

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

2020-2024. Prorrogable.
Actualizado a agosto de 2025.

FSOC

Sindicato Obrero Canario



INDICE

ARTÍCULO 1 ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
ARTÍCULO 2º. ÁMBITO PERSONAL	5
ARTÍCULO 3º. PERIODO DE VIGENCIA. DURACIÓN	5
ARTÍCULO 4º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN	5
ARTÍCULO 5º. GARANTÍAS	5
ARTÍCULO 6º. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA	6
ARTÍCULO 7º. JORNADA LABORAL	7
ARTÍCULO 7º BIS. JORNADA LABORAL EN EMPRESAS QUE REALIZAN TRABAJOS FUERA DE LOS CENTROS DE TRABAJO (TAJO)	9
ARTICULO 8º. VACACIONES	11
ARTICULO 9º. HORAS EXTRAORDINARIAS	11
ARTÍCULO 10º. DIETAS	13
ARTÍCULO 11º. LICENCIAS RETRIBUIDAS	14
ARTÍCULO 12º. SEGURO DE INVALIDEZ PERMANENTE Y MUERTE POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL	16
ARTÍCULO 13º. INCAPACIDAD TEMPORAL	16
ARTÍCULO 14º. GASTOS DE TRANSPORTE	17
ARTÍCULO 15º. SALARIO BASE	17
ARTÍCULO 16º. COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD	17
ARTÍCULO 17º. INCENTIVO DE PUNTUALIDAD	17
ARTÍCULO 17º BIS. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD	18
ARTÍCULO 18º. CLÁUSULA DE PRODUCTIVIDAD	18
ARTÍCULO 19º. PAGAS EXTRAORDINARIAS	18
ARTÍCULO 20º. PLUS DE TRANSPORTE	19
ARTÍCULO 21º. MOVILIDAD FUNCIONAL	19
ARTÍCULO 22. SUBROGACIÓN.	20
ARTICULO 23º. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS	22
ARTÍCULO 24º. GRATIFICACIÓN POR PERMANENCIA	23
ARTÍCULO 25º. ROPA DE TRABAJO	23
ARTÍCULO 26º. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS	24
ARTÍCULO 27º. CUOTA SINDICAL	24
ARTÍCULO 28º. GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL	25
ARTÍCULO 29º. DERECHOS SUPLETORIOS	25
ARTÍCULO 30º. CLÁUSULA DEROGATORIA	26
ARTÍCULO 31º. DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA	26
ARTÍCULO 32º. CONDICIONES ECONÓMICAS	26
ARTÍCULO 33º. COMISIÓN MIXTA DE FORMACIÓN	27
ARTÍCULO 34º. - MODALIDADES GENERALES DE CONTRATACIÓN	28
ARTÍCULO 35º. - SALUD LABORAL	32
ARTÍCULO 36º. IGUALDAD DE TRATO	33
ARTÍCULO 37. CODIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL	34
ARTÍCULO 38º. - FORMACIÓN CONTÍNUA	35
ARTÍCULO 39º. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	35
ARTÍCULO 40º. COMISIÓN TÉCNICA DE RIESGOS LABORALES	36
1. EXTENSIÓN	36
2. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL	37



3.	ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS	37
4.	PERIODO DE PRUEBA	39
5.	JORNADA.....	39
6.	SALIDAS, VIAJES Y DIETAS	40
1.	Extensión	41
2.	Jornada	41
3.	Horas extraordinarias	42
4.	Plus de embarque	43
5.	Plus de festivos	43
	DISPOSICIÓN ADICIONAL - NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	43
	DISPOSICIÓN ADICIONAL	44
	DISPOSICIÓN FINAL.	44
	TABLAS SALARIALES PARA 2022	45
	Publicado en Anexo al BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 42, de 08/04/2022.	45
	ACUERDA.....	45
	CALENDARIO LABORAL PARA 2022	47
	Publicado en Anexo al BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 48, de 22/04/2022.	47
	ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE CELEBRADA EL 3 DE MARZO DE 2022, RELATIVA A LA JORNADA LABORAL 2022	47
	CALENDARIO LABORAL PARA 2023	51
	ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE CELEBRADA EL 23 DE ENERO DE 2023, RELATIVA A LA JORNADA LABORAL 2023	51
	DISPOSICIONES FINALES:	53
	REVISIÓN SALARIAL PARA 2023	55
	ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS CELEBRADA EL 16 DE MARZO DE 2023 RELATIVA A LA TABLA SALARIAL 2023	55
	CALENDARIO LABORAL PARA 2024	62
	ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE CELEBRADA EL 24 DE ENERO DE 2024, RELATIVA A LA JORNADA LABORAL 2024	62
	DISPOSICIONES FINALES:	65
	REVISIÓN SALARIAL PARA 2024	66
	ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS CELEBRADA EL 23 DE ENERO DE 2024 RELATIVA A LA TABLA SALARIAL 2024	66
	CALENDARIO LABORAL PARA 2025	70
	ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE CELEBRADA EL 12 DE MARZO DE 2025, RELATIVA A LA JORNADA LABORAL 2025	70
	TABLA SALARIAL AÑO 2024 REVISADA	75
	ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS CELEBRADA EL 12 DE MARZO DE 2025 RELATIVA A LA TABLA SALARIAL REVISADA DE 2024.	75
	SE ACUERDA:	76

ARTÍCULO 1 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 expresa-mente 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 incluías 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 5 años contados desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre del 2024, y continuará vigente el texto actual hasta que no se sustituya por uno nuevo. Transcurrido el plazo de vigencia, se considerará denunciado automáticamente obligándose las partes a iniciar la negociación del nuevo convenio dentro de los dos primeros meses del año 2025.

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 personan".

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 1.768 horas para toda la vigencia del convenio.

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

Para el año 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 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 en cuanto 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.

Los/as trabajadores/as, deberán conocer el calendario laboral antes del 31 de diciembre del año anterior, salvo que, por cualquier causa, el calendario laboral oficial no haya sido publicado en el BOC. El calendario deberá además de contener los festivos autonómicos, insulares y locales que corresponda, los no laborables por convenio, así como los días que se fijan por los excesos de jornada.

ARTÍCULO 7º BIS. JORNADA LABORAL EN EMPRESAS QUE REALIZAN TRABAJOS FUERA DE LOS CENTROS DE TRABAJO (TAJO)

Como norma general, la jornada de trabajo que regula el artículo 7 de este convenio, comienza y termina en el centro de trabajo, o bien para los casos en que no existiendo centro de trabajo o incluso existiendo, el empresario ponga a disposición de las personas trabajadoras los medios de locomoción para acudir directamente a los lugares asignados por este, la jornada empezará en el punto donde se ponga en marcha el medio de locomoción y terminará en el mismo lugar.

De forma excepcional y siempre y cuando el desplazamiento no se exceda de una hora y previa comunicación al trabajador al menos desde la jornada anterior, en aquellas empresas que, en función de la organización de la misma, se requiera el uso continuo de desplazamientos a lugares fuera del centro de trabajo producto de la naturaleza de la actividad empresarial, la jornada podrá empezar y terminar en el lugar donde se hace la obra o se presta el servicio con la limitación de tiempo antes dicha y debidamente retribuido con las siguientes características:

- La empresa proporcionará y costeará a toda su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén realizando.
- El tiempo de desplazamiento deberá ser única y exclusivamente para tal fin, de ninguna manera se comprenderá como jornada efectiva de trabajo, ni podrá ser usada en intervalos durante la misma y tendrá el límite máximo de una hora diaria.
- Se abonará por cada hora, un plus de desplazamiento de 12 euros que se regularizará conforme a las subidas salariales que se acuerden, computándose el fraccionamiento diario, que se abonará mensualmente.
- Las personas trabajadoras afectadas por esta jornada especial con desplazamiento y que tengan su jornada partida, tendrán como máximo una hora de descanso para comer. Así mismo no les será de aplicación la jornada irregular descrita en el artículo 7.
- Quedarán eximidos de realizar esta jornada las personas trabajadoras que no tengan un contrato de trabajo a jornada completa, o que tengan concedida una concreción horaria (Artículo 34.7 ET) o que tengan concedida una reducción de jornada (Artículo 37 ET).

- No será de aplicación esta jornada especial, para los desplazamientos fuera de la isla de residencia, los cuales serán dentro de la jornada de trabajo y en todo caso computándose el tiempo invertido como jornada efectiva de trabajo. Una vez el trabajador se encuentre en su destino, le será de aplicación la especialidad de la jornada que se regula en este artículo.
- Las empresas del metal de la provincia, en cumplimiento de lo dispuesto en la ley para el registro y control de la jornada diaria, dispondrá de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleja el inicio y fin de la jornada efectiva, las horas de desplazamiento y las horas extras si fuera el caso, haciendo entrega a las personas trabajadoras de los medios necesarios para tal fin, (móvil, Tablet o cualquier otro dispositivo) entregando resumen mensual a cada trabajador junto con la nómina y copia a la RLT si la hubiera.
- Para el caso en que el tiempo de desplazamiento exceda de una hora y siempre de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. el exceso resultante se compensará de una de tres siguientes formas: 1º mediante el pago de hora extraordinaria, 2º mediante la compensación en tiempo de descanso en los términos del artículo 9, 3º utilizando el exceso del tiempo de desplazamiento dentro de la jornada de trabajo ordinaria.
- Las empresas que ya tengan regulado el tajo en su organización por medio de convenios de empresa podrán mantener tal regulación siempre que no sean contrario al presente convenio.
- Lo pactado en este artículo no será de aplicación a las empresas a las que le es de aplicación las "Normas Complementarias" que se regulan al final de este Convenio colectivo.

ARTICULO 8º. VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 22 días laborables, equivalente a 176 horas laborables, 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.

En caso de que el trabajador haya solicitado en tiempo y no reciba respuesta por parte de la empresa antes de los tres meses anteriores del periodo solicitado, se entenderá aceptado por parte de la empresa.

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 2020 está establecida una dieta Completa para todas las categorías profesionales de 30,10 euros y la media dieta de 13,77euros. 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. El trabajador tendrá derecho al anticipo de dichos gastos y el empresario estará obligado a entregarlo antes del viaje, no estando el trabajador obligado a realizar el desplazamiento si no se le anticipan dichas cantidades salvo, en caso de urgencia, y siempre que se justifique la transferencia de los fondos necesarios en el primer día laborable siguiente al desplazamiento.

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.

Desplazamientos a lugares fuera de la isla de residencia.

En los supuestos de desplazamientos temporales fuera de la isla de residencia, la empresa comunicará a la persona afectada, con un mínimo de 5 días hábiles antes del mismo. Para desplazamientos de más de tres meses los trabajadores tendrán derecho a 5 días hábiles en su lugar de residencia, sin computar como tales los días de viaje. Si el desplazamiento es de hasta 3 meses, le corresponderá al trabajador un día por cada 18 días, dentro del cual se incluye el desplazamiento.

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, adopción o acogimiento: 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, desde el momento que tenga la cita médica, la necesidad que tiene de acudir a consulta. Si la necesidad de acudir a consulta médica se produjera antes del comienzo de la jornada laboral, dicha comunicación se hará tan pronto como pueda. 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 O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Las empresas concertarán un seguro que cubra los riesgos de invalidez permanente y muerte, por accidente laboral o enfermedad profesional en ambos casos, igual para todas las categorías profesionales por una cuantía mínima de 37.858,38 euros para 2020. 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. Si la contingencia de la IT fuera como consecuencia de una enfermedad común, se tomará para el cálculo la base de contingencias comunes y si fuera una enfermedad profesional, se tomará como base la de Contingencias Profesionales.

