadas del sector.

QUINTO.- Formación de empresarios.

Con todo ello, se ofrecerá a la Administración Central y a la Autonómica, su integración en la Comisión Mixta de Formación, en calidad de asesores, para la definitiva aprobación, por mayoría entre empresarios y sindicatos, del plan de formación y su puesta en marcha con los mecanismos de control y seguimiento que establezcan.

ARTÍCULO 33º. - MODALIDADES GENERALES DE CONTRATACIÓN

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, reconocen expresamente la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades de contratación estén vigentes en el momento actual o puedan aprobarse en un futuro, por medio de disposiciones de carácter general.

Los contratos celebrados, o los que a tal efecto se celebren en el futuro, se regularán por las normas generales vigentes en el momento de su celebración, salvo en aquellas modificaciones que expresamente se pacten en el presente Convenio y que se encuentren comprendidas dentro de los límites previstos en disposiciones de carácter general.

Contrato para obra o servicio determinado.

Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o un servicio concreto, de carácter temporal no permanente, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta.

En el contrato escrito, deberá constar el carácter del contrato y se especificará de forma precisa y detallada la obra o el servicio que constituya el objeto del contrato.

Quedan comprendidos en el posible contrato por Obra o Servicio determinado, los trabajos de Zona, mantenimiento, instalaciones, amparados por contratos celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas, determinando por escrito en el contrato, el cliente que adjudica dicha obra o servicio determinado y el ámbito del mismo. U otras empresas, cuando dichos trabajos no constituyan actividad permanente en la empresa contratada.

Las empresas deberán notificar a los trabajadores/as con una antelación de quince días, la terminación del contrato para obra o servicio determinado cuando la duración del contrato sea superior a 6 meses. El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario/a, le obligará a abonar una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al período de retraso sin preavisar.

Contrato de eventualidad.

Se considerará contrato eventual, el que se concierte para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad de la empresa. En su formalización habrán de consignarse las circunstancias concretas por las que se producen.

Ambas partes convienen que la empresa afectada por el presente convenio, podrán celebrar contratos de eventualidad cuya duración máxima será de 12 meses dentro de un período máximo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dicha causa.

Prórroga:

En caso de que se concierte un plazo inferior a la duración legal o convencionalmente establecido, podrá prorrogarse mediante el acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total de contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Indemnización:

Equivalente a la parte proporcional de la cantidad resultante de aplicar la normativa vigente en cada momento.

Contratos formativos

1. - Contratos de formación.

Las partes firmantes del presente convenio, convienen en que la edad para los contratos formativos será la que en cada momento regule la normativa laboral vigente.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

La retribución será del 85% del salario fijado en convenio para cada categoría y en ningún caso sea inferior al S. M. I. Vigente en cada momento.

La reducción proporcional del salario, se realizará mensualmente, aún cuando la formación se imparta concentrada en determinados períodos.

La formación tendrá una duración mínima del 15% de la jornada laboral diaria y máxima del 20%, pudiéndose impartir acumulando semanalmente el tiempo destinado a formación.

Este tipo de contrato se realizará para cubrir puestos de trabajo en los que se realicen tareas auxiliares a la producción y a la gestión administrativas, quedando excluidos la realización de trabajos de producción con tiempo medido.

2. - Contratos en Practicas.

Teniendo en cuenta la especificidad de las funciones desempeñadas por el personal de ámbito de este convenio, el contrato de trabajo en prácticas sólo podrá concertarse con quienes estén en posesión de títulos universitarios, formación profesional o equivalentes que sean de aplicación en las actividades propias del sector. No podrá haber transcurrido más de 4 años desde la obtención de dicho título, interrumpiendo el servicio militar o social sustitutorio dicho cómputo.

El tiempo mínimo de contratación será de seis meses no pudiendo ser, en ningún caso, superior a dos años.

En cualquier caso, los trabajadores no podrán ser destinados a profesiones, trabajos o categorías de inferior nivel al habilitado por el título.

Se excluirán de esta modalidad de contratación, los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de mando, o realización de tareas especialmente tóxicas, penosas o peligrosas.

Los contratos en prácticas que se realicen para puestos de trabajo que impliquen producción con tiempos medidos, no se les exigirán los rendimientos de producción que tenga convenidos la empresa.

La retribución del trabajador será del 70% u 80% durante el primer o el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Período de Prueba.

