

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo sectorial da empresa "Montajes Eléctricos Noroeste, S.L." 2018-2019

Logo de constituírse a comisión negociadora do convenio colectivo da empresa "MONTAJES ELÉCTRICOS NOROESTE, S.L.", 2018-2019 da provincia da Coruña (código de convenio número 15100772012019), subscríbese con data 17 de xullo de 2018 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscripción e publicación con data 6 setembro de 2018.

Con datas 23 de outubro de 2018, 7 de decembro de 2018 e 14 de xaneiro de 2019 achéganse alegacións aos requirimento de datas 9 de outubro, 9 de novembro e 12 de decembro de 2018.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm. 143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60, do 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria da Coruña é competente para resolver a inscripción da prórroga e modificación parcial do convenio colectivo da empresa "MONTAJES ELÉCTRICOS NOROESTE, S.L.", 2018-2019 da provincia da Coruña e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 35 do Decreto 135/2017, do 28 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da consellería de economía, emprego e industria (DOG núm. 18, do 25 de xaneiro de 2018).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscripción do convenio colectivo sectorial da empresa "MONTAJES ELÉCTRICOS NOROESTE, S.L.", 2018-2019 da provincia da Coruña no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A remisión do convenio colectivo da empresa "MONTAJES ELÉCTRICOS NOROESTE, S.L.", 2018-2019 da provincia da Coruña ó Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 21 de xaneiro de 2019.

O xefe territorial de economía, emprego e industria

Isidoro Martínez Arca

CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD MERCANTIL "MONTAJES ELÉCTRICOS NOROESTE, S.L."

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Objeto y ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa "MONTAJES ELÉCTRICOS NOROESTE, S.L." y sus trabajadores.

La actividad de la empresa es la siguiente:

- Vigilancia y protección de bienes, establecimientos espectáculos, certámenes o convenciones.
- Protección de personas determinadas, previa autorización correspondiente.

- c) Depósito y custodia de objetos valiosos o peligrosos.
- d) Transporte de explosivos.
- e) Instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad conectados a central receptora de alarmas.
- f) Explotación de centrales para la recepción, verificación y transmisión de las señales de alarmas y su comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como prestación de servicios cuya realización no sea de la competencia de dichas Fuerzas y Cuerpos.
- g) Planificación y asesoramiento de las actividades de seguridad.
- h) El ámbito territorial del presente convenio se circunscribe a la provincia de A Coruña.

Artículo 2.-Ámbito personal.

El presente convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa.

Artículo 3.-Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 01/08/2018 y su duración será hasta el 31/07/2019.

Este convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de un mes como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 4.º.-Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

En todo caso, las mejoras resultantes del presente convenio serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, aplicándose, en todo momento, la norma más favorable para el trabajador.

Artículo 5.º.-Comisión Mixta Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por una representación de la Empresa y por la representación de los trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión podrá entender, entre otras, de las siguientes cuestiones:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Adecuación del texto del Convenio a las disposiciones legales de derecho necesario que pudieran establecerse durante su vigencia.
- Las que le sean asignadas en el presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta se reunirá a petición de una de las partes integrantes, la cual lo comunicará a la otra parte. La reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días desde la fecha en que fuera solicitada.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de quince días laborables desde la celebración de la reunión.

En el supuesto de que los Acuerdos que se adopten en la Comisión Mixta Paritaria contradigan o afecten sustancialmente a alguna de las disposiciones del Convenio Colectivo, deberán ser aprobados, para su validez, por mayoría simple de los trabajadores reunidos en Asamblea y someterse al control de legalidad establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción previsto en la Ley.

CAPÍTULO II TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 6.-Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo, a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes, de forma habitual, y en todo caso, de 40 horas en cómputo semanal.

Artículo 7.-Vacaciones anuales.

1.-Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de 31 días naturales, siempre que supongan un mínimo de 23 días hábiles, de vacaciones retribuidas, entendiéndose por hábiles a estos efectos, de lunes a viernes. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, pudiendo convenir en dividir su disfrute en dos períodos, 12 días serán a conveniencia del trabajador y 11 de la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes por lo menos del comienzo de su disfrute.

2.-La Incapacidad Temporal, los descansos establecidos legalmente por gestación, maternidad y adopción, así como la paternidad, interrumpen las vacaciones por el tiempo de duración de dichas incidencias, teniendo el trabajador derecho a disfrutarlas una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 8.-Descanso semanal y calendario laboral.