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 una 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 cálculos 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 38,64 euros mensuales, 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, profesionales o experiencia laboral adquirida en el puesto de trabajo, 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 Artículo 39 del Estatutos de los Trabajadores.

ARTÍCULO 22. SUBROGACIÓN.

En las empresas del sector de metal, que presten servicios de mantenimiento, entendiéndose como tal el conjunto de operaciones y cuidados necesarios para que maquinaria, instalaciones y servicios puedan seguir funcionando adecuadamente, cuya parte contratante principal sea una administración pública, un organismo público o una empresa privada, a la finalización del contrato con la empresa mantenedora, se procederá a la subrogación siguiendo los criterios estipulados en el presente artículo.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios con motivo de dicho contrato de mantenimiento, realizando los citados trabajos con carácter permanente, continuado y exclusivamente para la empresa principal, a la finalización del contrato de la empresa mantenedora, tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, subrogándose, siempre que se den los siguientes requisitos y condiciones:

1. Serán objeto de subrogación un mínimo del 90 % de las personas trabajadoras, de manera que el 10% restante no será subrogado, necesariamente, correspondiendo la decisión de la subrogación de este 10% a la empresa entrante. En el caso de que el número de trabajadores sea inferior a 10, el empresario podrá no subrogar solamente a un trabajador.
2. La elección del personal a subrogar, que corresponderá a la empresa entrante, deberá ser por un método neutro y objetivo, como la documentación que le aporta la empresa cesante. Sin ningún tipo de discriminación. La RLT tendrá las mismas garantías reguladas en el artículo 68.c) del E.T., con respecto a la subrogación regulada en este artículo.
3. No se podrán subrogar las personas trabajadoras que lleven menos de 8 meses afectos al servicio objeto de la contrata en el centro de trabajo, en el momento de producirse el cambio de empresas subcontratadas.
4. Serán objeto de subrogación el jefe de servicios o asimilados, administrativo y el personal con capacitación técnica (mandos intermedios) de la empresa cesante, siempre que se encuentren dentro del personal que ya venía prestando los servicios para la empresa saliente como consecuencia de su inclusión en el pliego de condiciones.

5. La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado y la RLT la resolución del contrato, indicando el nombre de la nueva empresa adjudicataria.
6. La empresa cesante deberá obligatoriamente acreditar de manera fehaciente a la nueva empresa adjudicataria con 15 días de antelación y, en su caso, a la representación legal de las personas trabajadoras y en el caso de que no existiera, a la plantilla afectada, la relación de las personas trabajadoras afectadas, aportando sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y documentos de cotización a la Seguridad Social de los últimos 12 meses.
7. La empresa adjudicataria, comunicará con 7 días de antelación a la prestación de servicio, a las personas trabajadoras, su condición de personal subrogado o por el contrario su exclusión de la misma. De igual manera la empresa adjudicataria comunicará de forma fehaciente en el mismo plazo la relación del personal subrogado y los excluidos del mismo, a la empresa cesante, dicha comunicación también se entregará a la RLT.
8. La persona trabajadora percibirá con cargo exclusivo a la empresa cesante los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudieran corresponder hasta la fecha en que dicha empresa dejó de prestar servicios siendo la única responsable de dichos pagos.
9. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el mantenimiento, la conservación o el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa.
10. Documentación que deberá aportar la empresa cesante una vez conocida la adjudicación:
 - a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.
 - b) Certificación en la que se haga constar en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

- Apellidos y nombre.
 - D.N.I.
 - Domicilio.
 - N.º de la seguridad social.
 - Tipo de contrato.
 - Antigüedad.
 - Jornada y horario.
 - Fecha de disfrute de las vacaciones.
 - Conceptos retributivos no incluidos en convenio.
 - Otras condiciones y pactos.
- c) Fotocopias de las nóminas, RNT y RLC, de los últimos siete meses de la totalidad del personal a subrogar.
- e) Fotocopia de los contratos de trabajo.
- f) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad temporal, baja maternal y paternal, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

En el caso de que se produzca un incumplimiento, total o parcial, de la citada obligación, se procederá a dar traslado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al objeto de regularizar dicha obligación. Así mismo se informará de este hecho a la Comisión paritaria del presente convenio para su conocimiento.

ARTICULO 23º. 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 24º. GRATIFICACIÓN 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 25º. ROPA DE TRABAJO

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disponer anualmente de tres equipamientos completos de ropa de trabajo adecuadas a las funciones que realizan y adaptados a las condiciones climatológicas, en lo que respecta a la ropa de abrigo, la entrega de esta será al menos una prenda al año.

Para la elección de la ropa de trabajo y la adecuada ropa de abrigo, deberá ser debatido antes con el Comité de Seguridad y Salud o con el Delegado de Prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.

La Persona trabajadora que se incorpore por primera vez a la empresa, se le darán en ese momento dos equipamientos completos de ropa de trabajo y el tercer equipamiento a los 4 meses.

Al resto de las personas trabajadoras en plantilla, se les facilitará un equipamiento completo de ropa de trabajo cada cuatro (4) meses. Esta entrega podrá hacerse también anualmente, siempre que se entreguen los tres (3) equipamientos completos de ropa de trabajo previstos para cada año.

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 aún no dispongan de evaluación de riesgos, se estará a la necesidad que determine el examen médico.

ARTÍCULO 26º. 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 27º. 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 28º. 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 29º. DERECHOS SUPLETORIOS

Durante la vigencia del presente convenio serán de aplicación lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, III Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, ordenanzas laborales del metal y sus normas complementarias y demás normas legales vigentes, con carácter supletorio.

ARTÍCULO 30º. 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 31º. 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 32º. CONDICIONES ECONÓMICAS

Para compensar la pérdida de poder adquisitivo que se ha producido en los años 2020 y 2021, el importe del IPC que se produzca en el año 2021 se dividirá en tres porciones iguales que se abonarán en cada uno de los años 2022, 2023 y 2024.

Para el año 2022 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del 2%. A esta cantidad habrá que aumentar una tercera parte del IPC que se haya producido en el año 2021. Si al final de año 2022 el IPC es superior al porcentaje incrementado, se revisará en la diferencia. El incremento que, en su caso, se produzca como consecuencia de la revisión del IPC del año 2022, no se abonará en forma de revisión salarial retroactiva, sino que se abonará en el año siguiente. Si al finalizar el año 2022 el IPC fuera inferior al 2% de subida pactada, la diferencia se compensará del porcentaje que procede el año 2021.

Para el año 2023 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del 2%. Si al final de año 2023 el IPC es superior al porcentaje incrementado, se revisará en la diferencia. El incremento que, en su caso, se produzca como consecuencia de la revisión del IPC del año 2023, no se abonará en forma de revisión salarial retroactiva, sino que se abonará en el año siguiente. Si al finalizar el año 2023 el IPC fuera inferior al 2% de subida pactada, la diferencia se compensará del porcentaje que procede el año 2021.

Para el año 2024 se acuerda una actualización en todos los conceptos económicos del convenio (tablas, dietas y seguro póliza) del 2%. Si al final de año 2024 el IPC es superior al porcentaje incrementado, se revisará en la diferencia El incremento que, en su caso, se produzca como consecuencia de la revisión del IPC del año 2024, no se abonará en forma de revisión salarial retroactiva, sino que se abonará en el año 2025. Si al finalizar el año 2024 el IPC fuera inferior al 2% de subida pactada, la diferencia se compensará del porcentaje que procede el año 2021.

ARTÍCULO 33º. 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 34º. - 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, aun 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, aun 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 Prácticas

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 35º. - 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 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 36º. 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 Real Decreto 901/2020, 13 de octubre, 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 37. 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 38º. - 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 39º. 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 40º. 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. EXTENSIÓN

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 extrasalarial y, por lo tanto, excluido de la cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 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 REPARACIÓN 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 2022 hasta que se consiga un acuerdo, momento en el cual lo que se llegara a acordar, será incorporado al cuerpo normativo de este convenio.

DISPOSICIÓN 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 COMISIONES OBRERAS CANARIAS (CC.OO), UNIÓN SINDICAL OBRERA DE CANARIAS (U.S.O), LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA, CONSTRUCCIÓN 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.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan que será de aplicación desde el momento de la firma del mismo, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TABLAS SALARIALES PARA 2022

Publicado en Anexo al BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 42, de 08/04/2022.

Código Convenio REGCON: 38001255011982.

Visto el Acuerdo derivado del Convenio Colectivo Provincial del Sector de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife 2020-2024, suscrito por la Comisión Negociadora, relativo a las tablas salariales para 2022, 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, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, 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.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO,

.....

TABLA SALARIAL AÑO 2022 DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELECTRICAS							
<i>Dieta completa: 31,35€ Media dieta: 14,34€ Kilometraje: 0,19€ Jornada 2022: 1.768horas Seguro Inv. Perm. y muerte: Acc. o Enf. Laboral 39.437,07€</i> <i>Plus Transporte: 40,26€ en todas las categorías</i>							
	TABLA SALARIAL 2019(+4,17%)			EURS			CÁLCULO H.E.
	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo P.	Dif. Total	SIN CPA, NI CPT
CATEGORÍAS PROFESIONALES							Normales
PEON	814,05 €	155,56 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,81 €	15,27 €
ESPECIALISTA	849,28 €	161,31 €	7,69 €	34,00 €	6,46 €	40,46 €	15,91 €
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACÉN	849,28 €	161,31 €	7,69 €	34,00 €	6,46 €	40,46 €	15,91 €
PROFESIONALES DE OFICIO							Horas Extras
OFICIAL DE 1ª	902,23 €	171,97 €	8,20 €	36,12 €	6,88 €	43,00 €	16,91 €
OFICIAL DE 2ª	878,24 €	167,55 €	7,97 €	35,16 €	6,71 €	41,86 €	16,47 €
OFICIAL DE 3ª	853,39 €	163,79 €	7,78 €	34,16 €	6,56 €	40,72 €	16,01 €
TÉC. OF. ORG. CIENTÍFICA TRABAJO							Horas Extras
JEFE DE 1ª	1.054,37 €	200,39 €	9,65 €	42,21 €	8,02 €	50,23 €	19,76 €
JEFE DE 2ª	1.035,06 €	196,78 €	9,47 €	41,43 €	7,88 €	49,31 €	19,40 €
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª	958,57 €	183,77 €	8,74 €	38,37 €	7,36 €	45,73 €	17,99 €
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª	894,03 €	170,55 €	7,63 €	35,79 €	6,83 €	42,62 €	16,76 €
PERSONAL SUBALTERNO							Horas Extras
LUSTERO	826,11 €	157,86 €	7,48 €	33,07 €	6,32 €	39,39 €	15,49 €
ALMACENERO	819,45 €	156,52 €	7,41 €	32,80 €	6,27 €	39,07 €	15,37 €
CHOFER DE MOTOCICLO	819,45 €	156,52 €	7,41 €	32,80 €	6,27 €	39,07 €	15,37 €
CHOFER DE CAMIÓN GRUA	872,03 €	166,36 €	7,92 €	34,91 €	6,86 €	41,77 €	16,35 €
PESADOR-BASCULERO	822,81 €	157,11 €	7,45 €	32,93 €	6,29 €	39,22 €	15,42 €
GUARDA JURADO O VIGILANTE DE IND. O COM.	814,14 €	156,54 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,82 €	15,27 €
CABO DE GUARDIA O VIGIL. JURADO IND. O COM.	852,73 €	162,73 €	7,73 €	34,14 €	6,51 €	40,65 €	15,99 €
VIGILANTE	814,11 €	156,57 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,82 €	15,27 €
ORDENANZA	814,11 €	156,57 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,82 €	15,27 €
PORTERO	814,11 €	156,57 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,82 €	15,27 €
CONSERJE	852,34 €	162,18 €	7,70 €	34,12 €	6,49 €	40,61 €	15,97 €
ENFERMERO	814,11 €	156,57 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,82 €	15,27 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO							Horas Extras
JEFE DE 1ª	1.100,72 €	209,02 €	10,09 €	44,06 €	8,37 €	52,43 €	20,62 €
JEFE DE 2ª	1.035,79 €	197,06 €	9,68 €	41,46 €	7,89 €	49,35 €	19,41 €
CAJERO EMPRESA MAS DE 1000 TRABAJAD.	1.042,01 €	198,05 €	9,53 €	41,71 €	7,93 €	49,64 €	19,53 €
CAJERO EMPRESA DE 250 A 1000 TRABAJAD.	974,90 €	185,57 €	8,89 €	39,02 €	7,43 €	46,45 €	18,27 €
CAJERO EMPRESA MENOS 250 TRABAJADORES	906,79 €	172,85 €	8,25 €	36,30 €	6,92 €	43,22 €	17,00 €
OFICIAL DE 1ª	965,48 €	183,81 €	8,80 €	38,66 €	7,36 €	46,01 €	18,10 €
OFICIAL DE 2ª	916,84 €	174,74 €	8,34 €	36,70 €	6,99 €	43,70 €	17,19 €
AUXILIAR	820,30 €	156,72 €	7,42 €	32,84 €	6,27 €	39,11 €	15,38 €
VIAJANTE	936,93 €	178,48 €	8,53 €	37,51 €	7,14 €	44,65 €	17,56 €
PERSONAL TÉCN. NO TITUL. TÉCN. TALLER							Horas Extras
JEFE DE TALLER	1.066,40 €	208,57 €	10,07 €	43,97 €	8,35 €	52,32 €	20,58 €
MAESTRO DE TALLER	987,93 €	187,96 €	9,02 €	39,55 €	7,52 €	47,07 €	18,51 €
MAESTRO DE 2ª	975,59 €	185,66 €	8,90 €	39,05 €	7,43 €	46,49 €	18,28 €
CONTRAMAESTRE	960,96 €	186,65 €	8,95 €	39,27 €	7,47 €	46,74 €	18,36 €