1. Un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de títulos de grado medio.
2. Dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de títulos de grado superior.

Contratos a tiempo parcial.

1. **Delimitación:** Se considerará jornada a tiempo parcial, la inferior al 77% de la jornada a tiempo completo prevista en el presente Convenio Colectivo. Para homogeneizar el uso de esta modalidad de contratación, el mínimo se fijará en el 65% de la jornada anual ordinaria a tiempo completo, salvo que sea un contrato de sustitución.
2. **Salario:** La retribución del trabajador/a se establecerá en proporción a las horas trabajadas del salario fijado en la Tabla Salarial vigente del presente Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

No será aplicable dicha proporcionalidad al plus de transporte, prestaciones, etc., cuando éstas ostenten el carácter extrasalarial.

3. Horas complementarias:

Sólo pueden realizarse en contratos indefinidos y si el/la trabajador/a así lo pacta, pudiendo renunciar anualmente a su realización con un preaviso de 3 meses.

Su realización se considerará como horas ordinarias a todos los efectos.

El/la Trabajador/a deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

La Representación Legal de los/as Trabajadores/as recibirá información trimestral sobre la realización de horas complementarias.

Seguimiento a la Contratación:

La Comisión Paritaria del Convenio, hará un seguimiento de la evolución de la contratación en las empresas de su ámbito y podrán determinar el establecimiento de porcentaje máximo de contratación temporal y de los contratos de formación y práctica.

ARTÍCULO 34º. - SALUD LABORAL

A la vista de la entrada en vigor de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como del Reglamento que la desarrolla, (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero), que incorporan la normativa de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo en

materia de salud de los trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo coinciden en la necesidad de establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los Trabajadores, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio no podrán destinar a un trabajador a realizar actividades laborales cuando estos no tengan la cualificación adecuada, ni cuenten con la información y formación debida sobre el puesto o tarea a llevar a cabo, ni los medios de protección exigidos para la realización de los trabajos. Todo lo anteriormente enunciado sólo podrá llevarse a cabo mediante la implantación y aplicación efectiva de un plan de prevención de riesgos laborales, conforme al deber de integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de las empresas, tal y como determina el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Estiman las partes firmantes, que la mejor forma de protección de los Trabajadores de la Industria del Metal de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife en materia de Seguridad y Salud Laboral, se obtiene con la aplicación efectiva y rigurosa de lo especificado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como la normativa de desarrollo y complemento de las mismas y las disposiciones legales que en esta materia se aprueben en el futuro.

No obstante, y a pesar de las normas vigentes y de las que en el futuro se puedan aprobar, las partes acuerdan el establecimiento de una Comisión de Salud Laboral, de carácter permanente, que tendrá como cometidos principales los siguientes:

- 1) Aplicación y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como su Reglamento y de la normativa aplicable en cada momento, para las empresas incluidas en el presente Convenio.
- 2) Colaboración con los Comités de Seguridad y Salud y con los Delegados de Prevención en la realización de Planes de Prevención y de Formación, facilitando los derechos de participación y consulta previstos en la normativa preventiva. La formación de los Delegados de Prevención, se equipará a los del nivel básico de 30 horas, recogida en el Reglamento de los Servicios de Prevención. La formación deberá ser presencial preferentemente, y, en cualquier caso, la modalidad no presencial no podrá exceder del 70% del total del horario formativo a realizar.
- 3) Elaborar propuestas de colaboración con las Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (tales como Mutuas de Accidentes de Trabajo), e Instituciones Públicas (tales como el Gobierno de Canarias y el Instituto Canario de Seguridad Laboral), así como con la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, sobre el efecto que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene sobre las Empresas incluidas en este Convenio, así como cualquier otro aspecto derivado de esta materia.
- 4) Colaborar, de forma prioritaria, con las Empresas de pequeño tamaño que, debido a esta singularidad, encuentran más dificultades en la metodología a seguir.

A los efectos previstos en el presente artículo, la Comisión de Seguridad y Salud Laboral estará compuesta de forma paritaria por representantes de las Empresas y Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, quienes podrán solicitar la participación con voz, pero sin voto de técnicos en prevención, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

- 5) Dicha Comisión elaborará un Reglamento de Funcionamiento.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se obligan a impartir, anualmente, un curso (mínimo 30 horas) para la formación de los delegados de prevención de la Salud Laboral, teniendo en cuenta lo previsto en el punto 2 del presente artículo, en cuanto a tipo de modalidad formativa impartida.