1.-Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados, salvo acuerdo entre las partes, como días de descanso para los trabajadores.

2.-El calendario laboral, condicionado por lo señalado en el presente artículo y en los dos anteriores, será elaborado de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y será expuesto en lugar bien visible para conocimiento de todos los trabajadores.

Artículo 9.-Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de las horas de trabajo pactadas en este convenio.

CLASIFICACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS:

a) FUERZA MAYOR.-Son las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos que pudieran producir evidentes y graves perjuicios tanto a la empresa como a terceros, así como para prevenir los riesgos de pérdida de materias primas.

b) PERÍODOS PUNTA IMPREVISIBLES.-Son las necesarias para prevenir un grave quebranto a la actividad cuando ésta hubiera sido imprevisible y su constatación sea evidente, tales como: ausencias imprevistas, puesta en marcha o paradas, cambios de turno u otras análogas. Se mantendrá la realización de esta modalidad cuando no sea posible, para su sustitución, la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas que, por el hecho de no realizarse cause a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y las de los demás supuestos de fuerza mayor.

RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Se tomará como base de cálculo el valor de la hora ordinaria, la cual será multiplicada por un coeficiente en función de la clasificación siguiente:

- Horas extraordinarias realizadas en días laborales:

COEFICIENTE=1,60 Fórmula de cálculo H.E.= (R.T.A./ H) x 1,60

- Horas extraordinarias realizadas en festivos:

COEFICIENTE=1,75 Fórmula de cálculo H.E.= (R.T.A./ H) x 1,75

H.E. = Valor de la hora extraordinaria

H = Número de horas efectivas de trabajo al año.

R.T.A. = Retribución total anual en la que estarán incluidos el salario base, plus de asistencia y complemento personal, en su caso, así como las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO III

PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 10.-Licencias retribuidas.

1.-El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Un día natural al año por asuntos propios, avisando como mínimo con una semana de antelación.
- b) Quince días naturales en caso de matrimonio o de inscripción oficial como parejas de hecho
- c) Dos días naturales por divorcio o separación legal.
- d) Un día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos y hermanos del trabajador o de su pareja (legal o de hecho).
- e) Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en el supuesto de que suceda fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de cien kilómetros de ella, por fallecimiento de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos. Por estas mismas causas, dos días laborables, ampliables a cuatro días naturales, cuando se trate de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de la pareja (legal o de hecho), hijos, padres y hermanos de uno u otro componente de la pareja, y abuelos: dos días laborables, que serán cuatro días naturales en el supuesto de que suceda fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de cien kilómetros de ella. Por estas mismas causas, cuando se trate de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, los plazos serán respectivamente de dos y tres días naturales.
- g) Por adopción y paternidad, tres días laborables.
- h) Por traslado de domicilio, un día laborable.
- i) Por el tiempo máximo de 60 horas al año para concurrencia a exámenes parciales o finales en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, o para concurrencia a oposiciones para ingresar en Cuerpos de funcionarios públicos.
- j) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo, la citación ante cualquier tribunal o juzgado como testigo o jurado, la citación ante los tribunales y juzgados de lo social como demandante si prospera la reclamación y las citaciones relacionadas con el cumplimiento del servicio militar obligatorio o con la prestación social sustitutoria. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica; en los demás casos, la duración será la necesaria y siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.
- k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio Colectivo y en otras disposiciones legales o convencionales.
- l) Por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, así como para otras consultas médicas.
- m) Por el tiempo necesario, para tratamientos médicos especiales y necesarios del trabajador y de su pareja.
- n) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2.-Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora de trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando lo destine a lactancia de un hijo menor de nueve meses, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 11.-Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral siempre y cuando exista hospitalización y solo durante la duración de la misma, la Empresa abonará una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social, complete hasta el cien por cien de los salarios brutos del trabajador en baja.

Artículo 12.-Licencias o permisos no retribuidos.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, y si la empresa lo considera pertinente, se concederán licencias, sin percibo de haberes, por el tiempo que sea preciso.

CAPÍTULO IV**MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO****Artículo 13.-Excedencia voluntaria.**

Se concederá la excedencia a los trabajadores según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos.

En todo caso, por acuerdo entre la empresa y el trabajador podrán concederse excedencias en condiciones distintas a las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.-Despido improcedente.

Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización legal pertinente. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación antes referidos.