ENCARGADO	919,16 €	175,15 €	8,36 €	36,79 €	7,01 €	43,81 €	17,23 €
CAPATAZ ESPECIALISTA	887,68 €	162,34 €	11,31 €	35,53 €	6,50 €	42,03 €	16,53 €
DELINEANTE PROYECTISTA	1.025,78 €	195,04 €	9,38 €	41,06 €	7,81 €	48,87 €	19,22 €
DIBUJANTE PROYECTISTA	1.019,65 €	195,04 €	9,38 €	40,82 €	7,81 €	48,62 €	19,13 €
DELINEANTE DE 1ª	932,29 €	177,61 €	8,49 €	37,32 €	7,11 €	44,43 €	17,48 €
PRÁCTICO DE TOPOGRAFÍA	922,24 €	175,72 €	8,39 €	36,92 €	7,03 €	43,95 €	17,29 €
FOTOGRAFO	922,24 €	175,72 €	8,39 €	36,92 €	7,03 €	43,95 €	17,29 €
DELINEANTE DE 2ª	886,93 €	168,96 €	8,05 €	35,46 €	6,76 €	42,23 €	16,61 €
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	827,21 €	157,96 €	7,49 €	33,11 €	6,32 €	39,44 €	15,51 €
CALCADOR	827,21 €	157,96 €	7,49 €	33,11 €	6,32 €	39,44 €	15,51 €
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	886,56 €	169,09 €	7,96 €	35,49 €	6,77 €	42,26 €	16,62 €
AUXILIARES	827,21 €	157,96 €	7,49 €	33,11 €	6,32 €	39,44 €	15,51 €
REPRODUCTOR Y ARCHIVERO DE PLANOS	814,11 €	155,54 €	7,36 €	32,59 €	6,23 €	38,82 €	15,27 €
TÉCNICO DE LABORATORIO							Horas Extras
JEFE DE 1ª	1.107,71 €	210,32 €	10,16 €	44,34 €	8,42 €	52,76 €	20,75 €
JEFE DE 2ª	995,69 €	190,16 €	9,09 €	39,86 €	7,61 €	47,47 €	18,67 €
ANALISTA DE 1ª	921,48 €	175,57 €	8,38 €	36,89 €	7,03 €	43,92 €	17,27 €
ANALISTA DE 2ª	847,27 €	161,73 €	7,68 €	33,92 €	6,47 €	40,39 €	15,89 €
AUXILIAR	827,20 €	157,96 €	7,49 €	33,11 €	6,32 €	39,44 €	15,51 €
TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES							Horas Extras
JEFE DE DIQUES Y VARADORES	1.098,40 €	208,61 €	10,07 €	43,97 €	8,35 €	52,32 €	20,58 €
JEFE DE MUELLES O ENCARGADOS GENERALES	972,43 €	185,10 €	8,87 €	38,93 €	7,41 €	46,34 €	18,23 €
BUZOS Y HOMBRES RANA	1.043,55 €	198,36 €	9,55 €	41,77 €	7,94 €	49,71 €	19,55 €
INGENIEROS, ARQUIT. Y LICENCIADOS	1.319,42 €	249,83 €	12,18 €	52,82 €	10,00 €	62,82 €	24,71 €
PERITOS Y APAREJADORES	1.259,16 €	237,32 €	11,60 €	50,41 €	9,50 €	59,91 €	23,57 €
AYUD. DE INGENIERÍA Y ARQUITECT.	1.133,31 €	215,08 €	10,40 €	45,37 €	8,61 €	53,98 €	21,23 €
PROFESORES DE ENSEÑANZA	1.001,03 €	190,44 €	9,14 €	40,07 €	7,62 €	47,70 €	18,76 €
MAESTRO INDUSTRIAL	1.015,77 €	193,14 €	9,29 €	40,66 €	7,73 €	48,39 €	19,03 €
CAPT. PILOTOS Y MAQ. GANQUILLAS Y BARCOS DE PRUEBAS	1.098,40 €	208,60 €	10,07 €	43,97 €	8,35 €	52,32 €	20,58 €
GRADUADOS SOCIALES	1.098,40 €	208,60 €	10,07 €	43,97 €	8,35 €	52,32 €	20,58 €
AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS	966,78 €	183,96 €	8,81 €	38,68 €	7,36 €	46,04 €	18,11 €
PROFESIONALES SIDERURGICOS							Horas Extras
SIDERURGICOS DE 1ª	868,23 €	165,63 €	7,88 €	34,76 €	6,83 €	41,59 €	16,28 €
SIDERURGICOS DE 2ª	843,48 €	160,99 €	7,64 €	33,76 €	6,44 €	40,21 €	15,81 €
SIDERURGICOS DE 3ª	828,80 €	158,26 €	7,50 €	33,18 €	6,34 €	39,51 €	15,54 €
ASPIRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS	757,99 €	- €	- €	30,34 €	- €	30,34 €	11,93 €
ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS	757,99 €	- €	- €	30,34 €	- €	30,34 €	11,93 €

CALENDARIO LABORAL PARA 2022

Publicado en Anexo al BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 48, de 22/04/2022.

Código Convenio REGCON: 38001255011982.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE CELEBRADA EL 3 DE MARZO DE 2022, RELATIVA A LA JORNADA LABORAL 2022

ASISTENTES:

Por CC.OO.

.....

Por U.G.T.

.....

Por U.S.O.

.....

Por I.C.

.....

Por FEMETE

.....

En San Cristóbal de La Laguna, siendo las 13:30 horas del día 03 de MARZO de 2022 se reúnen, por videoconferencia, la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas, asisten las personas que arriba se relacionan, con el fin de determinar el Calendario Laboral de 2022.

Debatida la cuestión por todos los comparecientes, se acuerda establecer para el año 2022, en función del calendario correspondiente a este año, y de acuerdo con el contenido del Artículo 7º del Convenio Colectivo, una jornada laboral de 1.768 horas de trabajo efectivo. Que de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo en lo referente al calendario laboral, La empresa y la Representación Legal de Las Personas Trabajadoras deberán acordar la forma de fijar los días de exceso de jornada que resulten de descontar del calendario, los festivos nacionales, autonómicos, insulares y festividades locales según el municipio donde radique el centro de trabajo, además de las vacaciones y los días no laborales por convenio, el acuerdo que ambas partes acuerden, deberá ser firmado y publicado en los lugares visibles de los centros de trabajo y por cualquier medio que se disponga, para conocimiento de todas las personas trabajadoras, donde se fijaran los días no laborales por el exceso de jornada que las partes acuerden.

Para alcanzar este año 2022 y teniendo como cómputo anual de 1.768 horas de trabajo efectivo y una vez visto los festivos de Canarias publicados en el BOC. número 136, del lunes 5 de julio de 2021, así como las festividades locales de cada municipio del BOC. número 267, del miércoles 29 de diciembre de 2021. Y una vez hecho los descuentos de los dos días no laborales y los 22 días de vacaciones, arroja como resultado 2 días de exceso de jornada, para toda la provincia de Santa Cruz de Tenerife, con la salvedad y única y exclusivamente en los siguientes lugares que se relacionan a continuación donde serán tres días, al coincidir alguna de sus festividades en sábado:

- En las islas del EL HIERRO: el sábado 24 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Reyes.

En los siguientes municipios de la Provincia:

- LA MATANZA DE ACENTEJO. Sábado 6 de agosto: Festividad de El Salvador.
- LOS REALEJOS. Sábado 22 de enero: Festividad de San Vicente.
- VALLEHERMOSO. Sábado 23 de julio: Festividad de Nuestra Señora la Virgen del Carmen.
- LOS LLANOS DE ARIDANE. Sábado 2 de julio: Festividad de Nuestra Señora de los Remedios.
- EL PASO. Sábado 20 de agosto: Romería típica.

- PUNTAGORDA. Sábado 15 de enero: Festividad de San Mauro Abad.
- TAZACORTE. Sábado 16 de julio: Festividad de Nuestra Señora del Carmen.

Las empresas y RLPT deberán negociar de buena fe en aras de consensuar donde fijar los días de exceso de jornada y la forma de disfrutar los mismos por parte de las personas trabajadoras.

En aquellos casos en que no se consiga una solución consensuada, al objeto de que las partes se atengan a lo contemplado en convenio en materia de jornada anual, se aplicara la siguiente fórmula para fijar los días de exceso de jornada de tal manera que no coincidan más de un 33% de la plantilla en cada uno de los días señalados, para tal fin y con la fecha límite de 20 días desde la firma de la presente acta o desde su puesta en conocimiento, la empresa procederá a hacer tres grupos con el conjunto de la plantilla, que se dividirán en tres grupos homogéneos de entorno a un tercio de la plantilla cada uno, que se diferenciaron como grupos, a), b) y c) y los expondrá en el lugar visibles de los centros de trabajo, además de cualquier otro medio disponible y accesible a la personas trabajadoras, de tal manera que cada persona sepa en qué grupo se encuentra y por tanto cuáles serán sus días no laborales por exceso de jornada, así mismo el empresario dará copia a la RLPT.

Estos grupos tendrán los siguientes días como no laborales:

- a) Viernes 27 de mayo y lunes 5 de diciembre.
- b) Martes 31 de mayo y viernes 12 de agosto.
- c) Martes 16 de agosto y viernes 9 de diciembre.