ARTÍCULO 35º.- IGUALDAD DE TRATO

Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para ello, asumen los siguientes compromisos:

-Tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.

-Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.

-Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y laboral.

Con el mismo fin, las partes firmantes establecen los siguientes objetivos en materia de igualdad:

-Crear una Comisión Paritaria de Igualdad entre los miembros componentes de este convenio que promueva acciones en materia de igualdad.

-Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares, etc.).

-Dar una adecuada protección a los trabajadores frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente Convenio de los correspondientes protocolos de actuación.

-Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

ARTÍCULO 36.-CODIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL

1. Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos las partes firmantes del presente preacuerdo expresan su deseo de que todos los trabajadores/as sean tratados/as con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.
2. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. Todos los trabajadores/as tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento o la dirección de la empresa deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.
4. La denuncia falsa de hechos de esta naturaleza, cuya falsedad fuera constatada por la autoridad laboral o judicial será considerada como infracción muy grave y sancionada en su correspondiente grado, sin perjuicio de las acciones que el/la denunciado pueda ejercer.

ARTÍCULO 37º. - FORMACIÓN CONTÍNUA

Ambas partes conscientes de la instrumentalización de la formación continua que necesita el sector, acuerdan:

"Suscribir en su totalidad el Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector del Metal publicado en el B.O.E. el 28 de abril de 2001.

ARTÍCULO 38º.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Confemetal y las Federaciones Siderometalúrgicas de U.G.T., CC.OO. y CIGA suscribieron a comienzos del año 1996 el Acuerdo Marco Nacional sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal (BOE de 4 de marzo de 1996).

El Acuerdo, que afecta a todos los Convenios Provinciales de la Industria del Metal de manera directa, se adoptó, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades.

El sistema de clasificación profesional es una de las materias cuya regulación atribuye el Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva y constituye una de las piezas clave sin cuya reforma ágil y flexible resulta imposible implantar los nuevos sistemas de gestión y organización del trabajo, sistemas en los que la movilidad funcional es la norma y el concepto de adscripción al puesto de trabajo algo extraño, obsoleto y ajeno.

Debido a que la implantación del sistema de clasificación profesional contenido en el citado acuerdo nacional no podía hacerse ni literal ni automáticamente ni de forma unilateral, requería, por tanto, la adaptación negociada en el ámbito del Convenio para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, por lo que constituida la Comisión Técnica de Clasificación Profesional prevista en el anterior Convenio, se llegó al acuerdo publicado en el BOP nº 75 de 22 de abril de 2009.

ARTÍCULO 39º.- COMISIÓN TÉCNICA DE RIESGOS LABORALES

Se acuerda la creación de una Comisión para el estudio y adecuación de las normas de Riesgos Laborales, que son de obligado cumplimiento en las empresas del sector.

ACUERDO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

El código de conducta se regirá por el capítulo XII del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal. «BOE» núm. 145, de 19 de junio de 2017, firmado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) y los sindicatos más representativos a nivel estatal. (Régimen disciplinario).

NORMAS COMPLEMENTARIAS PARA LAS EMPRESAS DE TENDIDOS DE LÍNEAS DE CONDUCCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y TELEFÓNICAS DE LA PROVINCIA

1.- EXTENSION

Las presentes Normas serán de aplicación a los trabajadores de tendidos de líneas de conducción de energía eléctricas y telefónicas.

No serán aplicables estas Normas, cuando los trabajadores a que las mismas se refieren sean llevados a cabo por las propias Empresas eléctricas, telefónicas, con personal afectado por sus correspondientes normativas laborales.

2.-CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Atendiendo a las modalidades y duración de sus contratos de trabajos en las empresas, se considerará el personal en las tres clases: fijo, contratado por obra determinada y eventual.

Personal fijo. Es el contratado por la Empresa con carácter indefinido y con la obligación de realizar su cometido en cualquiera de las obras que la misma ejecute.

Personal contratado para obra determinada. Es el contrato para trabajar en la ejecución de una obra determinada de las que la empresa realiza.

Como obra determinada se entenderá un conjunto de trabajos de establecimiento, mejora y reconstrucción de líneas, centros de transformación y redes eléctricas o de telecomunicaciones, en una zona delimitada y para un mismo cliente.

