|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 109144 | Correcci6n de erratas de la convocatoria y bases reguladoras para la concesi6n de subvenciones para el fomento de instalaciones  de energfa solar fotovoltaica en empresas y entidades sin animo de lucro correspondiente al ejercicio 2022 ................... | 3394 |
|  | ***EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA*** |  |
| 108578 | Nombramiento como funcionarios en practicas de treinta y un aspirantes que han superado la fase de oposici6n de la |  |
|  | convocatoria para la provision, por el sistema de oposici6n libre de Agente de Bomberos................................................ | 3395 |
| 108580 | Decreto del Alcalde de sustituci6n del Concejal de Gobiemo de! Area de Turismo, Empleo y Desarrollo Locale Igualdad, |  |
|  | Diversidad y Solidaridad, el dfa 17 de marzo de 2022 ........................................................................................................ | 3399 |
|  | ***/LUSTRE AYUNTAMIENTO DE LA AWEA DE SAN NICOLAS*** |  |
| 108867 | Resoluci6n de Alcaldia de sustituci6n de! Alcalde - Presidente Tomas Perez Jimenez por la Primera Teniente de Alcalde |  |
|  | Naira Navarro Hernandez, de] 18 de marzo desde las 00:00 horas, hasta el 20 de marzo de 2022, a las 24:00 horas, ambos |  |
|  | inclusive............................................................................................................................................................................... | 3401 |
|  | ***/LUSTRE AYUNTAMIENTO DE PAJARA*** |  |
| 108579 | Resoluci6n de la Alcaldia-Presidencia numero 2111/2022, de fecha 16 de marzo, por la que se aprueba la bolsa de trabajo |  |
|  | de ingeniero/a industrial para el ayuntamiento.................................................................................................................... | 3401 |
| 109145 | Bases de la convocatoria para la selecci6n de seis plazas de policfa local, cuatro correspondiente a la oferta de empleo |  |
|  | publico de 2019 y dos correspondiente a la oferta de empleo publico de 2020 .................................................................. | 3403 |
|  | ***/LUSTRE AYUNTAMIENTO DE SAN BARTOLOME DE TIRAJANA*** |  |
| 109815 | Exposici6n publica del Presupuesto General, Bases de Ejecuci6n y plantilla de personal para el ejercicio econ6mico 2022 .. | 3429 |
|  | ***/LUSTRE AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCiA DE TIRAJANA*** |  |
| 107974 | Solicitud licencia municipal de Bingo Lujan, S.A. para el acondicionamiento e instalaciones de aparcamiento privado |  |
|  | en superficie provisional...................................................................................................................................................... | 3429 |
| 108671 | Informaci6n publica de] informe de viabilidad econ6mico financiero relativo al contrato de concesi6n de servicio de caracter |  |
|  | reservado para Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y Empresas de Inserci6n para la explotaci6n del aparcamiento |  |
|  | subterraneo publico de] Parking de la Libertad ................................................................................................................... | 3430 |
|  | ***/LUSTRE AYUNTAMIENTO DE TEJEDA*** |  |
| 109257 | Aprobaci6n definitiva del Presupuesto General, plantilla de personal y Bases de Ejecuci6n para el ejercicio 2022 ......... | 3430 |
|  | ***M.I. AYUNTAMIENTO DE TELDE*** |  |
| 108575 | Plan estrategico de subvenciones para los ejercicios 2022-2024, ....................................................................................... | 3496 |
|  | **II. ADMINISTRACIQN DE LA COMUNIDAD AUTQNOMA** |  |
|  | **CONSEJERIA DE ECONOMIA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO** |  |
|  | **Direcci6n General de Trabajo** |  |
|  | **Servicio de Promoci6n Laboral** |  |
|  | **ANUNCIO** |  |

**673**

Visto el Acuerdo de inscripci6n del "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS", para el periodo de tiempo comprendido entre el 01/01/2021 y el 31/12/2024 suscrito por la Comisi6n Negociadora y de conformidad con lo dispuesto en el artfculo 90 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 (B.O.E. numero 255, de 24/10/15), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Dep6sito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo; asf como en el Reglamento Organico de la Consejerfa de Economfa, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, (B.O.C. numero 44, de 04/03/2020), esta Direcci6n General de Trabajo,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar la inscripci6n del "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE SIDEROMETALURGICA

DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS", para el periodo de tiempo comprendido entre el 01/01/2021 y el

31/12/2024, en el Registro Territorial de Convenios Colectivos con el mimero de expediente 35/01/0028/2022 y su notificaci6n a la Comisi6n Negociadora.

SEGUNDO. Depositar los textos originales del mismo en el Servicio de Promoci6n Laboral de Las Palmas, de esta Direcci6n General de Trabajo.

TERCERO. Disponer su publicaci6n en el Boletfn Oficial de la Provincia.

A diecisiete de marzo de dos mil veintid6s.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO,

Alejandro Ramos Guerra.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO PROVINCIAL, ENTRE LAS EMPRESAS Y LOS TRABAJADORES/AS ENCUADRADOS EN LA ACTIVIDAD SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, PROCESOS DE PRODUCCION, TRANSFORMACION Y ALMACENAJE; TRABAJOS AUXILIARES, COMPLEMENTARIOS O AFINES; TAREAS DE INSTALACION, MONTAJE Y REPARACION; FABRICACION DE ENVASES METALICOS Y BOTERIO; TENDIDOS DE LINEAS ELECTRICAS E INDUSTRIAS DE OPTICA Y MECANICA DE PRECISION Y OTROS DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL YOTROS.

1 de enero 2021 a 31 diciembre 2024. INDICE

TITULO I.

ARTICULO 1°. AMBITO FUNCIONAL ARTICULO 2°. AMBITO TERRITORIAL ARTICULO 3°. AMBITO PERSONAL ARTICULO 4°. PECHA DE ENTRADA EN VIGOR ARTICULO 5°. PERIODO DE VIGENCIA

ARTICULO 6°. LEGISLACION APLICABLE ARTICULO 7°. JORNADA LABORAL

ARTICULO 8°. HORAS EXTRAORDINARIAS ARTICULO 9°. VACACIONES

ARTICULO 10°. LICENCIAS

ARTICULO 11°. CONDICIONES ECONOMICAS ARTICULO 12°. PRIMA DE TRABAJO EFECTIVO

ARTICULO 13°. DIETAS Y KILOMETRAJE ARTICULO 14°. PLUS DE NOCTURNIDAD ARTICULO 15°. ANTIGUEDAD

ARTICULO 16°. ENFERMEDAD ARTICULO 17°. ROPA DE TRABAJO

ARTICULO 18°. SUSTITUCION Y COMPENSACION DE RETRIBUCIONES

ARTICULO 19°. ABSORCION

ARTICULO 20°. SITUACIONES DE DAFICIT ARTICULO 21°. POLIZA DE VIDA E

INCAPACIDAD PERMANENTE ARTICULO 22°. FINIQUITOS ARTICULO 23°. VISPERAS DE FIESTAS

ARTICULO 24°. ANTICIPOS SALARIALES

ARTICULO 25°. CONTRATACION: AMPLIACION CONTRATO EVENTUAL

TITULO IL DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

ARTICULO 26. DERECHOS SINDICALES ARTICULO 27. DELEGADO/ A SINDICAL ARTICULO 28°. FUNCIONES DE LOS

DELEGADOS/AS SINDICALES

ARTICULO 29°. CUOTA SINDICAL

ARTICULO 30°. EXCEDENCIAS SEXTA. COMISION DE IGUALDAD

ARTICULO 31°. COMITES DEEMPRESA ARTICULO 32°. GARANTIAS

ARTICULO 33°. PMCTICAS ANTISINDICALES

ARTICULO 34°. PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

TITULO III

SEPTIMA. COMISION DE REGISTRO DE JORNADA DEL SECTOR

DISPOSICIONES TRANSITORIAS DISPOSICIONES FINALES ANEXOI

ANEXOII

ARTICULO 35°. INTERPRETACION

COMISION DE

ANEXO III

ANEXOIV

ARTICULO 36°. COMPOSICION

ARTICULO 37°. ESTRUCTURA

ARTICULO 38°. FUNCIONES

ARTICULO 39°. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

TITULOIV

ARTICULO 40". CLASIFICACION PROFESIONAL ARTICULO 41°. ASCENSOS

ARTICULO 42. FORMACION Y PLUS COMPENSATORIO DE FORMACION

ARTICULO 43. SUBROGACION

ARTICULO 44. MATERNIDAD CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA. DE LOS SINDICATOS Y COMITES DEEMPRESA

SEGUNDA. ADHESION

TERCERA. DESIGNACION DE LA COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION

CUARTA. TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS QUINTA. COMISION DE PREVENCION Y

FORMACION

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO PROVINCIAL ENTRE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES/ AS ENCUADRADOS EN LA ACTIVIDAD SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, PROCESOS DE PRODUCCION, TRANSFORMACION Y ALMACENAJE; TRABAJOS AUXILIARES, COMPLEMENTARIOS O AFINES; TAREAS DE INSTALACION, MONTAJE Y REPARACION; FABRICACION DE ENVASES METALICOS Y BOTERIO; TENDIDOS DE LINEAS ELECTRICAS E INDUSTRIAS DE OPTICA Y MECANICA DE PRECISION Y OTROS DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL YOTROS.

TITULO I

ARTICULO 1°. AMBITO FUNCIONAL

El Ambito Funcional de la Industria, la Tecnologfa y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores/as que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricaci6n, elaboraci6n o transformaci6n, como en los de montaje, reparaci6n, conservaci6n, corte y reposici6n, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, y lectura de contadores, asf como todos los servicios que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicaci6n de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoci6n y sus componentes; construcci6n naval y su industria

auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, asf como material ferroviario, componentes de energfas renovables; robotica, domotica, automatismos y su programacion, ordenadores y sus perifericos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artfculos similares; infraestructuras tecnologicas; equipos y tecnologfas de telecomunicaciones y de la informacion; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecanicos, electricos o electronicos.