Dado lo avanzado del año, y dado que gran número de empresas ya tienen elaborados sus calendarios, lo contemplado en esta acta, no les será de aplicación, y se respetará lo acordado en el seno del consenso en cada empresa y en sus respectivos calendarios firmados, siempre que se respete la jornada anual y contemple la forma de su disfrute, incluso si ya se hayan disfrutado de esos días como por el ejemplo el 7 de enero al que muchas se acogieron.

DISPOSICIONES FINALES:

Las partes firmantes de esta acta, acuerdan que será de aplicación desde el momento de la firma de la misma, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Así mismo, las partes de este acuerdo de jornada para 2022, han establecido que la presente acta será firmada, en representación de la totalidad de los comparecientes, por un representante de cada una de las partes, es decir: un representante de la parte empresarial y un representante por cada uno de los sindicatos.

Y no habiendo más asuntos, se levanta la sesión a las 13:40 horas.

CALENDARIO LABORAL PARA 2023

Publicado en el BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 18, de 10/02/2023.

Código Convenio REGCON: 38001255011982.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE CELEBRADA EL 23 DE ENERO DE 2023, RELATIVA A LA JORNADA LABORAL 2023

ASISTENTES:

Por CC.OO.

.....

Por U.G.T. D.

.....

Por U.S.O.

.....

Por I.C.

.....

Por FEMETE

.....,

y

En San Cristóbal de La Laguna, siendo las 10:30 horas del día 23 de enero de 2023 se reúnen, la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas, asistiendo los señores que arriba se relacionan, con el fin de determinar el **Calendario Laboral de 2023**.

Debatida la cuestión por todos los comparecientes, se acuerda establecer para el año 2023, en función del calendario correspondiente a este año, y de acuerdo con el contenido del Artículo 7º del Convenio Colectivo, una jornada laboral de 1.768 horas de trabajo efectivo. Que de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo en lo referente al calendario laboral, la empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras deberán acordar la forma de fijar los días de exceso de jornada que resulten de descontar del calendario, los festivos nacionales, autonómicos, insulares y festividades locales según el municipio donde radique el centro de trabajo, además de las vacaciones y los días no laborales por convenio, el acuerdo que ambas partes acuerden, deberá ser firmado y publicado en los lugares visibles de los centros de trabajo y por cualquier medio que se disponga, para conocimiento de todas las personas trabajadoras, donde se fijaran los días no laborales por el exceso de jornada que las partes acuerden.

Para alcanzar este año 2023 y teniendo como cómputo anual de 1.768 horas de trabajo efectivo y una vez visto los festivos de Canarias publicados en el BOC. núm. 137, del martes 12 de julio de 2022, así como las festividades locales de cada municipio del BOC. núm. 242, del lunes 12 de diciembre de 2022. Y una vez hecho los descuentos de los dos días no laborales y los 22 días de vacaciones, arroja como resultado 1 día de exceso de jornada, para toda la provincia de Santa Cruz de Tenerife, con la salvedad y única y exclusivamente en los siguientes lugares que se relacionan a continuación donde serán dos días, al coincidir alguna de sus festividades en sábado:

- En la isla de LA PALMA: el sábado 05 de AGOSTO, festividad de Nuestra Señora de Las Nieves.

En los siguientes municipios de la Provincia:

- GUIA DE ISORA. Sábado 24 de junio: Festividad de San Juan Bautista.
- SAN JUAN DE LA RAMBLA. Sábado 24 de junio: Festividad de San Juan Bautista.
- SANTA URSULA. Sábado 21 de octubre: Festividad de Santa Úrsula.
- TACORONTE. Sábado 25 de noviembre: Festividad de Santa Catalina.

Las empresas y RLPT deberán negociar de buena fe en aras de consensuar donde fijar los días de exceso de jornada y la forma de disfrutar los mismos por parte de las personas trabajadoras.

En aquellos casos en que no se consiga una solución consensuada, al objeto de que las partes se atengan a lo contemplado en convenio en materia de jornada anual, se aplicara la siguiente fórmula para fijar los días de exceso de jornada de tal manera que no coincidan más de un 33% de la plantilla en cada uno de los días señalados, para tal fin y con la fecha límite de 20 días desde la firma de la presente acta o desde su puesta en conocimiento, la empresa procederá a hacer tres grupos con el conjunto de la plantilla, que se dividirán en tres grupos homogéneos de entorno a un tercio de la plantilla cada uno, que se diferenciarán como grupos, a), b) y c) y los expondrá en el lugar visibles de los centros de trabajo, además de cualquier otro medio disponible y accesible a la personas trabajadoras, de tal manera que cada persona sepa en qué grupo se encuentra y por tanto cuáles serán sus días no laborales por exceso de jornada, así mismo el empresario dará copia a la RLPT.

Estos grupos tendrán cada uno el día señalado como no laboral:

- a) martes 02 de mayo.
- b) lunes 29 de mayo.
- c) lunes 14 de agosto.

Dado lo avanzado del año, y dado que gran número de empresas ya tienen elaborados sus calendarios, lo contemplado en esta acta, no les será de aplicación, y se respetará lo acordado en el seno del consenso en cada empresa y en sus respectivos calendarios firmados, siempre que se respete la jornada anual y contemple la forma de su disfrute, incluso si ya se hayan disfrutado de esos días como por el ejemplo el 05 de enero al que muchas se acogieron.

DISPOSICIONES FINALES:

Las partes firmantes de esta acta acuerdan que será de aplicación desde el momento de la firma de la misma, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Así mismo, las partes de este acuerdo de jornada para 2023, han establecido que la presente acta será firmada, en representación de la totalidad de los comparecientes, por un representante de cada una de las partes, es decir: un representante de la parte empresarial y un representante por cada uno de los sindicatos.

Y no habiendo más asuntos, se levanta la sesión a las 11:00 horas.

REVISIÓN SALARIAL PARA 2023

Publicado en BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 52, de 01/05/2023.

Código Convenio REGCON: 38001255011982.

ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS CELEBRADA EL 16 DE MARZO DE 2023 RELATIVA A LA TABLA SALARIAL 2023

ASISTENTES:

Por CC.OO.

.....

Por U.G.T.

.....

Por U.S.O.

.....

Por I.C.

.....

Por FEMETE

.....

En San Cristóbal de La Laguna, siendo las 10:30 horas del día 16 de marzo de 2023 se reúnen en FEMETE, las personas arribas reseñadas, con el propósito de firmar la tabla salarial de 2023 en concordancia con lo dispuesto en el artículo 32 del convenio 2020-2024 y una vez conocido el IPC de diciembre de 2022, que asciende a 5,70%. Por tanto, para el año 2023 al 2% acordado para 2023, se le sumará el tercio del IPC de 2021 (2,17%) lo que da como resultado un 4,17%. Además, cómo indica el artículo 32, al ser el IPC 2022 superior al porcentaje incrementado (2%) se revisará en la diferencia (3,70%), dando un porcentaje de subida total para el año 2023 del 7,87%.

$$\text{Año 2023} = 2\% + 2,17\% + (5,7\% - 2\%) = 7,87\%$$

No obstante, por voluntad de las partes, teniendo en cuenta que los presupuestos en las empresas ya están cerrados para el año en curso y dado que la inflación, junto con la suma del incremento pactado, más el tercio correspondiente el IPC de 2021, suponen un montante importante en su aplicación inmediata, SE ACUERDA:

Aplazar un 1% del 7,87% correspondiente al año 2023, para su aplicación en el año 2024, en forma de revisión salarial retroactiva desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023.

Las empresas tendrán de plazo para abonar LOS ATRASOS 2023 de este 1%, desde el 1 de enero de 2024 al 30 de junio de 2024.

Adjunto se anexará la tabla 2023 (I) con el 6,87% y la tabla 2023 (II) con el 7,87%. Siendo la diferencia entre ambas cantidades LOS ATRASOS 2023 pendientes, según el acuerdo alcanzado.

La fórmula que se aplicará en 2024, tomando de referencia la Tabla 2023 (II), será:

$$\text{Año 2024} = 2\% + 2,17\% + (\text{tasa anual del IPC a diciembre 2023} - 2\%) = X \%$$

A continuación, se acuerda en el acta la aprobación de:

- La Tabla Salarial de 2023 (I) con una subida del 6,87% sobre la tabla 2022, con efecto desde el 1 de enero de 2023.
- La Tabla Salarial de 2023 (II) con una subida del 7,87% sobre la tabla 2022, para su aplicación en el año 2024 en forma de revisión salarial retroactiva (ATRASOS 2023) de la diferencia del 1% aplazado, desde el 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023, pagaderos desde el 1 de enero de 2024 y hasta el 30 de junio de 2024.
- Además, se acuerda dar pleno cumplimiento con lo dispuesto en el Real Decreto 99/2023, que regula el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Para ello, a las siguientes categorías, se les creará un concepto salarial llamado "Equiparación Salarial al SMI", en el cual, se pondrá la diferencia que exista hasta llegar al salario mensual bruto del SMI en vigor en cada momento, con sus dos pagas prorrateadas, y que en este momento es de 1.260 € mes o de 15.120,00 € anuales.

No se considerará al plus de transporte dentro del salario bruto mensual antes mencionado.

La Tabla Salarial de 2023 (I)

ASPIRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS	810,06 €
ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS	810,06 €

La Tabla Salarial de 2023 (II)

ASPIRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS	817,64 €
ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS	817,64 €

El acta será firmada por un representante de cada sindicato y por un representante de la patronal.

Las partes firmantes de esta acta acuerdan que la tabla salarial de 2023 (I) y (II), serán de aplicación desde el momento de la firma, sin perjuicio de su publicación en el BOP.

A esta acta se adjuntan las tablas salariales del año 2023 (I) y II firmadas por las partes.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:30 horas.

Por FEMETE. Por CC.OO. Por U.G.T. Por U.S.O. Por I.C.