Durante el tiempo de duración de la obra determinada, el personal contratado podrá realizar otros trabajos para la empresa, sin perder este carácter.

Si un trabajador continúa al servicio de la Empresa en más de tres obras concretas y con duración total superior a tres años, sin solución de continuidad entre ellas, o si la interrupción de continuidad fuese inferior a tres meses, adquirirá el carácter de trabajador fijo.

Personal eventual. Es el contratado para trabajos eventuales por circunstancias de la producción, en los plazos y condiciones determinados en el articulado general del presente convenio.

3.-ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS

El personal que a continuación se enumera, se asimila a las categorías profesionales siguientes:

CATEGORÍAS	ASIMILACIÓN
------------	-------------

Brigada de excavaciones, acopio y hormigonado:

Capataz Especialista	Especialista
Peón	Peón

Brigada de armado, izado y tendido:

Capataz de montaje	Encargado
Montador de 1ª	Oficial de 1ª
Montador de 2º	Oficial de 2º
Especialista	Especialista
Peón	Peón

Brigada de montaje de líneas catenarias y transversales:

Jefe de Brigada	Encargado
Montador de 1º	Oficial de 1ª
Montador de 2ª	Oficial de 2ª
Montador de 3ª	Oficial de 3ª
Especialista	Especialista
Peón	Peón

Brigada de raspado y pintado de hierros:

Capataz especialista	Especialista
Peón	Peón

Administración de obras:

Oficial de 1ª	Oficial de 1ª
Auxiliar	Auxiliar
Almacenero	Almacenero
Vigilante noche almacén	Vigilante
Vigilante de obra	Vigilante

Otras categorías

Jefe de línea	Contramaestre
Carpintero	Oficial en su categoría
Cantero	Oficial en su categoría
Barrenero	Oficial en su categoría
Albañil	Oficial en su categoría
Soldador	Oficial en su categoría
Herrero	Oficial en su categoría

4.- PERIODO DE PRUEBA

El ingreso del trabajador se considerará hecho a títulos de prueba, si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Técnicos titulados: seis meses
- Técnicos no titulados y administrativos: tres meses
- Personal cualificado (prof. o de oficio, etc.): treinta días laborables.
- Personal no cualificado: quince días

5.- JORNADA

La jornada de trabajo se iniciará y finalizará en el tajo.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén realizando, desde su centro base a los mismos.

Se abonarán por la empresa las horas de desplazamiento que excedan de una hora a razón del valor hora de trabajo según categoría profesional correspondiente, computándose el fraccionamiento de tiempo mensualmente.

Este complemento es de carácter salarial y, por lo tanto, incluido en la cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el art. 109 de la Ley de Seguridad Social, con las limitaciones establecidas en el R.D. 2064/95 de 22 de diciembre.

6.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS

En la actividad de tendido de líneas, tendido de cables y redes telefónicas, el personal que por prestar sus servicios en las obras que realice la empresa no tenga un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de compensación de los gastos por efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio, como mínimo el 45 por 100 del salario mínimo interprofesional mensual, en vigor en cada momento.

Si la incorporación o permanencia en la obra obligase al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá en concepto de dietas total un importe mínimo equivalente al 130 por 100 del salario mínimo interprofesional mensual, en vigor en cada momento.

Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, previa autorización de la empresa, limitándose en su caso su cuantía máxima, deberá ser abonado el exceso correspondiente, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No serán aplicables estas compensaciones cuando los citados trabajos sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas, telefónicas o ferroviarias, con personal afectado por sus correspondientes convenios.

A los/as trabajadores/as que se encuentren afectados/as por el ámbito de aplicación de las Normas Complementarias que, al inicio del disfrute de sus vacaciones se encontraran trabajando en lugar distinto al de la isla donde residan, tendrán derecho a 1 día por traslado al lugar de residencia, y en su caso, otro día por la reincorporación a su puesto de trabajo, sin que estos 2 días se computen dentro del período de vacaciones.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar el billete. También serán de cuenta de empresa el hospedaje, así como los gastos de desplazamiento, pudiendo el trabajador solicitar el anticipo de dichos gastos.