Artículo 15.-Extinción de contratos por causas objetivas.

Los trabajadores cuyos contratos se extingan según lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho, en todos los casos, a la indemnización que prevea la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO V**CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO****Artículo 16.-Mantenimiento del empleo.**

Durante la vigencia de este convenio, la empresa se compromete en la medida de lo posible a no hacer uso de lo dispuesto en el Artículo 51 y en el Artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores por causas técnicas, organizativas o de producción.

En el supuesto de que la causa que se alegue sea una situación económica negativa, la Empresa estará obligada, tanto para los despidos individuales como para los colectivos, a la consulta con la representación de los trabajadores prevista en el Artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.-Modalidades de contratación.

El acceso al puesto de trabajo se producirá mediante contrato de trabajo acogido a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes en el momento de firmar el Convenio, respetándose escrupulosamente el principio de causalidad para la elección del tipo de contrato.

La Dirección de la Empresa se compromete expresamente, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, a no realizar, en la medida de lo posible contrataciones a través de empresas de trabajo temporal.

Artículo 18.-Control de la contratación.

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador contratado con una copia del mismo.

La Empresa remitirá, a la Representación de los Trabajadores, copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos. Todo ello, en el plazo máximo de diez días naturales a partir de la celebración de los contratos, las prórrogas y las denuncias.

Artículo 19.-Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los grupos profesionales:

- Grupo 1: hasta seis meses
- Grupo 2: hasta seis meses
- Grupo 3: hasta dos meses
- Grupo 4: hasta un mes
- Grupo 5: hasta 1 mes
- Grupo 6: hasta 15 días
- Grupo 7: hasta 15 días

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen un certificado de nivel 3, 4 o 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el tiempo del mismo, que se reiniciará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo. Cuando la situación de IT sea derivada de accidente laboral no se interrumpirá el cómputo del período de prueba.

CAPÍTULO VI**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO**

En todo lo no previsto en este capítulo resultará de aplicación lo dispuesto en el capítulo V del II convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal y lo dispuesto en el capítulo III del convenio colectivo del sector de la industria sidero metalúrgica de A Coruña 2015-2019.

Artículo 20.-Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en el sistema de clasificación profesional.

Todos los trabajadores serán adscritos a un determinado grupo profesional y a una División Funcional, y la conjunción de ambos será la que establezca la clasificación organizativa de cada trabajador.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo 1.-Técnicos de grado Superior

Grupo 2.-Técnicos de grado medio

Grupo 3.-

A.-Jefe de taller y jefe de Administración de 1.^a y de 2.^a

B.-Jefe Organización de primera, Delineante Proyectista y Dibujante proyectista

Jefe de organización e segunda y técnicos industriales.

C.-Maestro de Taller y contra maestre.

Grupo 4.-Delante de 1.^a, Práctico en Topografía, técnico organización de 1.^a. Encargado y técnico de organización de 2.^a.

Grupo 5.-

A.-Oficial Administración de Primera y viajante. Oficial Administración 2.^a y viajante de 2.^a.

B.-Profesional de oficio de 1.^a, Chofer camión, grúa, turismo y profesional siderúrgico 1.^a. Profesional oficio 2.^a y profesional Siderúrgico 2.^a.

Grupo 6.-Almancenero, Aux. Admón y Organización. Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3.^a, Pedador-Basculero y Profesional Siderúrgico 3.^a.

Grupo 7.-Peón, ordenanza, portero y vigilante.

Artículo 21.-Movilidad funcional.

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

Movilidad funcional vertical: es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia del trabajador, pero no así la división funcional a la que está adscrito.

a.1.-La movilidad funcional vertical es ascendente cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas al trabajador corresponden a un grupo profesional de nivel superior.

Esto podrá darse por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tal las no superiores a los 6 meses (salvo en caso de sustitución por I.T. o excedencia), y tal cambio ha de notificarse simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal, debiendo incluir dicha notificación al menos la descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios, la identificación de los trabajadores afectados y la duración estimada de la movilidad.

a.2.-La movilidad funcional vertical será descendente cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas al trabajador corresponden a un grupo profesional de nivel inferior. Y podrá darse por razones organizativas técnicas o productivas, justificadas en razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La adscripción a este tipo de tareas y funciones se hará por el tiempo imprescindible para su atención, que en todo caso, no podrá exceder de los tres meses. Trascurrido este tiempo el trabajador ha de ser reincorporado a su puesto de origen.