Forman parte tambien de dicho ambito las empresas dedicadas a la ingenierfa, servicios tecnicos de ingenierfa, analisis, inspeccion y ensayos, fabricacion, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generacion de energfa electrica, petroleo, gas y tratarniento de aguas; asf como, las empresas dedicadas a tendidos de lfneas de conduccion de energfa, de cables y redes de telefonfa, informatica, satelitales, sefializacion y electrificacion de ferrocarriles, instalaciones electricas y de instrumentacion, de aire acondicionado y frfo industrial, fontanerfa, calefaccion y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construccion.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologfas de union, calorifugado, gnias-torre, placas solares, y las de joyerfa, relojerfa o bisuterfa; juguetes; cuberterfa y menaje; cerrajerfa; armas; aparatos medicos; industria optica y mecanica de precision; lamparas y aparatos electricos; conservacion, corte y reposicion de contadores; recuperacion y reciclaje de materias primas secundarias metalicas, asf como aquellas otras actividades especfficas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricacion, instalacion, mantenimiento, o montaje de equipamientos industriales, carpinterfa metalica, caldererfa, mecanizacion y automatizacion, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiem tales servicios, asf como la limpieza industrial.

De igual modo, estan comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparacion de aparatos mecanicos, electricos o electronicos; mantenimiento y reparacion de vehfculos; ITV'S y aquellas de caracter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Sera tambien de aplicacion a la industria Metalgrafica y de fabricacion de envases metalicos y boterfo,

cuando en su fabricacion se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedaran fuera del Ambito del Convenio, las empresas dedicadas a la venta de artfculos en proceso exclusivo de comercializacion.

Las actividades antes sefialadas, queen razon de su desempefio prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicacion de este Convenio estan incluidas en el Anexo I del mismo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al Sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo unico de hacer empresarial, bajo una misma forma jurfdica y estructura unitaria.

Esta relacion tiene un caracter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades economicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificacion Nacional de Actividades Economicas.

ARTICULO 2°. AMBITO TERRITORIAL

Este Convenio obligara a todos los centros de trabajo que esten comprendidos en el ambito funcional y que se encuentren situados en la Provincia de Las Palmas. Cuando el domicilio social de la Empresa radique fuera de la mencionada provincia y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicara el presente Convenio, siempre que el Convenio de la provincia de donde proceda sea de condiciones inferiores al presente.

ARTICULO 3°. AMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos dentro del presente Convenio, todos los trabajadores/as que prestan sus servicios por cuenta de alguna de las Empresas comprendidas en el mismo y cualquiera que sea la categorfa profesional que ostenten. Asirnismo, quedaran incluidos aquellos/as que, sin pertenecer a la plantilla de las Empresas en cuestion en el momenta de aprobarse el Convenio, comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de este.

ARTICULO4°. PECHA DE ENTRADA EN VIGOR

El presente Convenio Colectivo entrara en vigor el dfa 1 de enero de 2021, excepto lo dispuesto en la Disposicion Transitoria primera.

ARTICULO 5°. PERIODO DE VIGENCIA

La duraci6n y vigencia de este Convenio se mantendra hasta el 31 de diciembre de 2024.

La correspondiente denuncia se efectuara dentro de los tres ultimas meses de su vigencia, por escrito.

El presente Convenio, debera ser presentado ante la Autoridad Laboral competente, a los efectos oportunos.

ARTICULO 6°. LEGISLACION APLICABLE

En lo no previsto en el presente Convenio se estara a lo dispuesto en el IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL de la Industria, la Tecnologia y los Servicios del Sector del Metal (CEM) segun texto de Resoluci6n de 29 de diciembre de 2021, de la Direcci6n General de Trabajo, B.O.E.» numero 10, de 12 de enero de 2022, suscrito, de una parte por CONFEMETAL, en representaci6n de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Industria de Comisiones Obreras (CCOO-INDUSTRIA) y la Federaci6n de Industria, Construcci6n y Agro de la Union General de Trabajadores (FICA-UGT), en representaci6n de los trabajadores. En cuanto al resto de materias no reguladas en los antecedentes acuerdos, se estara a la Legislaci6n General Vigente.

ARTICULO 7°. JORNADA LABORAL

A partir del 1 de enero de 2022 lajomada de trabajo sera de 1765 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinci6n de jornada.

A partir del 1 de enero de 2023 lajomada de trabajo sera de 1764 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinci6n de jornada.

A partir del 1 de enero de 2024 la jornada de trabajo sera de 1762 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinci6n de jornada.

ARTICULO 8°. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situaci6n de para existente y con el objeto de lograr la creaci6n de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mfnimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresi6n.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros dafios extraordinarios y urgentes, asf coma el riesgo de perdidas de materias primas: Realizaci6n.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o perfodos punta de producci6n, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de caracter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad deque se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilizaci6n de las distintas modalidades de contrataci6n temporal o parcial, previstas por la Ley.

No obstante, ya fin de clarificar el concepto de hara extraordinaria estructural, se entenderan coma tales las necesarias por pedidos, perfodos punta de producci6n, ausencias imprevistas, cambios de turno o la de caracter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

La Direcci6n de la Empresa informara peri6dicamente al Comite de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sabre el numero de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribuci6n por secciones. Asimismo, en funci6n de esta informaci6n y de los criterios mas arriba sefialados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores/as determinaran el caracter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las Horas Extraordinarias que se realicen se abonaran en la cuantfa que las partes fijen y acuerden en la Empresa, sin que en ningun caso el precio pueda ser inferior al que resulte de incrementar un cuarenta por ciento (40%) el valor de una hara ordinaria de trabajo.

A tal efecto y con el objeto de determinar el precio mfnimo acordado para las Horas Extraordinarias, en consonancia con lo previsto en este artfculo, se fija la siguiente formula para su calculo

(SBA+ PD\* Dfas Laborables +CA)\* 1.40 Jornada anual vigente

Significado: SBA el Salario Base Anual Significado: PD Prima Diaria Convenio Significado: CA Suma de Complementos

ARTICULO 9°. VACACIONES

La duraci6n de las vacaciones anuales sera de treinta dias naturales, independientemente de la categoria profesional del trabajador/a, y deberan comenzar en lunes o siguiente dia habil.

La Direcci6n de la Empresa, de mutuo acuerdo con los/las representantes de los trabajadores, hara la planificaci6n anual de las vacaciones, estableciendose la fecha del disfrute en turnos de rotaci6n anual. El trabajador/a debera conocer la feeha que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Para los que no completen un afio, se prorrateara en raz6n al tiempo trabajado. En ningun caso las vacaciones podran ser compensadas en metalico.

ARTICULO 10°. LICENCIAS

El trabajador, previo aviso y justificaci6n, podra faltar al trabajo, con derecho a remuneraci6n, por algunos de los motivos que a continuaci6n se exponen:

1. Quince dias naturales en caso de matrimonio.
2. Cuatro dfas laborales en caso de nacimiento de hijo/a, que podran ser prolongados por otros dos cuando el trabajador/a necesite hacer un desplazarniento al efecto. En caso de intervenci6n por cesarea, a los indicados cuatro dias se sumaran otros cuatro dias. Los cuatro dias de licencia por nacimiento de hijo/a se disfrutaran con independencia de lo que determine la legislaci6n vigente en cada momento y que actualmente esta fijado en trece dias, y sin perjuicio de las posibles modificaciones legales que se produzcan
3. Dos dfas naturales en caso de intervenci6n quirurgica sin hospitalizaci6n que precise de reposo domiciliario o enfermedad grave del c6nyuge, hijos/as, padres-madres, hermanos/as y abuelos/as, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el medico antes o dentro de las 24 horas siguientes al hecho causante, pudiendo notificarlo en 24 horas por sf o por algun familiar. Y con la posterior entrega del certificado o nota
4. Cuatro dias naturales de licencia, cuando el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto.
5. Cinco dias habiles en los casos de fallecimiento

de padres-madres, padres politicos, c6nyuges o hijos/as. Tres dfas naturales en caso de fallecimiento de hermanos/as o abuelos/as, mas un dia en caso de que estos ultimos fallecimientos ocurran el sabado y se trate de unfamiliar en primer grado de consanguinidad.

1. Un dia, el del sepelio, en caso de fallecimiento de tfos/as tanto por consanguinidad como por afinidad y primos/as hermanos/as.
2. Un dia natural en caso de matrimonio de hijos/as, nietos/as y hermanos/as.
3. Dos dfas naturales en caso de fallecimiento de hermanos/as politicos o hijos/as politicos. En caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto seran dos dfas laborales mas.
4. A los trabajadores/as que realicen estudios nocturnos para obtener un tftulo profesional o social, las Empresas se obligaran a concederles el tiempo necesario para tomar parte en la jornada de comienzo de dichos estudios, en el Centro que se halle matriculado, previa justificaci6n de dicha matricula y se perdera esta, si tiene que repetir curso, recuperandose nuevamente al estar aldfa en los estudios, ademas que debera justificar su asistencia a clase mensualmente.
5. En caso de fallecimiento de padres-madres, hijos/as, c6nyuges, hermanos/as y abuelos/as, se ampliaran en dos dfas naturales remunerados, si el hecho causante aconteciere fuera de la isla de residencia y siempre con justificaci6n del hecho causante y desplazamiento.
6. Un dia por traslado del domicilio habitual.

1) Por realizaci6n de funciones sindicales o de representaci6n de personal en los terrninos establecidos legal o convencionalmente.

1. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de caracter publico y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estara a lo que esta disponga en cuanto a duraci6n de la ausencia y a su compensaci6n econ6mica.
2. Bolsa de veinte (20) horas al afio para asistencia a consulta medicas o clfnicas del c6nyuge o hijos/as menores, o de parientes en primer grado de consanguinidad y afinidad declarados en situaci6n de dependencia por el organismo publico competente.

ARTICULO 11°. CONDICIONES ECONOMICAS

El incremento salarial pactado para cada uno de los aiios de vigencia del convenio se aplicara a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de] aiio anterior, segun los criterios y formulas que se indican seguidamente:

1. Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 se aplicaran las Tablas Salariales vigentes para el aiio 2020.
2. El incremento salarial para el aiio 2022 se calculara aplicando a las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 2021 un incremento del 4 por ciento (4%). Los Salarios que asi resulten tendran vigencia con efectos desde 1 enero 2022 a 31 diciembre 2022, segun constan en el ANEXO II del Convenio.
3. Los salarios para el aiio 2023 se calcularan, aplicando a las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022, el incremento por revision que resulte de la aplicacion de la formula que se indica a continuacion, mas el 2%. Los Salarios que asi resulten tendran vigencia con efectos desde 1 enero 2023 a 31 diciembre 2023.

FORMULA DE CALCULO DEL INCREMENTO POR REVISION:

REVIPC22 = ((IPC2l+IPC22) - (2,5+2,5)) *I* 2 REV22 = REVIPC22 + 0,25

Significado:

REV: Revision

IPC2l: % de variacion del IPC Real Nacional a 31 diciembre de 2021.

IPC22: % de variacion del IPC Real Nacional a 31 diciembre de 2022.

MED: 2,5 % a partir del cual se calcula la revision por diferencia con el IPC Real.

1. El incremento salarial para el aiio 2024 se calculara aplicando a las Tablas Salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023, el incremento por revision que resulte de la aplicacion de la formula que se indica a continuacion, mas el 2%. Los Salarios que asi resulten tendran vigencia con efectos desde 1 enero 2024 a 31 diciembre 2024.

FORMULA DE CALCULO DEL INCREMENTO POR REVISION:

REVIPC23 = (IPC23 - 2,5) + REVIPC22. REV23 =REVIPC23 + 0,50.

Significado:

REV: Revision

IPC23: % de variacion del IPC Real Nacional a 31 diciembre de 2023.

MED: 2,5 % a partir del cual se calcula la revision por diferencia con el IPC Real.

1. Las Tablas salariales vigentes en el aiio 2024 se actualizaran a 31 de diciembre de 2024 con una revision equivalente a la cantidad que resulte de la siguiente formula:

FORMULA DE CALCULO DEL INCREMENTO POR REVISION:

REV24 = (IPC24- 2,5) + 0,75.

Significado:

REV: Revision

IPC24: % de variacion del IPC Real Nacional a 31 de diciembre de 2024.

MED: 2,5 % a partir del cual se calcula la revision por diferencia con el IPC Real.

1. En ningun caso las distintas revisiones salariales que se practiquen con el objeto de actualizar las tablas vigentes del aiio que corresponda, cuando se practiquen, daran derecho a percibir las diferencias con caracter retroactivo, sino que serviran de base para las Tablas Salariales del aiio siguiente.
2. Al cierre del ejercicio de 2024 (31 de diciembre de 2024), una vez ajustadas las diferencias de los IPC resultantes, se procedera al incremento de 2 puntos porcentuales a efectos de tablas salariales.

A los efectos de los incrementos salariales para el segundo, tercer y cuarto aiio previstos en los parrafos anteriores, se considerara como IPC de cada uno de los aiios 2021, 2022,2023 y 2024, el certificado por

el Instituto Nacional de Estadfstica (INE) para cada uno de esos afios.

El pago de dicho "Salario Anual" se podra hacer:

* 1. Prorrateandolo en DOCE MENSUALIDADES, si asf lo aprobara el 75% de la plantilla de la Empresa, en votaci6n celebrada al efecto.
  2. En DOCE MENSUALIDADES mas DOS PAGAS,

todas de igual cuantfa; una se abonara el 15 de diciembre y los otros 15 dfas antes de comenzar el disfrute de las vacaciones, si asf lo acordara la mitad mas uno de la plantilla.

* 1. De no haber acuerdo, el "Salario Anual" se prorrateara en QUINCE PAGAS, de igual cuantfa todas ellas, que se abonaran: doce, por mensualidades vencidas; dos los dfas 15 de los meses de junio y Diciembre; y la otra restante, 15 dfas antes del dfa sefialado para el inicio de las vacaciones.

Los acuerdos se tomaran por votaci6n libre, directa y secreta, que se reflejara en acta por una mesa que estara formada por los representantes de los trabajadores/as y de la Empresa actuando de Presidente el trabajador/a de la plantilla de la Empresa de mas edad y de Secretario/a el/la de menos.

El abono de las mensualidades se efectuara por meses vencidos y en caso de que se haga mediante transferencia bancaria, estara disponible por mensualidades vencidas.

El trabajador/a tendra derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado; establecido en cada Empresa mediante acuerdo con los trabajadores/as.

ARTICULO 12°. PRIMA DE TRABAJO EFECTIVO

Se establece una prima de trabajo efectivo cuya percepci6n queda condicionada a la presencia puntual y efectiva del trabajador/a en su puesto de trabajo, ocupando plenamente su jornada laboral.

La cuantfa es la que figura en la columna correspondiente del anexo

La no saturaci6n de la jomada plena y puntualmente dara lugar a la no percepci6n de este plus de acuerdo con la siguiente escala:

* Por un dfa dejara de percibir la prima de un dfa.
* Por dos dfas dejara de percibir la prima de tres dfas.
* Por tres dfas dejara de percibir la prima de cinco dfas.
* Por cuatro dfas pierde el derecho al abono de la totalidad de la cuantfa mensual de la prima.

La cuantfa mensual no sufrira reducci6n alguna en el caso de que la ausencia al trabajo lo sea por algunos de los motivos siguientes:

1. Durante el perfodo anual de vacaciones.
2. Durante los dfas de licencia que se concedan por matrimonio; alumbramiento de esposa; intervenci6n quirurgica que necesite hospitalizaci6n o enfermedad grave del c6nyuge, hijos/as, padres-madres politicos, nietos/as, hermanos/as y abuelos/as; traslado del domicilio habitual; fallecimiento de hijos/as politicos o hermanos/as politicos.
3. Realizaci6n de funciones sindicales o de representaci6n del personal en los terrninos establecidos legal o convencionalmente.

En caso de baja medica debida a accidente o enfermedad y siempre que la misma supere los dos dfas, el trabajador/a perdera unicamente la prima de los dfas de baja, abonandosele por tanto el resto de los dfas del mes en que asista al trabajo en las condiciones previstas por este artfculo.

ARTICULO 13°. DIETAS Y KILOMETRAJE

Por el concepto de dietas se abonaran las cantidades siguientes:

Desde el 1 de enero 2021 a 31 diciembre 2021: 18,71 euros media dieta

31,11 euros dieta completa

Desde el 1 de enero 2022 a 31 diciembre 2022: 19,00 euros media dieta

35,00 euros dieta completa

Para los afios 2023 y 2024, la media dieta se incrementara en la mitad de lo pactado en el articulo 11 del presente para los salarios. Para los afios 2023 y 2024 la dieta completa se incrementara en lo correspondiente a la subida salarial pactada, mas la mitad restante que serfa de aplicacion para la media dieta en tal caso.

Procedera la DIETA COMPLETA cuando el trabajador pernocte fuera de su domicilio habitual como consecuencia de su trabajo, y procedera la MEDIA DIETA cuando como consecuencia de su trabajo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodfa.

En caso de desplazamiento a poblacion distinta de la de su residencia habitual, siempre que el mismo sea por tiempo superior a tres meses, el trabajador/a tendra derecho, aparte de los cuatro dfas, laborables de estancia en su domicilio de origen, ya previstos en el Estatuto de los Trabajadores por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los del viaje, a un dia mas de licencia en las mismas condiciones. En caso de desplazamientos superiores a un mes, pero inferior a tres meses, el trabajador/a disfrutara la parte proporcional de los cinco dfas ya indicados.

En caso de desplazamiento fuera de la isla en que como consecuencia de su trabajo el trabajador/a deba pemoctar fuera de su domicilio, la empresa le facilitara alojamiento adecuado y le dara una provision de fondos en concepto de las dietas, cuyo importe sera exclusivamente para las comidas diarias.

En el caso de que el trabajador/a, con motivo del trabajo encomendado, efectuare los desplazamientos fuera del lugar de su residencia habitual de trabajo en el vehiculo de su propiedad, la empresa le abonara en concepto de transporte la cantidad de cero con diecinueve Euros (0,19 euros) por Kilometro recorrido.

ARTICULO 14°. PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores/as considerados nocturnos, de acuerdo con lo que dispone el articulo 36 del Estatuto de los Trabajadores, tendran una retribucion especffica, que consistira en una bonificacion del 20 por 100 sobre su Salario Base de Convenio.

ARTICULO 15°. ANTIGUEDAD

La antigtiedad, ya congelada en sus devengos y

cuantfas al 31 de diciembre de 1980, ha quedado definitivamente incorporada a la colurnna del salario Anual del Convenio.