TABLA SALARIAL AÑO 2023 (I) DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS									
Dieta completa: 33,50€ Plus Transporte: 43,02€ Plus Desplazamiento: 12,82€		Media dieta: 15,32€ todas las categorías		Kilometraje: 0,19 (Jornada 2023: 1.768 horas		Seguro Inv. Perm. y muerte, Acc. o Enf. Laboral		42.146,40€	
CATEGORÍAS PROFESIONALES		EUROS				CÁLCULO H.E.			
		TABLA SALARIAL 2023 (I) (+6,87%)		DIFERENCIA				sin CPA ni CPT	
		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrénio	Salario Base	Incentivo P.	Dif. Total	Normales	
PEÓN		909,97 €	166,25 €	7,36 €	55,93 €	10,69 €	66,61 €	16,19 €	
ESPECIALISTA		907,62 €	172,39 €	7,69 €	58,35 €	11,08 €	69,43 €	16,88 €	
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACÉN		907,62 €	172,39 €	7,69 €	58,35 €	11,08 €	69,43 €	16,88 €	
PROFESIONALES DE OFICIO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrénio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	
OFICIAL DE 1ª		964,21 €	183,78 €	8,20 €	61,98 €	11,81 €	73,80 €	17,94 €	
OFICIAL DE 2ª		938,57 €	179,08 €	7,97 €	60,33 €	11,51 €	71,85 €	17,46 €	
OFICIAL DE 3ª		912,02 €	175,05 €	7,78 €	58,63 €	11,25 €	69,88 €	16,99 €	
TÉC.OF.ORG. CIENTÍFICA TRABAJO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrénio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	
JEFE DE 1ª		1.126,81 €	214,16 €	9,65 €	72,44 €	13,77 €	86,20 €	20,95 €	
JEFE DE 2ª		1.106,16 €	210,30 €	9,47 €	71,11 €	13,52 €	84,63 €	20,57 €	
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª		1.024,43 €	196,40 €	8,74 €	65,85 €	12,63 €	78,48 €	19,08 €	
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª		955,45 €	182,26 €	7,63 €	61,42 €	11,72 €	73,14 €	17,78 €	
PERSONAL SUBALTERNO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrénio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	
LUSTERO		882,86 €	168,70 €	7,48 €	56,75 €	10,84 €	67,60 €	16,43 €	
ALMACENERO		875,75 €	167,27 €	7,41 €	56,30 €	10,75 €	67,05 €	16,30 €	
CHOFER DE MOTOCICLO		875,75 €	167,27 €	7,41 €	56,30 €	10,75 €	67,05 €	16,30 €	
CHOFER DE CAMIÓN GRUA		931,94 €	177,79 €	7,92 €	59,91 €	11,43 €	71,34 €	17,34 €	
PESADOR-BASCULERO		879,12 €	167,90 €	7,45 €	56,51 €	10,79 €	67,31 €	16,38 €	
GUARDA JURADO O VIGILANTE DE IND. O COM.		870,07 €	166,23 €	7,36 €	55,93 €	10,69 €	66,62 €	16,19 €	
CABO DE GUARDIA O VIGIL. JURADO IND. O COM.		911,31 €	173,91 €	7,73 €	58,58 €	11,18 €	69,76 €	16,96 €	
VIGILANTE		870,04 €	166,26 €	7,36 €	55,93 €	10,69 €	66,62 €	16,19 €	
ORDENANZA		870,04 €	166,26 €	7,36 €	55,93 €	10,69 €	66,62 €	16,19 €	
PORTERO		870,04 €	166,26 €	7,36 €	55,93 €	10,69 €	66,62 €	16,19 €	
CONSERJE		910,90 €	173,32 €	7,70 €	58,56 €	11,14 €	69,70 €	16,94 €	
ENFERMERO		870,04 €	166,26 €	7,36 €	55,93 €	10,69 €	66,62 €	16,19 €	
PERSONAL ADMINISTRATIVO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrénio	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	
JEFE DE 1ª		1.176,34 €	223,38 €	10,09 €	75,62 €	14,36 €	89,98 €	21,87 €	
JEFE DE 2ª		1.106,95 €	210,59 €	8,88 €	71,16 €	13,54 €	84,70 €	20,59 €	
CAJERO EMPRESA MÁS DE 1000 TRABAJAD		1.113,59 €	211,66 €	9,53 €	71,59 €	13,61 €	85,19 €	20,71 €	
CAJERO EMPRESA DE 250 A 1000 TRABAJAD		1.041,77 €	198,32 €	8,89 €	66,97 €	12,75 €	79,72 €	19,38 €	
CAJERO EMPRESA MENOS 250 TRABAJADORES		969,08 €	184,73 €	8,25 €	62,30 €	11,87 €	74,17 €	18,03 €	
OFICIAL DE 1ª		1.031,81 €	196,44 €	8,80 €	66,33 €	12,63 €	78,96 €	19,19 €	
OFICIAL DE 2ª		979,83 €	186,74 €	8,34 €	62,99 €	12,00 €	74,99 €	18,23 €	
AUXILIAR		876,65 €	167,49 €	7,42 €	56,35 €	10,77 €	67,12 €	16,31 €	
VIAJANTE		1.001,30 €	190,75 €	8,53 €	64,37 €	12,26 €	76,63 €	18,63 €	

PERSONAL TÉC. NO TITUL. TÉC. TALLER	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Salario Base	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE TALLER	1.173,86�	222,90 �	10,07�	75,46 �	14,33�	89,79�	21,82�	21,82�
MAESTRO DE TALLER	1.055,80�	200,88 �	9,02�	67,87 �	12,91�	80,78�	19,64�	19,64�
MAESTRO DE 2�	1.042,61�	199,41 �	8,90�	67,02 �	12,75�	79,78�	19,39�	19,39�
CONTRAMAESTRE	1.048,35�	199,47 �	8,95�	67,39 �	12,82�	80,21�	19,50�	19,50�
ENCARGADO	982,31�	187,18 �	8,36�	63,15 �	12,03�	75,18�	18,27�	18,27�
CAPATAZ ESPECIALISTA	948,67�	173,49 �	11,31�	60,98 �	11,15�	72,14�	17,53�	17,53�
DELINEANTE PROYECTISTA	1.096,25�	208,43 �	9,38�	70,47 �	13,40�	83,87�	20,39�	20,39�
DIBUJANTE PROYECTISTA	1.069,70�	208,43 �	9,38�	70,05 �	13,40�	83,45�	20,28�	20,28�
DELINEANTE DE 1�	996,34�	189,81 �	8,49�	64,05 �	12,20�	76,25�	18,53�	18,53�
PRÁCTICO DE TOPOGRAFIA	985,60�	187,80 �	8,39�	63,36 �	12,07�	75,43�	18,33�	18,33�
FOTOGRAFO	985,60�	187,80 �	8,39�	63,36 �	12,07�	75,43�	18,33�	18,33�
DELINEANTE DE 2�	946,79�	180,57 �	8,05�	60,86 �	11,61�	72,47�	17,82�	17,82�
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	894,04�	168,81 �	7,49�	56,83 �	10,85�	67,68�	16,45�	16,45�
CALCADOR	894,04�	168,81 �	7,49�	56,83 �	10,85�	67,68�	16,45�	16,45�
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	947,47�	180,71 �	7,96�	60,91 �	11,62�	72,52�	17,83�	17,83�
AUXILIARES	894,04�	168,81 �	7,49�	56,83 �	10,85�	67,68�	16,45�	16,45�
REPRODUCTOR Y ARCHIVERO DE PLANOS	870,04�	166,23 �	7,36�	55,93 �	10,69�	66,61�	16,19�	16,19�
TÉCNICO DE LABORATORIO								
JEFE DE 1�	1.163,81�	224,76 �	10,16�	76,10 �	14,45�	90,55�	22,01�	22,01�
JEFE DE 2�	1.064,10�	203,23 �	9,09�	68,40 �	13,06�	81,47�	19,80�	19,80�
ANALISTA DE 1�	984,78�	187,63 �	8,36�	63,31 �	12,06�	75,37�	18,32�	18,32�
ANALISTA DE 2�	905,48 �	172,84 �	7,68�	58,21 �	11,11�	69,32 �	16,85�	16,85�
AUXILIAR	884,03 �	168,81 �	7,49�	56,83 �	10,85�	67,68�	16,45�	16,45�
TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES								
JEFE DE DIQUES Y VARADORES	1.173,86 �	222,94 �	10,07�	75,46 �	14,33�	89,79�	21,83�	21,83�
JEFE DE MUELLES O ENCARGADOS GENERALES	1.039,24 �	197,82 �	8,87�	66,81 �	12,72�	79,52�	19,33�	19,33�
BUZOS Y HOMERES RANA	1.115,24 �	211,99 �	9,55�	71,69 �	13,63�	85,32 �	20,74�	20,74�
INGENIEROS ARQUIT Y LICENCIADOS	1.410,06 �	267,00 �	12,18 �	90,64 �	17,16 �	107,81 �	26,20 �	26,20 �
PERITOS Y APAREJADORES	1.345,67 �	253,63 �	11,60 �	86,50 �	16,30 �	102,81 �	24,99 �	24,99 �
AYUD DE INGENIERIA Y ARQUITECT.	1.211,17 �	229,86 �	10,40 �	77,86 �	14,78 �	92,63 �	22,52 �	22,52 �
PROFESORES DE ENSEÑANZA	1.069,80 �	203,52 �	9,14 �	68,77 �	13,08 �	81,85 �	19,90 �	19,90 �
MAESTRO INDUSTRIAL	1.065,56 �	206,41 �	9,29 �	69,78 �	13,27 �	83,05 �	20,19 �	20,19 �
CAPIT� PILOTOS Y MAQ. GANQUILLAS Y BARCOS DE PI	1.173,86 �	222,93 �	10,07�	75,46 �	14,33�	89,79�	21,82�	21,82�
GRADUADOS SOCIALES	1.173,86 �	222,93 �	10,07�	75,46 �	14,33�	89,79�	21,82�	21,82�
AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS	1.032,66 �	196,59 �	8,81 �	66,38 �	12,64 �	79,02 �	19,21 �	19,21 �
PROFESIONALES SIDERÚRGICOS								
SIDERÚRGICOS DE 1�	927,88�	177,01 �	7,88�	59,65 �	11,38�	71,03�	17,26�	17,26�
SIDERÚRGICOS DE 2�	901,42 �	172,05 �	7,64 �	57,95 �	11,06 �	69,01 �	16,77 �	16,77 �
SIDERÚRGICOS DE 3�	805,74 �	169,14 �	7,50 �	56,94 �	10,87 �	67,81 �	16,48 �	16,48 �
ASPIRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS	810,06 �	- �	- �	52,07 �	- �	52,07 �	- �	- �
ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS	810,06 �	- �	- �	52,07 �	- �	52,07 �	- �	- �

TABLA SALARIAL AÑO 2023 (II) DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS									
Dieta completa: 33,82€		Media dieta: 15,47€		Kilometraje: 0,19 (Jornada 2023: 1.768 horas)		Seguro Inv. Perm. y muerte (Acc. o Enf. Laboral)		42.540,77€	
Plus Transporte: 43,43€		todas las categorías							
Plus Desplazamiento: 12,94€		todas las categorías							
CATEGORÍAS PROFESIONALES		TABLA SALARIAL 2023 (II) (+7,87%)				DIFERENCIA			
		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo P.	Dif. Total	CÁLCULO H.E.	
PEON		878,12€	167,81€	7,36€	64,07€	12,24€	76,31€	sin CPA ni CPT	
ESPECIALISTA		916,11€	174,00€	7,69€	66,84€	12,69€	79,53€	Normales	
MOZO ESPECIALISTA DE ALMACÉN		916,11€	174,00€	7,69€	66,84€	12,69€	79,53€		
PROFESIONALES DE OFICIO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	
OFICIAL DE 1ª.		973,23€	185,50€	8,20€	71,01€	13,53€	84,54€	18,11€	
OFICIAL DE 2ª.		947,35€	180,74€	7,97€	69,12€	13,19€	82,30€	17,63€	
OFICIAL DE 3ª.		920,55€	176,68€	7,78€	67,16€	12,89€	80,05€	17,14€	
TÉC.OF.ORG.CIENTÍFICA TRABAJO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	
JEFE DE 1ª		1.137,35€	216,16€	9,65€	82,98€	15,77€	98,75€	21,15€	
JEFE DE 2ª		1.116,52€	212,27€	9,47€	81,46€	15,49€	96,95€	20,76€	
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 1ª		1.034,01€	198,24€	8,74€	75,44€	14,46€	89,90€	19,25€	
TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN DE 2ª		964,39€	183,97€	7,63€	70,36€	13,42€	83,78€	17,94€	
PERSONAL SUBALTERNOS		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	
LISTERO		891,12€	170,28€	7,48€	65,01€	12,42€	77,44€	16,58€	
ALMACENERO		883,94€	168,83€	7,41€	64,49€	12,32€	76,81€	16,45€	
CHÓFER DE MOTOCICLO		883,94€	168,83€	7,41€	64,49€	12,32€	76,81€	16,45€	
CHÓFER DE CAMIÓN GRUA		940,66€	179,45€	7,92€	69,63€	13,09€	81,72€	17,50€	
PESADOR-BASQUILERO		887,35€	169,47€	7,45€	64,74€	12,36€	77,10€	16,51€	
GUARDA JURADO O VIGILANTE DE IND. O COM.		878,22€	167,78€	7,36€	64,07€	12,24€	76,31€	16,34€	
CABO DE GUARDIA O VIGIL JURADO IND. O COM.		919,84€	175,53€	7,73€	67,11€	12,81€	79,92€	17,12€	
VIGILANTE		878,18€	167,82€	7,36€	64,07€	12,24€	76,31€	16,34€	
ORDENANZA		878,18€	167,82€	7,36€	64,07€	12,24€	76,31€	16,34€	
PORTERO		878,18€	167,82€	7,36€	64,07€	12,24€	76,31€	16,34€	
CONSERJE		919,42€	174,94€	7,70€	67,08€	12,76€	79,84€	17,10€	
ENFERMERO		878,18€	167,82€	7,36€	64,07€	12,24€	76,31€	16,34€	
PERSONAL ADMINISTRATIVO		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras	
JEFE DE 1ª		1.187,35€	225,47€	10,09€	86,63€	16,45€	103,08€	22,08€	
JEFE DE 2ª		1.117,31€	212,56€	8,88€	81,52€	15,51€	97,03€	20,78€	
CAJERO EMPRESA MAS DE 1000 TRABAJAD		1.124,01€	213,64€	9,53€	82,01€	15,59€	97,59€	20,90€	
CAJERO EMPRESA DE 250 A 1000 TRABAJAD		1.051,52€	200,17€	8,89€	76,72€	14,60€	91,32€	19,56€	
CAJERO EMPRESA MENOS 250 TRABAJADORES		978,15€	186,46€	8,25€	71,36€	13,60€	84,97€	18,20€	
OFICIAL DE 1ª.		1.041,46€	198,27€	8,80€	75,98€	14,47€	90,45€	19,37€	
OFICIAL DE 2ª.		988,99€	188,49€	8,34€	72,16€	13,75€	85,91€	18,40€	
AUXILIAR		884,85€	169,05€	7,42€	64,56€	12,33€	76,89€	16,47€	
VIAJANTE		1.010,67€	192,53€	8,53€	73,74€	14,05€	87,78€	18,80€	