Para hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad ha de notificarse la intención de los cambios simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal.

b) Movilidad funcional horizontal: es aquella que implica cambio de división funcional de adscripción previa del trabajador

c) Movilidad funcional ordinaria: es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones de tareas se producen dentro de los límites de encuadramiento profesional del trabajador, esto es, su pertenencia a un grupo profesional y una división funcional determinada.

Artículo 22.-Movilidad dentro del grupo profesional.

La empresa podrá destinar a los trabajadores a la realización de funciones o tareas de distintos niveles salariales dentro de un mismo grupo profesional.

En cualquier caso, se garantizará el mantenimiento de las retribuciones que las personas afectadas viniesen percibiendo en sus anteriores puestos, en caso de que estas fuesen superiores a las del puesto de destino. Si las retribuciones del puesto de destino fuesen superiores los trabajadores afectados percibirán las del nuevo puesto.

Artículo 23.-Promoción profesional.

Los ascensos se sujetarán al siguiente régimen:

- El ascenso de los trabajadores a puestos que impliquen mando o confianza será de libre designación por la empresa
- Para ascender a un grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
 - 1.-Titulación adecuada.
 - 2.-Conocimiento del puesto de trabajo
 - 3.-Historial profesional
 - 4.-Tener desempeñado función de superior grupo profesional
 - 5.-Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al grupo que se vaya a desempeñar.

6.–La permanencia en el grupo profesional.

- En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso aplicando la discriminación positiva a favor de la mujer, subsidiariamente se adjudicará al trabajador/a más antiguo.

Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

Artículo 24.–Movilidad geográfica: desplazamientos y traslados.

A) Se entiende por desplazamientos el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses, estableciéndose un preaviso de 5 días naturales de antelación para desplazamientos de entre 45 días naturales y 3 meses.

En los supuestos que los desplazamientos exijan pernoctar fuera del domicilio y tengan una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo, y en el supuesto de que por este procedimiento no cubriesen los puestos a prever, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias para no ser desplazados:

- Representantes de los trabajadores
- Disminuidos psíquicos o físicos
- Mujeres embarazadas, personas que disfruten del permiso de lactancia o de alguna reducción de jornada por atención a menores o a familiares.

En estos casos la empresa deberá avisar previamente a los afectados, por escrito, con al menos 10 días laborales de antelación.

INCORPORACIÓN A OBRA: no existe desplazamiento sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en los casos en que el personal haya sido contratado específicamente para la realización de actividades de la empresa en las cuales la movilidad geográfica es condición habitual en consonancia con el carácter transitorio, móvil o itinerante de los centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de las obras.

Si la incorporación a obra se prevé por un tiempo superior a 6 meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con un mínimo de 10 días de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por un tiempo entre 15 días y 6 meses, el preaviso será de 5 días.

B) Se considerará traslado la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquel en que venía prestando sus servicios y que comporte un cambio de residencia habitual.

En caso de que comporte cambio de residencia habitual la empresa debe preavisar al trabajador y a los representantes de los trabajadores, por escrito, con al menos 30 días de antelación. El trabajador percibirá un indemnización compensatoria equivalente al 35% de su percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al tiempo de realizarse el cambio de centro de trabajo, el 20% de las mismas al comenzar el segundo año y el 20% al comenzar el tercer año, siempre sobre la base inicial.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 25.–Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 26.–Técnicos de prevención.

La Empresa designará uno o varios técnicos que se ocuparán de la prevención de riesgos profesionales en el centro de trabajo. Este o estos técnicos puede ser, bien trabajadores de la Empresa debidamente formados, bien técnicos es-

pecializados ajenos a la misma; en todo caso, la representación de los trabajadores deberá ser consultada antes de su designación.

Artículo 27.-Delegados de prevención.

Los trabajadores designarán, por sufragio universal libre, directo y secreto, los delegados de prevención, que desde ese momento quedarán constituidos como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Artículo 28.-Formación de los trabajadores.

1.-La Empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.

2.-Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención y para los delegados de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos. A estos efectos, se considera como “conocimientos mínimos indispensables” al programa de formación previsto en el Anexo IV, apartado A) del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

3.-El resto de los trabajadores recibirá una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.

4.-La formación a que se refieren los apartados anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Artículo 29.-Evaluación de riesgos.