Del resto de los quinquenios, o fraccion de afios que excedan del quinquenio, que en concepto de antigtiedad le quedasen min a los trabajadores/as, una vez detrafdos los ya afectados por la congelacion, trasvase y consiguiente descuento de antigtiedad, segun Convenios anteriores, se absorberan y compensaran cada afio, a partir de 1983, el importe equivalente a dos quintas partes del quinquenio el primer afio y a tres partes el segundo, y asf altemativamente cada afio, en las cuantfas congeladas al 31 de Diciembre de 1980, hasta la total y definitiva supresion de las cantidades que por este concepto de antigtiedad esten percibiendo aiin los trabajadores/as, sustituyendo por tanto el Convenio Colectivo lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalurgica en materia de antigtiedad.

ARTICULO 16°. ENFERMEDAD

Para complementar las prestaciones reglamentarias en caso de enfermedad o accidente laboral, debidamente justificados con los correspondientes partes medicos, salvo lo dispuesto en el parrafo segundo, las Empresas abonaran a sus trabajadores la diferencia que resulte entre la prestacion reglamentaria de la Seguridad Social y la cantidad que resulte de dividir entre doce el salario anual de las tablas del anexo correspondiente a su categorfa, y ello en proporcion a los dfas de baja, hasta el lfmite maximo de un afio, aunque hayan sido sustituidos por otros trabajadores/as. Este complemento para el caso de accidente laboral, se percibira solo y exclusivamente cuando la baja medica que lo origine se prolongue por mas de cuatro dfas, en cuyo caso se percibira desde el primer dfa de la baja.

Exclusivamente en los casos en que la Incapacidad Temporal se derive de un accidente de trabajo, hospitalizacion y procesos derivados, cirugfa o traumatologfa, o tenga como causa un diagnostico clfnico de: Alergias, Angiologfa, Aparato digestivo, Cardiologfa, Digestivo, Cirugfa general, Dermatologfa medicoquinirgica y Venereologfa, Endocrinologfa y Nutricion, Estomatologfa, Inmunologfa, Nefrologfa, Neumologfa, Neurologfa, Obstetricia y Ginecologfa, Oftalmologfa, Oncologfa, Otorrinolaringologfa, Psiquiatrfa, Radioterapia, Rehabilitacion, Reumatologfa, Traumatologfa, Urologfa, las empresas abonaran a sus trabajadores la diferencia que resulte entre la Prestacion

Reglamentaria de la Seguridad Social y el cien por cien del salario real.

Debiendo justificar en estos casos el trabajador/a la circunstancia causante y el diagnostico ernitido para la baja medica correspondiente. A estos efectos se entendera como salario real el que resulte de dividir entre doce el salario real mensual de los ultimas doce meses anteriores al hecho causante de que se trate. Este complemento se abonara en los siguientes terrninos:

* En el afio 2022 se abonara dicho complemento hasta el cuarto mes de la baja medica.
* En el afio 2023 se abonara dicho complemento hasta el quinto mes de la baja medica.
* En el afio 2024 se abonara dicho complemento hasta el sexto mes de la baja medica.

ARTICULO 17°. ROPA DE TRABAJO

Las Empresas afectadas por este Convenio facilitaran a los productores/as, que la utilicen en faena, tres pantalones, tres carnisas, dos pares de botas y una chaqueta para el frio al afio, apropiadas a la naturaleza del trabajo que se efectue y de mutuo acuerdo con los/las representantes de los trabajadores, siendo de caracter obligatorio su uso.

Todas las Empresas vienen obligadas a cumplir lo que deterrnina la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sabre Prevenci6n de Riesgos Laborales. Por tanto, las Empresas pondran a disposici6n de los trabajadores/as los medias que determine la legislaci6n vigente, asf como la totalidad de las condiciones exigibles para la seguridad y salud de sus trabajadores.

Las Empresas, por su parte, exigiran de sus trabajadores/as, la obligada utilizaci6n de las rnismas.

Igualmente, las Empresas, donde corresponda por Ley procederan a la creaci6n de Cornites de Seguridad y Salud en el Trabajo y prestaran la colaboraci6n a las medidas y estudios relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo, que deterrninen los Organismos Oficiales.

ARTICULO 18°. SUSTITUCION Y COMPENSACION DE RETRIBUCIONES

Las remuneraciones que se establecen en el presente

Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto anual, a todas las retribuciones y emolumentos de caracter Salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del rnismo, excepto horas extraordinarias, dietas y plus de transporte, ayuda familiar, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y ayuda para personas con discapacidad, sin que, en ningtin caso el trabajador pueda sufrir disrninuci6n en la retribuci6n global que disfrute.

De donde resulta, que aquellas Empresas incluidas en el presente Convenio, cuyos salarios rebasen en c6mputo anual y global los introducidos en este texto, podran absorber fntegramente lo aquf estipulado.

Seran respetadas todas aquellas condiciones laborales no salariales, mas beneficiosas, que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores incluidos en el presente Convenio.

En caso de discrepancia sabre el contenido de este artfculo, la Comisi6n de Interpretaci6n del Convenio actuara como intermediario entre la Empresa y Trabajadores/as, antes de elevarse a la Jurisdicci6n competente, para la normal soluci6n del problema planteado.

ARTICULO 19°. ABSORCION

Las disposiciones legales futuras, que impliquen variaci6n econ6mica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o supongan creaci6n de otros nuevos solo tendran eficacia y seran de aplicaci6n en cuanto, considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantfa total de los ya existentes, quedando, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio o que tuviesen establecidas las Empresas.

ARTICULO 20°. SITUACIONES DE DEFICIT

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artfculo 11°, no seran de necesaria u obligada aplicaci6n para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de deficit o perdidas mantenidas en los ejercicios contables de uno de los afios 2021, 2022, 2023, 2024. Asirnismo, se

tendran en cuenta las previsiones para 2021, 2022, 2023 y 2024, segtin el afio.

En estos casos se trasladara a las partes la fijaci6n

del aumento de salarios. Para valorar esta situacion se tendran en cuenta circunstancias tales como el insu:ficiente nivel de produccion y ventas y se atenderan los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sabre la valoracion de dichos datos, podnin utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimension de las Empresas.

En funcion de la unidad de contratacion en la que se encuentren comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias, deberan presentar a la representacion de los trabajadores, la documentacion precisa (balances, cuentas de resultados) y, en su caso, informes de auditores o censores de cuentas que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido en las Empresas de menos de 25 trabajadores/as, yen funcion de los castes economicos que ello implica, se sustituira el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentacion que resulte precisa dentro de los parrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situacion de perdidas.

Los/las representantes de los trabajadores/as estan obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la informacion recibida y los datos a que hayan tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los parrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

Para acogerse a lo previsto en este artfculo, la Empresa lo comunicara a los/las representantes de los trabajadores/as ya la Autoridad Laboral, en el plaza de QUINCE DIAS, contados a partir del siguiente al de la publicacion en el Boletfn Oficial de la Provincia (B.O.P.), del Convenio Colectivo afectado.

ARTICULO 21°. POLIZA DE VIDA E INCAPACIDAD PERMANENTE

Las Empresas afectadas por el presente Convenio estaran obligadas a concertar una poliza de seguro que en caso de producirse el fallecirniento de un productor/a por accidente de trabajo, o que como consecuencia de tal accidente o de una enfermedad profesional sea declarado afecto de Incapacidad Permanente Parcial; Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente

Absoluta y Gran Invalidez, se le garantice al trabajador/a o a las personas por el/ella designadas la percepcion de un capital cifrado en TREINTA Y CINCO MIL EUROS (35.000 euros).

En cualquier caso, la responsabilidad de la Empresa se limitara a los riesgos cubiertos por la poliza, siesta se ajusta tanto a lo establecido en el presente artfculo como a las condiciones generales que para este tipo de polizas impone a las Compafifas Aseguradoras la normativa vigente para este tipo de seguros. Si en el momenta de suscribirse la poliza algun trabajador/a se encontrara en situacion de Incapacidad Temporal su incorporacion a la poliza sera obligatoria solo cuando sea dado de alta medica y se reincorporase a su puesto de trabajo.

ARTICULO 22°. FINIQUITOS

1. El recibo de finiquito de la relacion laboral entre empresa y trabajador/a, para que surta plenos efectos liberatorios, debera ser conforme al modelo que figura en el Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los numeros siguientes.
2. Toda comunicacion de cese o de preaviso de cese, debera ir acompafiada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no sera preciso cumplimentar la parte que figura despues de la fecha y lugar.
3. El recibo de finiquito sera expedido por la organizacion empresarial firmante de este Convenio, numerado, sellado y fechado y tendra validez unicamente dentro de los quince dfas naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.
4. Una vez firmado por el trabajador/a, este recibo de finiquito surtira los efectos liberatorios que le son prop1os.
5. En los supuestos de extincion de contrato por voluntad del trabajador/a, no seran de aplicacion los apartados 2 y 3 de este artfculo.
6. El trabajador/a podra estar asistido por un/a representante de los trabajadores, o en su defecto por un/a representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

ARTICULO 23°. VISPERAS DE FIESTAS

Las vfsperas de las fiestas de la Natividad del Senor, Afio Nuevo y Reyes se trabajara solo mediajornada.

ARTICULO 24°. ANTICIPOS SALARIALES

El trabajador/a tendra derecho a percibir, sin que llegue el dfa sefialado para el pago, anticipos a cuenta del plazo ya realizados.

ARTICULO 25°. CONTRATACION: AMPLIACION CONTRATOEVENTUAL

El contrato de duraci6n determinada por circunstancias del mercado, acumulaci6n de tareas o exceso de pedidos, regulado por el artfculo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y aun tratandose de la actividad normal de la empresa, podra tener una duraci6n maxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Una vez extinguido el contrato, las empresas que hayan hecho uso de la ampliaci6n aquf acordada abonaran a los trabajadores/as afectados una compensaci6n econ6mica de un dfa de salario por mes de trabajo.