PERSONAL TÉC. NO TITUL. TÉC.TALLER	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE TALLER	1.184,84 �	224,98 �	10,07 �	86,44 �	16,41 �	102,86 �	22,03 �
MAESTRO DE TALLER	1.065,68 �	202,76 �	9,02 �	77,75 �	14,79 �	92,54 �	19,82 �
MAESTRO DE 2�	1.052,37 �	200,27 �	8,90 �	76,78 �	14,61 �	91,39 �	19,37 �
CONTRAMAESTRE	1.058,16 �	201,33 �	8,95 �	77,20 �	14,69 �	91,89 �	19,68 �
ENCARGADO	991,50 �	188,93 �	8,36 �	72,34 �	13,78 �	86,12 �	18,44 �
CAPATAZ ESPECIALISTA	967,54 �	175,12 �	11,31 �	69,86 �	12,78 �	82,64 �	17,70 �
DELINEANTE PROYECTISTA	1.106,51 �	210,38 �	9,38 �	80,73 �	15,35 �	96,08 �	20,58 �
DIBUJANTE PROYECTISTA	1.099,89 �	210,38 �	9,38 �	80,25 �	15,35 �	95,00 �	20,47 �
DELINEANTE DE 1�	1.005,66 �	191,59 �	8,49 �	73,37 �	13,98 �	87,35 �	18,71 �
PRÁCTICO DE TOPOGRAFIA	994,82 �	189,55 �	8,39 �	72,58 �	13,83 �	86,41 �	18,51 �
FOTOGRAFO	994,82 �	189,55 �	8,39 �	72,58 �	13,83 �	86,41 �	18,51 �
DELINEANTE DE 2�	955,65 �	182,26 �	8,05 �	69,72 �	13,30 �	83,02 �	17,78 �
REPRODUCTOR FOTOGRAFICO	892,32 �	170,39 �	7,49 �	65,10 �	12,43 �	77,53 �	16,60 �
CALCADOR	892,32 �	170,39 �	7,49 �	65,10 �	12,43 �	77,53 �	16,60 �
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	956,34 �	182,40 �	7,96 �	69,77 �	13,31 �	83,08 �	17,79 �
AUXILIARES	892,32 �	170,39 �	7,49 �	65,10 �	12,43 �	77,53 �	16,60 �
REPRODUCTOR Y ARCHIVERO DE PLANOS	878,18 �	167,78 �	7,36 �	64,07 �	12,24 �	76,31 �	16,34 �
TÉCNICO DE LABORATORIO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE 1�	1.194,89 �	226,87 �	10,16 �	87,18 �	16,55 �	103,73 �	22,21 �
JEFE DE 2�	1.074,05 �	205,13 �	9,09 �	78,36 �	14,97 �	93,33 �	19,99 �
ANALISTA DE 1�	994,00 �	189,38 �	8,38 �	72,52 �	13,82 �	86,34 �	18,49 �
ANALISTA DE 2�	913,95 �	174,45 �	7,68 �	66,66 �	12,73 �	79,41 �	17,01 �
AUXILIAR	892,30 �	170,39 �	7,49 �	65,10 �	12,43 �	77,53 �	16,60 �
TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE DIQUES Y VARADORES	1.184,84 �	225,03 �	10,07 �	86,44 �	16,42 �	102,86 �	22,03 �
JEFE DE MUELLES O ENCARGADOS GENERALES	1.048,98 �	199,67 �	8,87 �	76,53 �	14,57 �	91,10 �	19,51 �
BUZOS Y HOMBRES RANA	1.125,68 �	213,97 �	9,55 �	82,13 �	15,61 �	97,74 �	20,93 �
INGENIEROS, ARQUIT Y LICENCIADOS	1.423,25 �	269,50 �	12,18 �	103,84 �	19,66 �	123,50 �	26,45 �
PERITOS Y APAREJADORES	1.358,28 �	256,00 �	11,60 �	99,10 �	18,68 �	117,77 �	25,22 �
AYUD DE INGENIERIA Y ARQUITECT	1.222,50 �	232,01 �	10,40 �	89,19 �	16,93 �	106,12 �	22,73 �
PROFESORES DE ENSEÑANZA	1.079,81 �	205,42 �	9,14 �	78,78 �	14,99 �	93,77 �	20,08 �
MAESTRO INDUSTRIAL	1.095,72 �	208,34 �	9,29 �	79,94 �	15,20 �	95,14 �	20,38 �
CAPT. PILOTOS Y MAQ. GANJUELLAS Y BARCOS DE PR	1.184,84 �	225,03 �	10,07 �	86,44 �	16,42 �	102,86 �	22,03 �
GRADUADOS SOCIALES	1.184,84 �	225,02 �	10,07 �	86,44 �	16,42 �	102,86 �	22,03 �
AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS	1.042,32 �	198,43 �	8,81 �	76,05 �	14,48 �	90,52 �	19,39 �
PROFESIONALES SIDERURGICOS	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
SIDERURGICOS DE 1�	936,56 �	178,67 �	7,88 �	68,33 �	13,04 �	81,37 �	17,43 �
SIDERURGICOS DE 2�	909,86 �	173,66 �	7,64 �	66,38 �	12,67 �	79,05 �	16,93 �
SIDERURGICOS DE 3�	894,02 �	170,72 �	7,50 �	65,23 �	12,46 �	77,68 �	16,64 �
ASPRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS	817,64 �	- �	- �	59,65 �	- �	59,65 �	- �
ASPRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS	817,64 �	- �	- �	59,65 �	- �	59,65 �	- �



CALENDARIO LABORAL PARA 2024

Publicado en BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 17, de 07/02/2024.

Código Convenio REGCON: 38001255011982.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE CELEBRADA EL 24 DE ENERO DE 2024, RELATIVA A LA JORNADA LABORAL 2024

ASISTENTES:

Por CC.OO.

.....

Por U.G.T.

.....

Por U.S.O.

.....

Por I.C.

.....

Por FEMETE

.....

En San Cristóbal de La Laguna, siendo las 11:40 horas del día 24 de enero de 2024 se reúnen, la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas, asistiendo las personas debidamente legitimadas que arriba se relacionan, con el fin de determinar el Calendario Laboral de 2024.

Debatida la cuestión por todos los comparecientes, se acuerda establecer para el año 2024, en función del calendario correspondiente a este año, y de acuerdo con el contenido del Artículo 7º del Convenio Colectivo, una jornada laboral de 1.768 horas de trabajo efectivo. Que de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo en lo referente al calendario laboral, La empresa y la Representación Legal de Las Personas Trabajadoras deberán acordar la forma de fijar los días de exceso de jornada que resulten de descontar del calendario, los festivos nacionales, autonómicos, insulares y festividades locales según el municipio donde radique el centro de trabajo, además de las vacaciones y los días no laborales por convenio, el acuerdo que ambas partes acuerden, deberá ser firmado y publicado en los lugares visibles de los centros de trabajo y por cualquier medio que se disponga, para conocimiento de todas las personas trabajadoras, donde se fijaran los días no laborales por el exceso de jornada que las partes acuerden.

Para alcanzar este año 2024 y teniendo como cómputo anual de 1.768 horas de trabajo efectivo y una vez visto los festivos de Canarias publicados en el BOC. núm. 184, del lunes 18 de septiembre de 2023, así como las festividades locales de cada municipio del BOC. núm. 253, del jueves 28 de diciembre de 2023, y una vez hecho los descuentos de los dos días no laborales y los 22 días de vacaciones, arroja como resultado 5 (cinco) días laborales de exceso de jornada, para toda la provincia de Santa Cruz de Tenerife, con la salvedad y única y exclusivamente en los siguientes lugares que se relacionan a continuación donde serán 6 (seis) o 7 (siete) días laborales, al coincidir alguna o ambas de sus festividades locales en sábado:

En los siguientes municipios de la Provincia serán 6 días laborales al coincidir uno de sus fiestas locales en día sábado:

- EL PASO. Sábado 17 de agosto: Romería de la Bajada de Nuestra Señora del Pino
- EL TANQUE. Sábado 31 de agosto: Festividad Nuestra Señora de Buen Viaje.
- SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA. Sábado 14 de septiembre: Festividad del Santísimo Cristo de La Laguna.

En el siguiente municipio de la Provincia serán 7 días laborales al coincidir sus dos fiestas locales en día sábado:

- GÜÍMAR. Sábado 29 de junio: Festividad de San Pedro Apóstol.
Sábado 7 de septiembre: Festividad de Nuestra Señora del Socorro.

Las empresas y RLPT deberán negociar de buena fe en aras de consensuar donde fijar los días de exceso de jornada y la forma de disfrutar los mismos por parte de las personas trabajadoras.

En aquellos casos en que no se consiga una solución consensuada, al objeto de que las partes se atengan a lo contemplado en convenio en materia de jornada anual, se aplicara la siguiente fórmula para fijar los días de exceso de jornada de tal manera que no coincidan más de un 33% de la plantilla en cada uno de los días señalados, para tal fin y con la fecha límite de 20 días desde la firma de la presente acta o desde su puesta en conocimiento, la empresa procederá a hacer tres grupos con el conjunto de la plantilla, homogéneos de entorno a un tercio de la plantilla cada uno, que se diferenciaron como grupos, a), b) y c) y los expondrá en el lugar visibles de los centros de trabajo, además de cualquier otro medio disponible y accesible a la personas trabajadoras, de tal manera que cada persona sepa en qué grupo se encuentra y por tanto cuáles serán sus días no laborales por exceso de jornada, además de los días no laborales del calendario de festivos comunes de Canarias, festivo insular, fiestas locales y los no laborales por convenio que este años son el 24 y 31 de diciembre, así mismo el empresario dará copia a la RLPT .