La Empresa pondrá a disposición de los Técnicos de Prevención, de los Delegados de Prevención y de la Representación de los Trabajadores, una copia de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la Empresa conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 30.-Comité de Seguridad y Salud.

En su caso, y con el fin de prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, se celebrará trimestralmente una reunión del Comité de Seguridad y Salud constituido conforme al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de la precitada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud se analizarán, tras las inspecciones oportunas, las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y se propondrán las medidas necesarias para corregirlas. También se analizarán los accidentes de trabajo habidos en el periodo interreuniones. De todo ello se dará cuenta en el Acta de la reunión.

Independientemente de lo anterior, los Delegados de Prevención, en conjunto o por separado, podrán remitir informes a la Dirección de la Empresa proponiendo la adopción de medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes; a los cuales deberá responder la Empresa tan pronto como le sea posible.

Artículo 31.-Reconocimiento médico anual.

La Empresa está obligada a realizar un reconocimiento médico anual como mínimo para todo el personal dentro de la jornada laboral. No obstante los reconocimientos médicos generales no serán necesarios en los casos en que los reconocimientos específicos de cada puesto de trabajo incluyan las pruebas recogidas en los generales correspondientes al año natural.

El reconocimiento consistirá como mínimo en audiometría, control de la vista, análisis de sangre y orina y expirometría y exploración clínica y deberá hacerse en los nueve primeros meses del año. El tiempo empleado por el reconocimiento será abonado por la empresa, quien además facilitará los medios de transporte para ese desplazamiento.

Artículo 32.-Prendas de trabajo.

La empresa proporcionará a los trabajadores las adecuadas prendas de trabajo.

El personal obrero percibirá dos buzos cada año, y si fuese necesario por deterioro o accidente, se le entregará otro, siempre con la devolución de la prenda deteriorada. Asimismo, se le facilitarán dos toallas al año.

En lo que se refiere al calzado, el empresario dotará al trabajador de un par de botas de seguridad, como mínimo, que le proteja de los riesgos que su actividad pueda provocar, siempre que dicha actividad requiera estas prendas de protección.

El personal administrativo y técnico que así lo solicite percibirá cada año la bata que le proteja del desgaste de su propia ropa.

Se proveerá de prendas de abrigo, ropa y calzado impermeable al personal que tenga que realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como a los que tuviesen que actuar en lugares fangosos o encharcados.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y OTROS DERECHOS SOCIALES

Artículo 33.-Crédito horario.

1.-Los representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito horario mensual retribuido según lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

2.-Los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo necesario, independiente del crédito horario que puedan tener como Representantes de los Trabajadores, para la realización de sus funciones específicas en materia de prevención de riesgos.

Artículo 34.-Derecho de reunión.

En el caso de que los trabajadores afectados por el presente Convenio, lo estimen necesario, tendrán derecho a un máximo de una hora trimestral retribuida para la celebración de reuniones o asambleas en horas de trabajo, adecuando la Empresa un lugar para el desarrollo de las mismas.

CAPÍTULO IX

ASPECTOS ECONÓMICOS

Artículo 35.-Composición de las retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial:

1) Retribuciones salariales:

a) Salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada con carácter básico por unidad de tiempo.

b) Complementos personales son aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que fueran valoradas al fijar el salario base, tales como antigüedad, idiomas, etc.

c) Complemento de puesto de trabajo son aquellas cantidades que percibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo o de la manera de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente, tales como nocturnidad, tóxicos, penosos, etc.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

d) Complemento por calidad o por cantidad de trabajo, son los que retribuyen una mayor cantidad de trabajo, tales como pluses, incentivos, etc. Su percepción estará condicionada en cualquier caso al cumplimiento efectivo del módulo de cálculo y no tendrá carácter consolidable, salvo pacto o Convenio en contrario.

e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a tres gratificaciones extraordinarias, a percibir una entre el 13 y el 15 de julio (que se devengará del 1 de julio al 30 de junio) otra entre el 13 y el 15 de Diciembre (que se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre) y la otra entre el 13 y el 15 de marzo (que se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre), en la cuantía equivalente a treinta días de Salario Base más Pluses que vengán percibiendo.

Los trabajadores que hayan ingresado o cesen en el transcurso del año percibirán las tres gratificaciones extraordinarias prorrateadas en función al tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.