En el caso de terminaci6n de un contrato eventual, aunque haya sido firmado el correspondiente finiquito, a los trabajadores/as afectados se les abonara, si procediere, los atrasos que se deriven de la aplicaci6n de una nueva tabla salarial con efectos retroactivos al periodo afectado por la vigencia del contrato y en las mismas condiciones que al personal fijo.

TITULO II. DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

ARTICULO 26. DERECHOS SINDICALES

Las Empresas respetaran el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente; admitiran que los trabajadores/as afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recabar cuotas y distribuir informaci6n sindical fuera de trabajo y sin perturbar las actividades normales de las empresas; no podran sujetar el empleo de un trabajador/a a la condici6n de que nose afilie o renuncie a su afiliaci6n sindical, y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle

de cualquier otra forma a causa de su afiliaci6n o actividad sindical. Los Sindicatos podran remitir informaci6n a todas aquellas empresas en las que disponga de afiliaci6n, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal practica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En cuanto a tablones de Anuncio se estara a lo que disponga la legislaci6n vigente.

ARTICULO 27. DELEGADO/A SINDICAL

En aquellos Centros de Trabajo con plantillas que excedan de 140 trabajadores/as y cuando los Sindicatos cumplan los demas requisitos del articulo 10 de la Ley Organica de Libertad Sindical, la representaci6n del Sindicato o Central sera ostentada por un delegado/a.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, debera acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado delegado/a su condici6n de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado/a Sindical debera ser trabajador/a en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Sera preferentemente miembro del Comite de Empresa.

ARTICULO 28°. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS/AS SINDICALES

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicaci6n entre su Central Sindical o Sindicato y la Direcci6n de las respectivas empresas.
2. Podran asistir a las reuniones del Comite de Empresa, Comites de Seguridad e Higiene en el trabajo, y Comites de Interpretaci6n, en las condiciones que establezca la Legislaci6n vigente.
3. Tendran acceso a la misma informaci6n y documentaci6n que la empresa deba poner adisposici6n del Comite de Empresa, de acuerdo con lo regulado a traves de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseeran las mismas garantfas y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos que los miembros de Comites de Empresa.
4. Seran ofdos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de caracter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general, y a los afiliados al Sindicato.
5. Seran asimismo informados/as y ofdos/as por las empresas con caracter previo:
   1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al Sindicato.
   2. En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revista caracter colectivo, o del Centro de Trabajo en general. Y sobre todo proyecto o acci6n empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores/as.
   3. La implantaci6n o revision de sistemas de organizaci6n de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podran recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los rnismos/as, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la fmalidad de facilitar la difusi6n de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados/as al Sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondra a disposici6n del Sindicato cuya representaci6n ostente el delegado/a, un tabl6n de anuncios que debera establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores/as.
8. En materia de reuniones, ambas partes en cuanto el procedimiento se refiere, ajustaran su conducta a la normativa legal vigente.
9. Los delegados/as cefiiran sus tareas a la realizaci6n de las funciones sindicales que les son propias.

ARTICULO 29°. CUOTA SINDICAL

En aquellos centros de trabajo en que cada sindicato o central sindical lo solicite, y previo requerimiento de los trabajadores afiliados/as a cada uno de esas Centrales o Sindicatos, las Empresas descontaran en la n6rnina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a

interesado en la realizaci6n de tal operaci6n remitira a la Direcci6n de la Empresa un escrito en el que se expresara con claridad la orden de descuento, la Central 6 Sindicato a que pertenece, la cuantfa de la cuota, asf como el numero de la cuenta corriente bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuaran las anteriores detracciones salvo indicaci6n en contrario durante perfodos de un afio.

La Direcci6n de la Empresa entregara copia de la transferencia a la representaci6n sindical en la empresa si la hubiere, y hara constar en el certificado anual de retenciones del trabajador/a para el IRPF, la cantidad total anual descontada ese afio al trabajador/a en concepto de cuota sindical.

ARTICULO 30°. EXCEDENCIAS

Podra tener la situaci6n de excedencia aquel trabajador/a en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, auton6mica o nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecera en tal situaci6n mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporandose a su empresa si lo solicitara en el termino de un mes al finalizar el desempefio del rnismo.

ARTICULO 31°. COMITES DE EMPRESA

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Cornites de Empresas las siguientes funciones:
   1. Ser informados por la Direcci6n de la Empresa:
      1. Trimestralmente, sobre la evoluci6n general del sector econ6mico al que pertenece la Empresa, sobre la evoluci6n de los negocios y la situaci6n de la producci6n y ventas de la entidad, sobre su programa de producci6n y evoluci6n probable del empleo en la empresa
      2. Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios/as.
      3. Con caracter previo a su ejecuci6n por la Empresa, sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones

de jomada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formacion profesional de la empresa.

* + 1. En funcion de la materia de que se trata:
       1. Sobre la implantacion o revision de sistemas de organizacion del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecirnientos de sistemas de primas o incentivos y valoracion de puestos de trabajo.
       2. Sobre la fusion, absorcion o modificacion del "status" juridico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
       3. El empresario facilitani al Cornite de Empresa el modelo o modelos de contratacion de trabajo que habitualrnente utilice, estando legitimado el Cornite para efectuar reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad laboral competente.
       4. Sobre sanciones impuestas por las faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
       5. En lo referente a las estadfsticas sobre el fndice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias los indices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.
  1. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
     1. Cumplirniento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, asf como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresas en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos y Tribunales competentes.
     2. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formacion y capacitacion de la Empresa.
     3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
  2. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestion de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores/as ode sus familiares.
  3. Colaborar con la Direccion de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.
  4. Se reconoce al Comite de Empresa capacidad procesal como organo colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ambito de su competencia.
  5. Los rniembros del Cornite de Empresa, y este en su conjunto, observaran sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto A) de este artfculo, min despues de dejar de pertenecer al Comite de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Direccion sefiale expresamente el caracter reservado.
  6. El Comite velara no solo porque en los procesos de seleccion de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino tambien por los principios de no discrirninacion, igualdad de sexo y fomento de una polftica racional de empleo.

ARTICULO 32°. GARANTIAS

* + 1. Ningun miembro de Comite de Empresa o Delegado/a de Personal podra ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de] afio siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocacion o dimision y siempre que el despido o la sancion se basen en la actuacion del trabajador/a en el ejercicio legal de su representacion. Si el despido o cualquier otra sancion por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, debera tramitarse expediente contradictorio, en el que seran ofdos, aparte del interesado, el Cornite de Empresa, o restantes Delegados/as de Personal, y el Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseeran prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demas trabajadores/as, en los supuestos de suspension o extincion por causas tecnologicas o economicas.

* + 1. No podran ser discrirninados en su promocion econornica o profesional por causa o en razon del desempefio de su representacion.
    2. Podran ejercer la libertad de expresion en el

interior de la Empresa en las materias propias de su representaci6n, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interes laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

* + 1. Dispondran del credito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se podran establecer pactos o sistemas de acumulaci6n de horas de los distintos miembros del Comite y Delegados/as de personal, asi como del Delegado/a sindical donde lo haya y constituyendo una balsa unica, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el maxima total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneraci6n.

Asimismo, no se computara dentro del maxima legal de horas el exceso que sabre el mismo se produzca con motivo de la designaci6n de Delegados/as de Personal o miembros de Comites como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebraci6n de sesiones oficiales a traves de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuesti6n se vea afectada por el ambito de negociaci6n referido.

* + 1. Sin rebasar el maxima legal, podran ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comites o Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos/as a Cursos de Formaci6n organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formaci6n u otras entidades.

ARTICULO 33°. PMCTICAS ANTISINDICALES

En cuanto a los supuestos de practicas que, ajuicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estara a lo dispuesto en las leyes.

Lo aqui pactado mantendra la vigencia general de tres afios, salvo queen el transcurso de dicho periodo medie una Ley acerca de este tema. En cuyo caso las partes deberan realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

ARTICULO 34°. PARTICIPACION EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

A los Delegados/as Sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculaci6n como trabajadores/as en activo de alguna Empresa, les seran concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociaci6n, siempre que la Empresa este afectada por la negociaci6n en cuesti6n.

TITULO III

ARTICULO 35°. COMISION DE INTER­ PRETACION

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisi6n Paritaria o de interpretaci6n como 6rgano de interpretaci6n de lo pactado, y entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y que sera nombrada por la Comisi6n Negociadora del Convenio.

ARTICULO 36°. COMPOSICION

La Comisi6n de Interpretaci6n estara integrada paritariamentepor seis representantes de las Empresas y seis representantes de los trabajadores/as, quienes, de entre ellos/as, designaran un Secretario/a.

Dicha Comisi6n podra utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores/as, en cuantas materias sean de su competencia, los/as cuales seran designados/as libremente por cada una de las partes. Su rnimero no podra superar la mitad del numero de miembros de cada una de las partes representadas en la Comisi6n. Los asesores/as tendran derecho a voz pero no a voto.

ARTICULO 37°. ESTRUCTURA

La Comisi6n de Interpretaci6n sera unica para toda la Provincia de Las Palmas.

ARTICULO 38°. FUNCIONES

Es funci6n especifica de la Comisi6n la interpretaci6n y seguimiento del Convenio, asi como entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, segun determina el articulo

85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, la cual intervendra preceptivamente en estas materias, dejando

a salvo la libertad de las partes para, agotado este tramite, acudir a la Autoridad o Jurisdicci6n competentes. Asi, quedara expresamente facultada esta Comisi6n para estudiar e incorporar al actual Cuadro de Grupos profesionales del Anexo IV del Convenio, previo acuerdo de las partes, otras categorias profesionales que puedan existir en el sector, asi como incorporar tambien al Texto del Convenio los acuerdos que se tomen por esta Comisi6n Paritaria sobre cuestiones referentes a la aplicaci6n, interpretaci6n y gesti6n de la clausula de Formaci6n y Plus Compensatorio de Formaci6n regulado en el articulo 42, por la Comisi6n de Igualdad regulada en la Clausula Adicional Septima, y las cuestiones sobre la Subrogaci6n regulada en el articulo 43, teniendo al efecto los acuerdos de esta Comisi6n Paritaria rango de Convenio una vez incorporados al mismo por acuerdo de dicha Comisi6n Paritaria o de Interpretaci6n, que podra recabar la informaci6n necesaria para sus actuaciones.