Estos grupos tendrán cada uno los días señalados como no laborales:

a) Lunes 12 de febrero.

Viernes 16 de agosto.

Lunes 23 de diciembre.

+ dos días laborales a sumar a las vacaciones.

b) jueves 02 de mayo.

Lunes 04 de noviembre.

Lunes 30 de diciembre.

+ dos días laborales a sumar a las vacaciones.

c) miércoles 27 de marzo.

Viernes 31 de mayo.

Lunes 09 de diciembre.

+ dos días laborales a sumar a las vacaciones.

Además de estos tres días señalados, a cada grupo se le sumaran 2 días laborales a las vacaciones reguladas en el artículo 8 del convenio, al objeto de dar cumplimiento a la jornada anual regulada en el artículo 7 del convenio, y dar disfrute de los 5 de días de exceso dispuestos para este año.

Adicionalmente a estos dos días laborales a sumar a las vacaciones y única y exclusivamente para aquellas empresas donde algunos de sus festividades locales coinciden con un día no laboral, conforme a la relación de municipios anteriormente relacionados, y que por tanto le corresponden seis o siete días de exceso de jornada, se le sumaran estos días laborales a las vacaciones, por lo que para los municipios de El Paso, El Tanque y San Cristóbal de La Laguna, se les sumaran 3 días laborales a los días de vacaciones que regula el artículo 8 del convenio y en el caso del municipio de Güímar se les sumarán 4 días laborales.

Dado lo avanzado del año, y dado que gran número de empresas ya tienen elaborados sus calendarios, lo contemplado en esta acta, no les será de aplicación, y se respetará lo acordado en el seno del consenso en cada empresa y en sus respectivos calendarios firmados, siempre que se respete la jornada anual y contemple la forma de su disfrute, incluso si ya se hayan disfrutado de esos días como por el ejemplo el 05 de enero al que muchos se acogieron.

DISPOSICIONES FINALES:

- Las partes firmantes de esta acta acuerdan que será de aplicación desde el momento de la firma de la misma, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.
- Así mismo, las partes de este acuerdo de jornada para 2024, han establecido que la presente acta será firmada, en representación de la totalidad de los comparecientes, por un representante de cada una de las partes, es decir: un representante de la parte empresarial y un representante por cada uno de los sindicatos.

Y no habiendo más asuntos, se levanta la sesión a las 12:00 horas.

REVISIÓN SALARIAL PARA 2024

Publicado en BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 25, de 26/02/2024.

Código Convenio REGCON: 38001255011982.

ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS CELEBRADA EL 23 DE ENERO DE 2024 RELATIVA A LA TABLA SALARIAL 2024 (+5,27%)

ASISTENTES:

Por CC.OO.

.....

Por U.G.T.

.....

Por U.S.O.

.....

Por I.C.

.....

Por FEMETE

....., y

En Santa Cruz de Tenerife, siendo las 12:30 horas del día 27 de enero de 2024, se reúnen las personas arriba reseñadas, con el propósito de firmar las tablas salariales de 2024 en concordancia con lo dispuesto en el artículo 32 del convenio 2020-2024, una vez conocido el IPC del 2023, que asciende a 3,1%. Por tanto y atendiendo a lo acordado en la formula dispuesta para este año:

Subida salarial 2024 = 2% + 2,17% + (tasa anual del IPC a diciembre 2023 - 2%) = X %

Por tanto: = 2% + 2,17% + (3,1% - 2%) = 5,27 %

Esta cantidad de 5,27% será incrementada con respecto a la tabla salarial II de 2023 publicada en el BOP nº 52 del lunes 01 de mayo

de 2023 pagina 12185 y 12186 y será de aplicación desde el 01 de enero de 2024.

A continuación, se acuerda en el acta la aprobación de:

- La Tabla Salarial de 2024, con una subida del 5,27% sobre la tabla II de 2023.
- Además, se acuerda para cumplir con lo establecido en el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023. que las siguientes categorías, se les creará un concepto salarial llamado "equiparación Salarial al SMI" y que este concepto se pondrá la diferencia que exista hasta llegar al salario mensual bruto del SMI en vigor en cada momento, y que en este momento es de 1.260.00€, con las cuatro pagas incluidas. No se considerará al plus de transporte dentro del salario bruto mensual antes mencionado.

ASPIRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS	860,62€
ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS	860,62 €

Las partes firmantes de esta acta acuerdan que la tabla salarial 2024, será de aplicación desde el momento de la firma, sin perjuicio de su publicación en el BOP. A esta acta se le adjunta la tabla salarial de 2024 firmada por las partes. Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:30 horas.

TABLA SALARIAL AÑO 2024 DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELECTRICAS									
CATEGORIAS PROFESIONALES		TABLA SALARIAL 2024 (I+D+I+37%)		DIFERENCIA		CÁLCULO HE. sin G.P.A. ni OPT		44,782,67€	
		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo P.	Del. Total		
		924,39 €	176,65 €	7,30 €	46,28 €	8,84 €	55,12 €		
		924,39 €	183,17 €	7,69 €	48,28 €	9,17 €	57,45 €		
		924,39 €	183,17 €	7,69 €	48,28 €	9,17 €	57,45 €		
		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Del. Total		
		1.024,52 €	195,28 €	8,20 €	51,29 €	9,78 €	61,07 €		
		997,28 €	190,20 €	7,97 €	49,93 €	9,52 €	59,45 €		
		966,00 €	185,99 €	7,78 €	48,51 €	9,31 €	57,82 €		
		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Del. Total		
		1.187,29 €	227,56 €	9,65 €	58,94 €	11,39 €	71,33 €		
		1.175,36 €	223,46 €	9,47 €	58,84 €	11,19 €	70,03 €		
		1.088,51 €	208,69 €	8,74 €	54,49 €	10,45 €	64,94 €		
		1.015,21 €	193,67 €	7,63 €	50,86 €	9,70 €	60,56 €		
		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Del. Total		
		938,59 €	179,25 €	7,45 €	46,90 €	8,97 €	55,94 €		
		930,53 €	177,73 €	7,41 €	46,58 €	8,90 €	55,48 €		
		930,53 €	177,73 €	7,41 €	46,58 €	8,90 €	55,48 €		
		960,33 €	188,91 €	7,92 €	49,57 €	9,40 €	59,03 €		
		934,11 €	178,40 €	7,45 €	46,76 €	8,93 €	55,69 €		
		924,50 €	176,62 €	7,36 €	46,28 €	8,84 €	55,12 €		
		968,32 €	184,78 €	7,73 €	48,48 €	9,25 €	57,73 €		
		924,46 €	176,60 €	7,36 €	46,28 €	8,84 €	55,12 €		
		924,46 €	176,60 €	7,36 €	46,28 €	8,84 €	55,12 €		
		907,88 €	184,16 €	7,70 €	48,45 €	9,25 €	57,07 €		
		924,46 €	176,60 €	7,36 €	46,28 €	8,84 €	55,12 €		
		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Del. Total		
		1.249,92 €	237,35 €	10,09 €	62,57 €	11,88 €	74,46 €		
		1.176,19 €	223,77 €	8,88 €	58,88 €	11,20 €	70,08 €		
		1.183,25 €	224,90 €	9,53 €	59,24 €	11,20 €	70,40 €		
		1.106,93 €	210,72 €	8,89 €	55,42 €	10,55 €	65,96 €		
		1.029,70 €	196,28 €	8,35 €	51,66 €	9,83 €	61,37 €		
		1.096,35 €	208,72 €	8,80 €	54,89 €	10,45 €	65,33 €		
		1.041,11 €	198,42 €	8,34 €	52,13 €	9,93 €	62,06 €		
		931,49 €	177,90 €	7,42 €	46,93 €	8,91 €	55,84 €		
		1.003,93 €	202,69 €	8,93 €	53,20 €	10,15 €	63,41 €		
		Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Del. Total		
		1.247,29 €	236,84 €	10,07 €	62,44 €	11,86 €	74,30 €		
		1.121,84 €	213,44 €	9,02 €	56,10 €	10,69 €	66,85 €		
		1.107,83 €	210,82 €	8,90 €	55,46 €	10,55 €	66,01 €		
		1.113,92 €	211,94 €	8,95 €	55,76 €	10,61 €	66,36 €		
		1.043,75 €	198,69 €	8,36 €	52,25 €	9,96 €	62,21 €		
		1.008,00 €	184,34 €	11,31 €	50,46 €	9,23 €	59,69 €		
		1.04,82 €	22,147 €	9,35 €	5,831 €	11,09 €	69,46 €		
		1.157,88 €	221,47 €	9,38 €	57,98 €	11,09 €	69,05 €		
		1.058,66 €	201,68 €	8,49 €	53,00 €	10,10 €	63,10 €		
		1.047,25 €	199,64 €	8,39 €	52,43 €	9,99 €	62,42 €		

FOTOGRAFO	1.047,25 €	199,54 €	8,39 €	52,43 €	9,99 €	62,42 €	19,48 €
DISEÑANTE DE 2ª	1.006,02 €	191,86 €	8,95 €	50,36 €	9,60 €	59,97 €	18,72 €
REPRODUCIDOR FOTOGRAFICO	939,34 €	179,37 €	7,49 €	47,03 €	8,96 €	56,00 €	17,48 €
CALCADOR	939,34 €	179,37 €	7,49 €	47,03 €	8,96 €	56,00 €	17,48 €
ARCHIVERO BIBLIOTECARIO	1.006,74 €	192,02 €	7,96 €	50,40 €	9,61 €	60,01 €	18,73 €
AUXILIARES	939,34 €	179,37 €	7,49 €	47,03 €	8,96 €	56,00 €	17,48 €
REPRODUCIDOR Y ARCHIVERO DE PLANOS	924,46 €	178,62 €	7,38 €	46,28 €	8,84 €	55,12 €	17,20 €
TÉCNICOS DE LABORATORIO	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE 1ª.	1.257,86 €	236,82 €	10,16 €	62,97 €	11,96 €	74,93 €	23,29 €
JEFE DE 2ª.	1.130,66 €	215,94 €	9,09 €	56,60 €	10,81 €	67,41 €	21,04 €
ANALISTA DE 1ª	1.046,35 €	199,36 €	8,38 €	52,38 €	9,88 €	62,36 €	19,46 €
ANALISTA DE 2ª	982,12 €	183,69 €	7,68 €	48,17 €	9,19 €	57,36 €	17,90 €
AUXILIAR	939,33 €	179,37 €	7,49 €	47,02 €	8,96 €	56,00 €	17,48 €
TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
JEFE DE DIQUES Y VARADORES	1.247,29 €	236,89 €	10,07 €	62,44 €	11,86 €	74,30 €	23,19 €
JEFE DE MUELLES O ENCARGADOS GENERALES	1.104,34 €	210,19 €	8,97 €	55,38 €	10,52 €	65,90 €	20,54 €
BUZOS Y HOMBRER PANA	1.185,00 €	228,29 €	9,55 €	59,32 €	11,28 €	70,60 €	22,04 €
INGENIEROS, ARQUIT. Y LICENCIADOS	1.496,36 €	283,70 €	12,18 €	75,01 €	14,20 €	89,21 €	27,84 €
PERITOS Y APAREJADORES	1.429,84 €	269,49 €	11,60 €	71,58 €	13,49 €	85,07 €	26,55 €
AYUD. DE INGENIERIA Y ARQUITECT.	1.286,03 €	244,24 €	10,40 €	64,43 €	12,23 €	76,65 €	23,92 €
PROFESORES DE ENSEÑANZA	1.136,71 €	210,29 €	9,14 €	56,91 €	10,83 €	67,73 €	21,14 €
MAESTRO INDUSTRIAL	1.183,46 €	219,32 €	9,29 €	57,74 €	10,98 €	68,72 €	21,45 €
CARP., PILOTOS Y MAQ. GANQUILLAS Y BARCOS DE P.	1.247,29 €	236,89 €	10,07 €	62,44 €	11,86 €	74,30 €	23,19 €
GRUADORS SOCIALES	1.247,29 €	236,89 €	10,07 €	62,44 €	11,86 €	74,30 €	23,19 €
AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS	1.097,29 €	208,89 €	8,81 €	54,90 €	10,46 €	65,39 €	20,41 €
PROFESIONALES SIDERURGICOS	Salario Base	Incentivo Punt.	Valor Cuatrimestro	Salario Base	Incentivo Punt.	Dif. Total	Horas Extras
SIDERURGICOS DE 1ª	985,92 €	188,08 €	7,88 €	49,36 €	9,42 €	58,77 €	18,34 €
SIDERURGICOS DE 2ª	967,81 €	182,81 €	7,64 €	47,95 €	9,15 €	57,10 €	17,82 €
SIDERURGICOS DE 3ª	941,14 €	179,72 €	7,50 €	47,12 €	9,00 €	56,11 €	17,51 €
ASPIRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS	890,73 €	- €	- €	43,09 €	- €	43,09 €	-
ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS	860,73 €	- €	- €	43,09 €	- €	43,09 €	-

CALENDARIO LABORAL PARA 2025

Publicado en BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 75, de 23/06/2025.