El personal que preste sus servicios en jornada reducida a tiempo parcial percibirá gratificaciones extraordinarias en el importe correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

f) Mejoras voluntarias, el régimen de las mejoras voluntarias se regirá por lo establecido en pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

2) Percepciones extrasalariales: tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo casual, con el trabajo prestado. En todo caso tendrán este carácter los conceptos siguientes:

a) Los capitales asegurados derivados de pólizas de vida o accidente.

b) Las prestaciones y sus complementos e indemnización de la Seguridad Social.

c) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que fueran realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje y locomoción, pluses de transporte y distancia, y aquellos de alquiler o coste de vivienda que viniesen percibiendo los trabajadores.

d) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

3) Los complementos de salarios tendrán la consideración que las partes le otorguen y en caso de duda, lo que mejor se adapte a su naturaleza dentro de los tipos señalados en el apartado 1, sin que en ningún caso se pueda cualificar como salario base.

4) Acuerdan las partes establecer el pago del salario anual prorrateado en doce mensualidades.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los cinco primeros días naturales al mes siguiente de su devengo.

Artículo 36.-Salidas, viajes y dietas.

Todos los trabajadores que por orden de la empresa, en función de las necesidades de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique ésta, disfrutarán sobre su salario las compensaciones siguientes, salvo acuerdo de mejora en cada caso concreto entre las partes:

- En caso de que el trabajador tenga que realizar una comida fuera de la localidad, se le abonarán 9,42 €.
- Si tuviera que realizar dos comidas fuera de su localidad: 17,38 €.
- En caso de pernocta y desayuno, se le abonarán 15,93 €.
- En caso de pernocta y dos comidas se le abonarán 31,87 €.
- Si el desplazamiento es superior a siete días, la dieta completa a partir del octavo día será de: 25,32 €.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la empresa.

Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta y aceptación voluntaria de aquél, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 37.-Plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad. Plus de jefe de equipo. Plus de asistencia y puntualidad. Plus de antigüedad.

En relación a dichos pluses se estará a lo dispuesto en el II Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología, y los servicios del sector del metal publicado en el BOE n.º 145 el 19 de junio de 2017 y al Convenio Colectivo del sector de la industria sidero metalúrgica de A Coruña, 2015-2019, publicado en el BOP n.º 231, del 5 de diciembre de 2017.

Puesto que el plus de antigüedad fue eliminado en 1998, los trabajadores que a fecha de entrada en vigor de este convenio lo vinieran percibiendo, lo seguirán haciendo como complemento personal no absorbible ni compensable, en la cuantías que figuran en el anexo I.

Artículo 38.-Tabla salarial.

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas por la jornada laboral ordinaria que será para cada trabajador la que corresponda a su categoría profesional o nivel salarial, sin ninguna discriminación por razón de sexo, y que se contiene en los anexos de este convenio.

Artículo 39.-Cláusula de revisión salarial.

De acuerdo con la vigencia de este Convenio, las partes han acordado un incremento retributivo equivalente a un 2% en 2019, un 2% en 2020 y un 2% en 2021 en todos los conceptos .

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO. CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 40–Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 73 del presente convenio.

Artículo 41.–Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

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

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

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tenga incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio para la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

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

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que se pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para si mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 42.-Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuviesen incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánicamente y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituyen un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 43.-Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa, a la plantilla que pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comportamiento accidente para las personas.

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

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por 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. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para si mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 44.- Régimen de sanciones.

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

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

– Despido.

Artículo 45.-Prescripción.

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

- Faltas leves: diez días
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

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

DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el II Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología, y los servicios del sector del metal publicado en el BOE n.º 145 el 19 de junio de 2017 y al Convenio Colectivo del sector de la industria sidero metalúrgica de A Coruña, 2015-2019, publicado en el BOP n.º 231, del 5 de diciembre de 2017. Y subsidiariamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la demás legislación concordante vigente.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes se adhieren a procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos regulado en el capítulo XIII del II Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología, y los servicios del sector del metal.