ARTICULO 39°. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Cada parte formulara a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relaci6n a lo resefiado en el articulo 38°. De dichas cuestiones se dara traslado a la otra parte, poniendose de acuerdo ambas partes, en el plazo maximo de quince dias a partir de la fecha de la ultima comunicaci6n, para sefialar lugar, dia y hora de la reunion de la Comisi6n, la cual emitira el correspondiente informe, en el plazo maximo de siete dias comunicandolo a los afectados, quienes quedaran vinculados por la interpretaci6n acordada.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan asumir el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre por el que se regula la Comisi6n Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en cuanto afecte a la aplicaci6n de este Convenio Colectivo.

TITULOIV

ARTICULO 40". CLASIFICACION PROFESIONAL

En relaci6n con lo establecido en el Acuerdo Estatal del Sector de Metal ya indicado, las partes acuerdan encuadrar dentro de los distintos grupos profesionales las categorias que actualmente existen en este sector de Siderometalurgica de la Provincia de Las Palmas, aprobando el cuadro de clasificaci6n profesional que figura como Anexo IV del Convenio y en el que se

comprenden siete grupos profesionales que engloban las categorias existentes, enmarcadas a su vez en tres distintos epigrafes que comprenden operarios, empleados y tecnicos. En este sentido, los acuerdos a que llegue la Comisi6n Paritaria del Convenio sobre otras categorias profesionales que puedan existir en el sector, quedaran incorporados al actual cuadro de Grupos Profesionales de este Anexo IV.

ARTf CULO 41°. ASCENSOS

Los ascensos en el sector y hasta tanto se regulen por un Convenio de ambito estatal se sujetaran al regimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores/as a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza seran de libre designaci6n por la empresa.
2. Para ascender a un grupo profesional superior se estableceran sistemas de caracter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
   1. Titulaci6n adecuada.
   2. Conocimiento del puesto de trabajo.
   3. Historial profesional.
   4. Haber desempefiado funci6n de superior grupo profesional.
   5. Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que seran adecuadas al puesto a desarrollar.
   6. La permanencia en el grupo profesional.
3. En identicas condiciones de idoneidad se adjudicara el ascenso al mas antiguo.

Los/as representantes legales de los trabajadores/as controlaran y participaran en la aplicaci6n correcta de lo anteriormente sefialado. En los casos en que no exista representante legal de los trabajadores/as en la empresa, dicha participaci6n sera de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo.

ARTICULO 42. FORMACION Y PLUS COMPENSATORIO DE FORMACION.

1. Ambas partes consideran imprescindible la puesta

en marcha de acciones en materia de Formaci6n Profesional, por las que se eleven los niveles de capacitaci6n y productividad. Y es por ello que se comprometen a establecer planes de actuaci6n en los que se sefialen como objetivos la mejora, actualizaci6n y capacitaci6n en todos/as y en cada uno de los puestos de trabajo, presentes y futuros, concretandose en planes de formaci6n continua, ocupacional o de libre acceso. Y adquiriendo la representaci6n empresarial el compromiso de colaboraci6n en la realizaci6n de practicas en los centros de trabajo, en los terminos que la legislaci6n establezca para las mismas.

Asimismo, las organizaciones firmantes cooperaran en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creaci6n e impartici6n de los planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias. Requiriendo de las distintas administraciones ptiblicas o privadas las ayudas y prestaciones queen esta materia puedan ser consideradas como convenientes.

1. Plus compensatorio de formaci6n: En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores/as con una formaci6n adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participaci6n activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y por la consecuci6n de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello las partes acuerdan por unanimidad que aquellas empresas que no acrediten su participaci6n en alguna organizaci6n empresarial firmante del presente convenio o integradas en la misma, representativa del sector del metal, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a traves del impulso de planes de formaci6n de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as afectados/as por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formaci6n ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoci6n profesional y desarrollo personal de los trabajadores/as, capacitandoles para el desempefio cualificado de las diferentes profesiones, o la participaci6n en planes de formaci6n desarrollados por la empresa, por organismos ptiblicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas sin vinculaci6n con

las partes del convenio y que cumplan perfectamente con el objetivo de mejorar la formaci6n en el ambito del convenio, o la participaci6n en planes agrupados

de formaci6n continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos mas representativos del sector ( CC.OO y UGT ), deberan abonar a sus trabajadores/as un plus

compensatorio de formaci6n, de naturaleza salarial, en cuantia de 50 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio, que se percibiran igualmente en los perfodos de Incapacidad Temporal y disfrute de vacaciones del trabajador/a.

Por tanto, este acuerdo implica la obligaci6n de las empresas afectadas por el convenio de participar en los PLANES DE FORMACION DEL SECTOR DESARROLLADOS POR:

1. Alguna organizaci6n empresarial firmante del presente convenio o integradas en la misma, representativa del sector del metal.
2. En planes de formaci6n desarrollados por la Empresa.
3. En planes de formaci6n desarrollados por Organismos Ptiblicos.
4. En planes de formaci6n desarrollados por organismos privados.
5. En planes de formaci6n desarrollados por otras entidades formativas acreditadas sin vinculaci6n con las partes del convenio.
6. En planes agrupados de formaci6n continua en materia del sector desarrollados por el sindicato CC.OO.
7. En planes agrupados de formaci6n continua en materia del sector desarrollados por el sindicato UGT.

8. 0 en planes agrupados de formaci6n continua en materia del sector desarrollados por otros sindicatos que esten considerados como mas representativos del sector.

Por lo que, aquellas empresas que no acrediten su participaci6n en alguno de los Planes de Formaci6n desarrollados por las resefiadas organizaciones o entidades deberan abonar a sus trabajadores el acordado plus compensatorio de formaci6n.

A tal efecto se aplicara el sistema de acreditacion siguiente:

1. Mediante certificacion expedida por organizacion empresarial representativa de este sector partfcipe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesion a la misma, con traslado a la Comision Paritaria.
2. Mediante certificacion expedida por una de las organizaciones sindicales mas representativas dentro del sector, que acredite la participacion de la empresa en algun plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con traslado la Comision Paritaria.
3. Mediante certificacion expedida por la Delegacion Territorial de la Fundacion del Metal para la Formacion, Cualificacion y el Empleo (FMF) o de la Cornision Paritaria del Convenio, previa solicitud de la empresa en la que conste su participacion en Planes y Programas de Formacion desarrollados por la propia empresa, por Organismos Publicos o Privados o por otras entidades formativas acreditadas para impartir formacion en el ambito de las actividades reguladas por este Convenio.

Dicha solicitud debera ir firmada con el vista bueno de la representacion legal de los trabajadores/as, de la empresa, en su caso.

Dichas certificaciones tendran validez anual, pudiendo ser renovadas automaticamente si se mantiene el cumplirniento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedicion, o revocadas en cualquier momenta si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores/as afectados/as por el presente convenio podran recabar informacion de la Cornision Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificacion invocada por la empresa".

ARTICULO 43. SUBROGACION.

A la finalizacion de un contrato de mantenirniento ejecutado por empresa a la que le sea de aplicacion el presente Convenio Colectivo, suscrito con la Adrninistracion Publica, la nueva empresa adjudicataria de dicho trabajo, y desde el momenta que sea efectiva dicha adjudicacion, asume el comprorniso de subrogar a los trabajadores/as que vinieran llevando a cabo ese trabajo, los/as cuales tendran derecho a subrogarse en la nueva adjudicataria, siempre que se den los siguientes requisitos:

* 1. En todo caso el derecho a la subrogacion se limita al sesenta por ciento (60%) de la plantilla de la empresa saliente adscritos alservicio de mantenimiento o contratados/as para la funcion de mantenirniento.
  2. Que la anterior empresa llevase al menos doce

(12) meses prestando el servicio objeto del contrato con la Adrninistracion Publica.

* 1. Solo se podran subrogar a aquellos/as trabajadores/as que lleven mas de seis (6) meses afectos/as a ese servicio y centro de trabajo.
  2. Solo seran objeto de subrogacion los trabajadores/as que hayan sido contratados/as para la funcion de mantenirniento y asf conste en sus contratos, salvo que se acredite ante la nueva empresa que el trabajador/a se encuentra adscrito/a al servicio de mantenirniento, en cuyo caso quedarfa subrogado/a.
  3. En todo caso, los/as representantes de los trabajadores/as tendran derecho a ejercer su opcion a permanecer en la empresa cesante. En el caso de no ejercer tal opcion tendran preferencia para ser subrogados/as dentro del Hmite del 60 por ciento antes referido.
  4. El orden que se seguira para completar el porcentaje restante hasta alcanzar el lfrnite de ese 60 por ciento sera el de mayor antigtiedad en el Centro de los/las trabajadores/as afectados/as.

Para que opere la subrogacion, la empresa cesante en el servicio de mantenimiento debera preavisar documentalmente al personal afectado la resolucion del contrato firmado con la Adrninistracion Publica, asf como la nueva empresa adjudicataria del rnismo, a la que debera acreditar en un plaza de quince dfas, la relacion de los/las trabajadores/as afectados/as con sus contratos individuales debidamente diligenciados, asf como las nominas y TC2 relativos a los/as mismos/as, de los ultimas seis meses.