Código Convenio REGCON: 38001255011982.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE CELEBRADA EL 12 DE MARZO DE 2025, RELATIVA A LA JORNADA LABORAL 2025

ASISTENTES:

Por CC.OO.

.....

Por U.G.T.

.....

Por U.S.O.

.....

Por I.C.

.....

Por FEMETE

.....

En San Cristóbal de La Laguna, siendo las 12:30 horas del día 12 de marzo de 2025 se reúnen, la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas, asistiendo las personas debidamente legitimadas que arriba se relacionan, con el fin de determinar el Calendario Laboral de 2025.

Debatida la cuestión por todos los comparecientes, se acuerda establecer para el año 2025, en función del calendario correspondiente a este año, y de acuerdo con el contenido del Artículo 7º del Convenio Colectivo, una jornada laboral de 1.768 horas de trabajo efectivo, que de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo, en lo referente al calendario laboral, La Empresa y la Representación Legal de Las Personas Trabajadoras deberán acordar la forma de fijar los días de exceso de jornada que resulten de descontar del calendario, los festivos nacionales, autonómicos, insulares y festividades locales según el municipio donde radique el centro de trabajo, además de descontar las vacaciones y los días no laborales por convenio. El acuerdo que ambas partes pacten deberá ser firmado y publicado en los lugares visibles de los centros de trabajo y por cualquier medio que se disponga, para conocimiento de todas las personas trabajadoras, donde se fijarán los días no laborales por el exceso de jornada que las partes acuerden.

Para alcanzar este año 2025 y teniendo como cómputo anual de 1.768 horas de trabajo efectivo y una vez visto los festivos de Canarias publicados en el BOC. núm. 187, del lunes 23 de septiembre de 2024, así como las festividades locales de cada municipio del BOC. núm. 238, del jueves 28 de noviembre de 2024, y una vez hecho los descuentos de los dos días no laborales (24 y 31 de diciembre) y los 22 días de vacaciones, arroja como resultado 4 (cuatro) días laborales de exceso de jornada, para toda la provincia de Santa Cruz de Tenerife, con la salvedad y única y exclusivamente en los siguientes lugares que se relacionan a continuación donde serán 5 (cinco) o 6 (seis) días laborales, al coincidir su festividad insular o local, o incluso ambas de sus festividades locales en sábado:

- En la Isla del Hierro al coincidir su fiesta insular del 5 de julio, en sábado, festividad de

la Bajada de la Virgen de los Reyes: Tendrán cada municipio de esta isla un día más, y por tanto serán 5 días de exceso de jornada para el municipio de:

- VALVERDE
- EL PINAR.

- Así mismo, en los siguientes municipios de la Provincia serán 5 días laborales al coincidir una de sus fiestas locales en sábado:

- CANDELARIA: sábado 26 de julio, Festividad de Santa Ana.
- LOS REALEJOS: sábado 3 de mayo, Exaltación de la Santa Cruz.
- SANTA CRUZ DE LA PALMA: sábado 3 de mayo, Festividad de la Santa Cruz.

- En los siguientes municipios de la Provincia serán 6 días laborales al coincidir su festivo insular además de una de sus fiestas locales en sábado o bien sus dos fiestas locales en sábado:

- GARACHICO: sábado 26 de julio, Festividad de Santa Andrés y sábado 16 de agosto, Festividad de San Roque.
- LA FRONTERA: sábado 21 de junio, Festividad de la Bajada de la Virgen de Los Reyes.

Las empresas y RLPT deberán negociar de buena fe en aras de consensuar donde fijar los días de exceso de jornada y la forma de disfrutar los mismos por parte de las personas trabajadoras.

En aquellos casos en que no se consiga una solución consensuada entre el trabajador y la empresa, al objeto de que las partes se atengan a lo contemplado en convenio en materia de

jornada anual, se aplicará la siguiente fórmula para fijar los días de exceso de jornada de tal manera que no coincidan más de un 33% de la plantilla en cada uno de los días señalados, para tal fin y con la fecha límite de 20 días desde la firma de la presente acta o desde su puesta en conocimiento, la empresa procederá a hacer tres grupos con el conjunto de la plantilla, homogéneos de entorno a un tercio de la plantilla cada uno, que se diferenciaron como grupos, a), b) y c) y los expondrá en el lugar visibles de los centros de trabajo, además de cualquier otro medio disponible y accesible a la personas trabajadoras, de tal manera que cada persona sepa en qué grupo se encuentra y por tanto cuáles serán sus días no laborales por exceso de jornada, además de los días no laborales del calendario de festivos comunes de Canarias, festivo insular, fiestas locales y los no laborales por convenio que este año son el 24 y 31 de diciembre, así mismo el empresario dará copia a la RLP.

Estos grupos tendrán cada uno los días señalados como no laborales:

a) Lunes 3 de marzo / jueves 29 de mayo.

Jueves 14 de agosto.

Viernes 31 de octubre.

+ 1 día laboral a sumar a las vacaciones.

b) Miércoles 16 de abril.

Lunes 02 de junio.

Lunes 13 de octubre

+ 1 día laboral a sumar a las vacaciones.

c) Lunes 05 de mayo.

Lunes 18 de agosto.

Lunes 3 de noviembre.

+ 1 día laboral a sumar a las vacaciones.

Además de estos tres días señalados, a cada grupo se le sumaran 1 día laboral a las vacaciones reguladas en el artículo 8 del convenio, al objeto de dar cumplimiento a la jornada anual regulada en el artículo 7 del convenio, y dar disfrute de los 4 de días de exceso dispuestos para este año.

Adicionalmente a este día laboral a sumar a las vacaciones y única y exclusivamente para aquellas empresas donde algunos de sus festividad insular o fiestas locales coinciden con un día no laboral, conforme a la relación de municipios anteriormente relacionados y la isla del Hierro, y que por tanto le corresponden cinco o seis días de exceso de jornada, se le sumaran estos días laborales a las vacaciones. Por lo que, para los municipios de El Pinar, Valverde, Candelaria, Los Realejos y Santa Cruz de La Palma, se les sumaran 2 días laborales a los días de vacaciones que regula el artículo 8 del convenio, por lo que tendrán 24 días laborales de vacaciones y en el caso del municipio de Garachico y La Frontera se les sumaran 3 días laborales por lo que tendrán 25 días laborales de vacaciones.

Será de aplicación esta jornada y sus días de exceso de forma proporcional para las nuevas personas contratadas que se incorporen durante el año, así como también a los contratos a tiempo parciales, de tal manera que puedan tener disfrute de estos días de exceso aplicando el principio de proporcionalidad de la jornada.

DISPOSICIONES FINALES:

- Las partes firmantes de esta acta acuerdan que será de aplicación desde el momento de la firma de esta, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.
- El acta será firmada por un representante de cada sindicato y por tres representantes de la patronal.

Y no habiendo más asuntos, se levanta la sesión a las 13:00 horas.

Por CC.OO. Por U.G.T. Por U.S.O. Por I.C. Por FEMETE

TABLA SALARIAL AÑO 2024 REVISADA

Publicado en BOP Santa Cruz de Tenerife núm. 94, de 06/08/2025.

Código Convenio REGCON: 38001255011982.

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.

Santa Cruz de Tenerife, a tres de julio de dos mil veinticinco.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, P.S., LA VICECONSEJERA DE EMPLEO (Orden de la Consejería de Turismo y Empleo nº 361/2025, de 18 de junio),, documento firmado electrónicamente.

ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SIDEROMETALURGIA E INSTALACIONES ELÉCTRICAS CELEBRADA EL 12 DE MARZO DE 2025 RELATIVA A LA TABLA SALARIAL REVISADA DE 2024.

ASISTENTES:

Por CC.OO.

.....

Por U.G.T.

.....

Por U.S.O.

.....

Por I.C.

.....

Por FEMETE

.....

En San Cristóbal de La Laguna, siendo las 11:30 horas del día 12 de marzo de 2025 se reúnen en FEMETE, las personas arribas reseñadas, con el propósito de firmar la tabla salarial revisada de 2024 en concordancia con lo dispuesto en el artículo 32 del convenio 2020-2024 y una vez conocido el cierre del IPC de diciembre de 2024, publicado por el INE y que asciende a 2,80%.

Por tanto, para el año 2024 al haber superado la inflación el 2% acordado, este 0,8% excedente se le debe sumar a la tabla actual de 2024 publicada en BOP n2 25 del lunes 26 de febrero de 2024, quedando así con esta cantidad la tabla salarial revisada de 2024 cuyo efecto es a partir del 01 enero de 2025 no generando atrasos a fechas anteriores a la misma conforme a lo acordado.

SE ACUERDA:

- Incrementar en 0,8% la tabla salarial vigente de 2024, quedando, así como la revisión de 2024 con efecto en sus incrementos a partir del 01 de enero de 2025.
- Además, se acuerda dar pleno cumplimiento a las cantidades dispuestas en el Real Decreto 87/2025 del 12 de febrero de 2025, que regula el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Para ello, a las siguientes categorías, se les creará un concepto salarial llamado "Equiparación Salarial al SMI", en el cual, se pondrá la diferencia que exista hasta llegar al salario mensual bruto del SMI en vigor en cada momento, con sus dos pagas prorrateadas, y que en este momento es de 1.381,33 € mes o de 16.576,00€ anuales:

ASPIRANTES Y PINCHES Y ASP. 16 AÑOS 867,62 €

ASPIRANTES, PINCHES, BOTONES Y ASP. 17 AÑOS 867,62 €

El acta será firmada por un representante de cada sindicato y por tres representantes de la patronal.

Las partes firmantes de esta acta acuerdan que la tabla salarial revisada de 2024 será de aplicación desde el momento de la firma, sin perjuicio de su publicación en el BOP.

A esta acta se adjuntan la tabla salarial revisada del año 2024 firmadas por las partes.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas.

Por CC.OO. Por U.G.T. Por U.S.O. Por I.C. Por FEMETE