USTG

ANEXO I
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2018

Grupos	CATEGORÍA	SALARIO BASE	Antig.	Plus transporte	Plus actividad
		Mensual			
1.-	Técnicos de grado superior	1.274,39	50,73	109,94	10,32
2.-	Técnicos de grado medio	1.210,35	55,96	109,94	68,27
3.-A)	Jefe de taller y Jefe de 1.ª Administrativo	1.210,35	55,96	109,94	68,27
3.-A)	Jefe de 2.ª Administrativo	1.129,19	51,82	109,94	78,97
3.-B)	Jefe de organización de 1.ª, Delineante Proyectista y Dibujante proyectista. Jefe de organización e 2.ª y Técnicos industriales	1.066,34	48,02	109,94	64,19
3.-C)	Maestro de taller y contraamaestre	1.066,34	48,02	109,94	64,19
4.-	Delineante de 1.ª, práctico en topografía y técnico de organización de 1.ª. Encargado y técnico de organización de segunda	1.274,39	50,73	109,94	10,32
5.-A)	Oficial Administrativo de 1.ª y viajante	978,21	44,10	109,94	100,65
5.-A)	Oficial Administrativo de 2.ª y delineante de segunda	926,08	41,44	109,94	105,77
5.-B)	Profesional de Oficio de 1.ª, Chofer camión, grúa, turismo y prof. Side. 1.ª	1.034,38	47,10	109,94	69,78
5.-B)	Profesional oficio de 2.ª y profesional sider. 2.ª	841,08	37,27	109,94	84,99
6.-	Almacenero, aux. Adm. y organización. Especialista, telefonista, Profesional oficio 3.ª, Pesador-basculero, profesional sider. 3.ª	760,65	31,63	109,94	90,53
7.-	Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	717,88	30,48	109,94	31,87

Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores desde 01/08/2018, fecha de entrada en vigor del presente convenio, éstos percibirán ya en la nómina de agosto una subida del 1% en todos los conceptos retributivos da la misma, como adelanto de la mitad de la subida del 2% que les correspondería a partir de 01/01/2019.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2019

Grupos	CATEGORÍA	SALARIO BASE	Antig.	Plus transporte	Plus actividad
		Mensual			
1.-	Técnicos de grado superior	1.299,87	51,74	112,14	10,52
2.-	Técnicos de grado medio	1.234,56	57,08	112,14	69,63
3.-A)	Jefe de taller y Jefe de 1.ª Administrativo	1.234,56	57,08	112,14	69,63
3.-A)	Jefe de 2.ª Administrativo	1.151,77	52,86	112,14	80,55
3.-B)	Jefe de organización de 1.ª, Delineante Proyectista y Dibujante proyectista. Jefe de organización e 2.ª y Tecnicos industriales	1.087,67	48,98	112,14	65,47
3.-C)	Maestro de taller y contraamaestre	1.087,66	48,98	112,14	65,47
4.-	Delineante de 1.ª, práctico en topografía y técnico de organización de 1.ª. Encargado y técnico de organización de segunda	1.299,87	51,74	112,14	10,52
5.-A)	Oficial Administrativo de 1.ª y viajante	997,77	44,98	112,14	102,66
5.-A)	Oficial Administrativo de 2.ª y delineante de segunda	944,60	42,27	112,14	107,88
5.-B)	Profesional de Oficio de 1.ª, Chofer camión, grúa, turismo y prof. Side. 1.ª	1.055,06	48,04	112,14	71,18
5.-B)	Profesional oficio de 2.ª y profesional sider. 2.ª	857,90	38,02	112,14	86,69
6.-	Almacenero, aux. Adm. y organización. Especialista, telefonista, Profesional oficio 3.ª, Pesador-basculero, profesional sider. 3.ª	775,86	32,62	112,14	92,34
7.-	Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	732,23	31,08	112,14	32,50

DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS, salvo acuerdo de mejora entre las partes, en el 2018 se abonarán las cuantías siguientes:

- Una comida fuera de la localidad: 9,42 €
- Dos comidas fuera de su localidad: 17,38 €
- Pernocta y desayuno: 15,93 €
- Pernocta y dos comidas: 31,87 €
- Si el desplazamiento es superior a siete días, la dieta completa a partir del octavo día será de: 25,32 €
- Desplazamiento, en caso de utilización de vehículo propio del trabajador se abonará a 0,19 €/km

Y en el 2019, con la subida de un 2%, las cuantías siguientes:

- Una comida fuera de la localidad: 9,61 €
- Dos comidas fuera de su localidad: 17,73 €
- Pernocta y desayuno: 16,25 €
- Pernocta y dos comidas: 32,51 €
- Si el desplazamiento es superior a siete días, la dieta completa a partir del octavo día será de: 25,83 €
- Desplazamiento, en caso de utilización de vehículo propio del trabajador se abonará a 0,19 €/km

Los firmantes declaran que han dado cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 85.1 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, en relación al deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

2019/452

USTG