Asirnismo, el/la trabajador/a subrogado/a percibira con cargo exclusivo a la anterior empresa los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones y otros conceptos liquidatorios que le pudieran corresponder hasta la fecha que la empresa cesante dejo de prestar servicios, siendo unica responsable de dichos pagos.

ARTICULO 44. LACTANCIA.

De acuerdo con lo previsto en el artfculo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras que tengan derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, podran sustituirlo por una reducci6n de su jomada en media hora con la misma finalidad, acumulando esta media hora en jomadas completas que disfrutaran en uno o varios periodos de tiempo no inferiores a 5 dfas, segun acuerdo al que se llegue con la empresa. A tenor de lo previsto en el citado artfculo 37.4, la reducci6n de jornada en media hora, asf como la acumulaci6n prevista en este artfculo del convenio colectivo, constituyen un derecho individual de la persona trabajadora cuyo ejercicio no puede transferirse al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor, y estandose en todo lo demas que se refiera al ejercicio de este derecho a lo que dispone el apartado 4 del repetido artfculo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA. DE LOS SINDICATOS Y COMITES DEEMPRESA

Las facultades, derechos y garantfas que aquf se pactan en orden a derechos sindicales, Comites de Empresa y Delegados/as de Personal que mejoren la Legislaci6n general, seran de aplicaci6n general a todo el sector de Siderometalurgica de la Provincia de Las Palmas.

SEGUNDA. ADHESION

Las Centrales Sindicales que firmen o se adhieran a este Convenio podran designar un observador/a de la Cornisi6n de Interpretaci6n y seguirniento asistiendo a las reuniones con voz, pero sin voto.

TERCERA. DESIGNACION DE LA COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION

Para entender de cuantas gestiones le sean atribuidas, las partes negociadoras de este Convenio, designan como miembros integrantes de la Comisi6n de Interpretaci6n a los siguientes:

* Por Cornisiones Obreras (CC.00.):Tres rniembros.
* Por la Union General de Trabajadores (U.G.T.): Dos rniembros.
* Por la Federaci6n Provincial de la Pequefia y Mediana Empresa del Metal y Nuevas Tecnologfas de Las Palmas (FEMEPA): Cinco rniembros.

CUARTA. TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan acogerse a los trarnites de Conciliaci6n, Mediaci6n y Arbitraje previstos para la resoluci6n de los conflictos existentes en el sector, asf como a todos los demas temas competenciales que esten sometidos al ambito del Tribunal Laboral de Canarias.

QUINTA. COMISION DE PREVENCION Y FORMACION

Se acuerda constituir por las partes firmantes del convenio una comisi6n sectorial para la Formaci6n y Prevenci6n en el trabajo con el objeto de que, en el termino de un afio, estudie y regule la figura del Delegado/a Sectorial de Prevenci6n y Formaci6n en el trabajo y acuerde su posible implantaci6n en el sector, asf como su funcionamiento y financiaci6n a traves de subvenciones dirigidas a estos fines en las acciones de la Formaci6n y la Salud y Seguridad en el trabajo, en su caso.

SEXTA. COMISION DE IGUALDAD.

Se acuerda constituir una Comisi6n de igualdad, constituida paritariamente por seis miembros por cada una de las representaciones Sindical y Empresarial y en la misma proporci6n que los miembros de la Comisi6n de Interpretaci6n, correspondiendo cuatro a CC.00. y dos a U.G.T., y seis a FEMEPA, y que tendra por objeto hacer un estudio del sector y trabajar en un diagn6stico de situaci6n del rnismo en relaci6n con la Ley Organica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombre y mujer. Dicha cornisi6n debera quedar constituida en un plazo no superior a seis meses desde la publicaci6n del Convenio Colectivo en el **B.O.P.**

SEPTIMA. COMISION DE REGISTRO DE JORNADA DEL SECTOR

Se acuerda constituir por las partes firmantes del convenio una cornisi6n sectorial para el estudio del registro de jomada en el sector de siderometalurgia, con el objeto de alcanzar un acuerdo sobre la organizaci6n de la jomada de trabajo y la documentaci6n

del registro de jomada, en consonancia con lo previsto en el artfculo 34,9 del Estatuto de los Trabajadores, segun redacci6n dada por el Real Decreto Ley 8/2019, de 89 de marzo, en orden a las horas anuales de trabajo efectivo y horas extraordinarias, y regular asimismo los aspectos de lo que deba considerarse como "jomada diaria de trabajo efectivo".

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. POLIZA. La Obligaci6n del artfculo 21°de este Convenio de concertar la P6liza de Seguro prevista en dicho artfculo, asf como el nuevo importe aquf acordado, entrara en vigor y surtira efectos s6lo a partir del decimosexto dfa siguiente a la publicaci6n de este Convenio Colectivo en el Boletfn Oficial.

SEGUNDA. Las partes acuerdan someter a estudio por la Mesa Sectorial que corresponda al sector del Metal y por el Instituto Canario de Seguridad Laboral los posibles trabajos penosos en el sector siderometalurgico y establecer, en su caso un Plus para los que asf sean considerados y declarados como tal por dicho Instituto. Facultandose expresamente a la Comisi6n Paritaria del Convenio para regular y establecer las condiciones y cuantfa de dicho Plus. La solicitud conjunta de dicho estudio al ICSL se hara en el plazo de quince dfas contados desde la firma del Convenio, reuniendose la Comisi6n Paritaria en el plazo maximo de cinco meses desde la recepci6n por ambas partes del Informe emitido al respecto por el ICSL con el objeto de estudiar, regular y acordar en su caso, el importe del posible plus de trabajos penosos.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Las condiciones aquf pactadas forman un todo organico e indivisible y a efectos de su aplicaci6n practica seran consideradas globalmente.

SEGUNDA. Son partes firmantes de este Convenio, por la representaci6n que ostenta, la FEDERACION DE INDUSTRIA DE CC.00. CANARIAS, LA FEDERACION DE INDUSTRIA, CONSTRUCCION Y AGRO CANARIAS UGT Y LA FEDERACION PROVINCIAL DE LA PEQUEl A Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL Y NUEVAS TECNOLOGIAS DE LAS PALMAS (FEMEPA),

que se han reconocido como interlocutores legitimados y miembros de la Comisi6n Negociadora.

En Las Palmas de Gran Canaria, a cuatro de febrero de dos mil veintid6s.

ANEXOI

ACTIVIDADES ECONOMICAS DE LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL (CNAE)

09.10 Actividades de apoyo a la extracci6n de petr6leo y gas natural\*.

\* «La construcci6n in situ, la reparaci6n y el desmantelamiento de torres de perforaci6n».

24.10 Fabricaci6n de productos basicos de hierro, acero y ferroaleaciones.

24.20 Fabricaci6n de tubos, tuberfas, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.

* 1. Estirado en frfo.
  2. Laminaci6n en frfo.
  3. Producci6n de perfiles en frio por conformaci6n con plegado.
  4. Trefilado en frfo.
  5. Producci6n de metales preciosos.
  6. Producci6n de aluminio.
  7. Producci6n de plomo, zinc y estafio.
  8. Producci6n de cobre.
  9. Producci6n de otros metales no ferreos.
  10. Procesamiento de combustibles nucleares.
  11. Fundici6n de hierro.
  12. Fundici6n de acero.
  13. Fundici6n de metales ligeros.
  14. Fundici6n de otros metales no ferreos.

25.11 Fabricaci6n de estructuras metalicas y sus componentes.

25.12 Fabricaci6n de carpinterfa metalica.

25.21 Fabricaci6n de radiadores y calderas para calefacci6n central.

25.29 Fabricaci6n de otras cisternas, grandes dep6sitos y contenedores de metal.

25.30 Fabricaci6n de generadores de vapor, excepto calderas de calefacci6n central.

25.40 Fabricaci6n de armas y municiones.

25.50 Forja, estampaci6n y embutici6n de metales; metalurgia de polvos.

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales.

25.62 Ingenierfa mecanica por cuenta de terceros.

* 1. Fabricaci6n de articulos de cuchillerfa y

cuberteria.

* 1. Fabricaci6n de cerraduras y herrajes.
  2. Fabricaci6n de herramientas.
  3. Fabricaci6n de bidones y toneles de hierro o acero.
  4. Fabricaci6n de envases y embalajes metalicos ligeros.
  5. Fabricaci6n de productos de alambre, cadenas

y muelles.

* 1. Fabricaci6n de pemos y productos de tomilleria.

25.99 Fabricaci6n de otros productos metalicos n.c.o.p.

26.11 Fabricaci6n de componentes electr6nicos.

26.12 Fabricaci6n de circuitos impresos ensamblados.

26.20 Fabricaci6n de ordenadores y equipos perifericos.

26.30 Fabricaci6n de equipos de telecomunicaciones.

26.40 Fabricaci6n de productos electr6nicos de consumo.

26.51 Fabricaci6n de instrumentos y aparatos de medida, verificaci6n y navegaci6n.

26.52 Fabricaci6n de relojes.

26.60 Fabricaci6n de equipos de radiaci6n, electromedicos y electroterapeuticos.

26.70 Fabricaci6n de instrumentos de 6ptica y

equipo fotografico.

26.80 Fabricaci6n de soportes magneticos y 6pticos\*.

\* Solamente «la fabricaci6n de soportes para disco duro».

27.11 Fabricaci6n de motores, generadores y

transformadores electricos.

27.12 Fabricaci6n de aparatos de distribuci6n y

control electrico.

27.20 Fabricaci6n de pilas y acumuladores electricos.

* 1. Fabricaci6n de cables de fibra 6ptica.
  2. Fabricaci6n de otros hilos y cables electr6nicos

y electricos.