Cuando la regulación que antecede interfiera con lo actualmente vigente en algún convenio de ámbito inferior se estará a lo dispuesto en este último

Las condiciones establecidas en el presente artículo, sustituyen y compensan a las establecidas en las Normas Complementarias de 18 de mayo de 1973, quedando sin aplicación por acuerdo expreso de las partes.

En lo no regulado en las presentes normas se estará:

- 1º.- A lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial que esté en vigor en cada momento.
- 2º.- Al Estatuto de los Trabajadores.

Estas normas tendrán la misma vigencia que el Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas.

NORMAS ESPECÍFICAS PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE REPARACION NAVAL

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, teniendo en cuenta la situación de las empresas del sector de reparación naval, acuerdan:

1. Extensión.

Las presentes Normas serán de aplicación a los trabajadores de las empresas que pertenezcan al sector de reparación naval.

2. Jornada.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Cuando la jornada diaria exceda de 6 horas de forma continuada, se establecerá un tiempo de descanso mínimo de 15 minutos. Este descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos cuando se trate de trabajadores menores de 18 años.

Para el establecimiento de la jornada irregular se establece un máximo de jornada diaria de 12 horas, con los límites legales en cuanto a jornada semanal y anual, computándose dentro de las 12 horas la hora de comida como hora efectiva de trabajo. El exceso que resulte de la realización de la jornada irregular será compensable por horas de descanso dentro de la vigencia del contrato laboral del trabajador y/o abonadas como horas extras, a voluntad del trabajador, con los límites legales del Estatuto de los Trabajadores.

3. Horas extraordinarias.

Atendiendo a las peculiaridades del sector de las empresas de reparación naval, ambas partes, acuerdan que se podrán realizar horas extraordinarias habituales para el normal desenvolvimiento de su actividad, no siendo de aplicación a las empresas y trabajadores de este sector el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

El valor de la hora extraordinaria quedará congelada durante la vigencia del presente convenio, aplicándole el valor que aparece en la tabla salarial del año 2017 y no la de la fórmula.

Cuando el valor de la hora extra de la fórmula supere el valor de la tabla, se aplicará la fórmula.

Cálculo para el valor de la hora extraordinaria:

A los efectos, el cálculo de la base para las horas extraordinarias será de aplicación la siguiente fórmula:

$$\frac{(SB + CPA + IP) 16 + (CPT) 11}{1.792}$$

SB= SUELDO BASE

CPA=COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD

IP= INCENTIVO DE PUNTUALIDAD

CPT= COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO.

Se considerarán complementos del puesto de trabajo los supuestos de penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, navegación, embarque, turnos y trabajos nocturnos).

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo mínimo del 75%, sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones más beneficiosas.

Se podrá realizar de mutuo acuerdo, la compensación de horas extraordinarias por tiempo de descanso. Dicho tiempo de descanso será equivalente al 150% de las horas realizadas.

4. Plus de embarque.

Se establece un plus de embarque equivalente al 25% del salario bruto diario para el trabajador que, por razones de organización del trabajo, deba pernoctar en el mar.

5. Plus de festivos.

Se establece un plus de festivos equivalente a un día de descanso, más el 25% del salario bruto diario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL - NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

Los firmantes de este convenio, entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para fomentar la igualdad de oportunidades.

OBJETIVO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO.

Las organizaciones firmantes coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas las siguientes:

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

- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad a sus condiciones de empleo.
- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres, como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales, en especial los de la U.E.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Teniendo en cuenta la situación, en algunos casos, abusivas del alcohol o drogas en el ámbito laboral y de los peligros que ello entraña para el propio trabajador, sus compañeros de trabajo y para la propia empresa, las parte firmante de este convenio acuerdan establecer un calendario de negociación de esta materia, que se prolongará con carácter mensual a partir de enero de 2018 hasta que se consiga un acuerdo, momento en el cual lo que se llegara a acordar, será incorporado al cuerpo normativo de este convenio.

DISPOSICION FINAL.

Son partes firmantes de este Convenio, por la representación que ostenta, LA FEDERACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DEL METAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (**FEMETE**), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE COMIISIONES OBRERAS CANARIAS (**CC.OO**), UNIÓN SINDICAL OBRERA DE CANARIAS (**U.S.O**), LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCION Y AGRO DE CANARIAS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (**U.G.T**) E INTERSINDICAL CANARIA (**I.C**), que se han reconocido como interlocutores legitimados y miembros de la Comisión Negociadora.