* 1. Fabricaci6n de dispositivos de cableado.

27.40 Fabricaci6n de lamparas y aparatos electricos de iluminaci6n.

27.51 Fabricaci6n de electrodomesticos.

27.52 Fabricaci6n de aparatos domesticos no electricos.

27.90 Fabricaci6n de otro material y equipo electrico.

* 1. Fabricaci6n de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehfculos autom6viles y ciclomotores.
  2. Fabricaci6n de equipos de transmisi6n hidraulica y neumatica.
  3. Fabricaci6n de otras bombas y compresores.
  4. Fabricaci6n de otra griferfa y valvulas.
  5. Fabricaci6n de cojinetes, engranajes y 6rganos mecanicos de transmisi6n.
  6. Fabricaci6n de hornos y quemadores.
  7. Fabricaci6n de maquinaria de elevaci6n y manipulaci6n.
  8. Fabricaci6n de maquinas y equipos de oficina, excepto equipos informaticos.
  9. Fabricaci6n de herramientas electricas manuales.
  10. Fabricaci6n de maquinaria de ventilaci6n y refrigeraci6n no domestica.

28.29 Fabricaci6n de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.

28.30 Fabricaci6n de maquinaria agraria y forestal.

28.41 Fabricaci6n de maquinas herramienta para trabajar el metal.

28.49 Fabricaci6n de otras maquinas herramienta.

* 1. Fabricaci6n de maquinaria para la industria metalurgica.
  2. Fabricaci6n de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcci6n.
  3. Fabricaci6n de maquinaria para la industria de la alimentaci6n, bebidas y tabaco.
  4. Fabricaci6n de maquinaria para las industrias textil, de la confecci6n y del cuero.
  5. Fabricaci6n de maquinaria para la industria del papel y del carton.
  6. Fabricaci6n de maquinaria para la industria del plastico y el caucho.

28.99 Fabricaci6n de otra maquinaria para usos especfficos n.c.o.p.

29.10 Fabricaci6n de vehiculos de motor.

29.20 Fabricaci6n de carrocerfas para vehiculos de motor; fabricaci6n de remolques y semirremolques.

29.31 Fabricaci6n de equipos electricos y electr6nicos para vehiculos de motor.

29.32 Fabricaci6n de otros componentes, piezas y accesorios para vehiculos de motor.

30.11 Construcci6n de barcos y estructuras flotantes.

30.12 Construcci6n de embarcaciones de recreo y deporte.

30.20 Fabricaci6n de locomotoras y material ferroviario.

30.30 Construcci6n aeronautica y espacial y su maqmnana.

30.40 Fabricaci6n de vehiculos militares de combate.

30.91 Fabricaci6n de motocicletas.

30.92 Fabricaci6n de bicicletas y de vehiculos para personas con discapacidad.

30.99 Fabricaci6n deotro material de transporte n.c.o.p.

* 1. Fabricaci6n de muebles de oficina y de establecimientos comerciales\*.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
  1. Fabricaci6n de muebles de cocina\*.
* Aquellos casos en los que sean de metal.
  1. Fabricaci6n de colchones.

31.09 Fabricaci6n de otros muebles\*.

* «La fabricaci6n de sillas y otros asientos para jardin», siempre que estos sean de metal.
  1. Fabricaci6n de monedas.
  2. Fabricaci6n de articulos de joyeria y articulos similares.
  3. Fabricaci6n de articulos de bisuterfa y artfculos similares.

32.20 Fabricaci6n de instrumentos musicales\*.

\* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.30 Fabricaci6n de artfculos de deporte\*.

\* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.40 Fabricaci6n de juegos y juguetes\*.

\* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.50 Fabricaci6n de instrumentos y suministros medicos y odontol6gicos.

32.91 Fabricaci6n de escobas, brochas y cepillos\*.

\* Aquellos productos que sean de metal.

32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.\*.

\* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

* 1. Reparaci6n de productos metalicos.
  2. Reparaci6n de maquinaria.
  3. Reparaci6n de equipos electr6nicos y 6pticos.
  4. Reparaci6n de equipos electricos.
  5. Reparaci6n y mantenimiento naval.
  6. Reparaci6n y mantenimiento aeronautico y espacial.
  7. Reparaci6n y mantenimiento de otro material de transporte.
  8. Reparaci6n de otros equipos.
  9. Instalaci6n de maquinas y equipos industriales.

38.12 Recogida de residuos peligrosos\*.

\* Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.

38.31 Separaci6n y clasificaci6n de materiales\*.

\* El desguace de todo tipo de equipos (autom6viles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.)

38.32 Valorizaci6n de materiales ya clasificados

\* La trituraci6n mecanica de residuos metalicos procedentes de vehiculos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducci6n mecanica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituraci6n de residuos de metal, como vehiculos para desguace, etc.

* 1. Construcci6n de carreteras y autopistas\*.

\* La instalaci6n de quitamiedos, sefiales de trafico y similares.

* 1. Construcci6n de vfas ferreas de superficie y subterraneas\*.
     + En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalaci6n o montaje de los railes o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.
  2. Construcci6n de puentes y tuneles\*
     + «La construcci6n de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas», cuando la instalaci6n o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras

42.21 Construcci6n de redes para fluidos\*

\* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcci6n de redes con componentes metalicos.

42.22 Construcci6n de redes electricas y de telecomunicaciones\*

\* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcci6n, instalaci6n y/o fabricaci6n de los componentes metalicos de estas redes.

42.99 Construcci6n de otros proyectos de ingenieria civil n.c.o.p. \*

\* Aquellos casos de «construcci6n de instalaciones industriales, como refinerfas o plantas qufmicas, excepto edificios.»

43.21 Instalaciones electricas.

43.22 Fontanerfa, instalaciones de sistemas de calefacci6n y aire acondicionado.

43.29 Otras instalaciones en obras de construcci6n.

43.32 Instalaci6n de carpinterfa\*.

\* Solamente la instalaci6n de carpinterfa metalica.

43.99 Otras actividades de construcci6n especializada n.c.o.p.\*

\* Montaje de piezas de acero. Curvado de acero.

Montaje y desmantelamientode andamios y plataformas de trabajo.

45.11 Venta de autom6viles y vehfculos de motor ligeros\*

\* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparaci6n y mantenimiento.

45.19 Venta de otros vehfculos de motor\*

\* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparaci6n y mantenimiento.

45.20 Mantenimiento y reparaci6n de vehfculos de motor.

45.40 Venta, mantenimiento y reparaci6n de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.

61.10 Telecomunicaciones por cable\*.

\* Las actividades de «mantenimiento de instalaciones de conmutaci6n y transmisi6n para ofrecer comunicaciones punto a punto a traves de lfneas terrestres, microondas o una mezcla de lfneas terrestres y enlaces por satelite».

61.20 Telecomunicaciones inalambricas.

61.30 Telecomunicaciones por satelite.

61.90 Otras actividades de telecomunicaciones.

62.03 Gesti6n de recursos informaticos\*.

\* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.

62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologfas de la informaci6n y la informatica \*.

\* Los servicios de recuperaci6n de desastres informaticos, siempre que se refiera a reparaci6n y la instalaci6n (montaje) de ordenadores personales.

71.12 Servicios tecnicos de ingenierfa y otras actividades relacionadas con el asesoramiento tecnico\*.

\*Aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algun tipo de inspecci6n con maquinaria (instrumentaci6n), mantenimiento o manipulado de instalaciones.

71.20 Ensayos y analisis tecnicos.

80.20 Servicios de sistemas de seguridad.

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones\*.

\* Mantenimiento de ascensores, electricidad, frfo- calor, sistemas informaticos, etc.

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios\*.

\* Solamente la limpieza de maquinaria industrial.

93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques tematicos\*.

\* Aquellos casos en los que la actividad de explotaci6n incluya mantenimiento y/o reparaci6n.

95.11 Reparaci6n de ordenadores y equipos perifericos.

95.12 Reparaci6n de equipos de comunicaci6n.

95.21 Reparaci6n de aparatos electr6nicos de audio y vfdeo de uso domestico.

95.22 Reparaci6n de aparatos electrodomesticos y de equipos para el hogar y el jardfn.

95.24 Reparaci6n de muebles y artfculos de menaje\*.

\* Cuando se trate de muebles y artfculos metalicos.

95.25 Reparaci6n de relojes y joyerfa.

95.29 Reparaci6n de otros efectos personales y artfculos de uso domestico\*

\* Reparaci6n de bicicletas, instrumentos musicales, reparaci6n de juguetes y artfculos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.

ANEXO II

CONVENIO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LAS PALMAS.

TABLA DE SALARIO ANUAL DEL 1 DE ENERO 2021 A 31 DEDICIEMBRE2021 YPRIMADIARIA, Y TABLA SALARIAL CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022, Y PRIMA DIARIA (\*).

TABLA DE SALARIO ANUAL Y PRIMA DIARIA ACTUALIZADAS Y CON VIGENCIA A PARTIR DELI DE ENERO DE 2022 (\*)

CATEGORIAS PROFESIONALES SALARIO PRIMA

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ANUAL 21 | ANUAL22 | DIARIA 21 | DIARIA 22 |
| En euros | En euros | En euros | En euros |
| Peones Ordinarios | 15.725,13 | 16.354,14 | 4,03 | 4,19 |
| Especialistas | 16.049,35 | 16.691,32 | 4,08 | 4,24 |
| Mozo Especialista de Almacen | 16.049,58 | 16.691,56 | 4,08 | 4,24 |
| Oficial 1° | 16.815,11 | 17.487,71 | 4,49 | 4,67 |
| Oficial 2° | 16.492,42 | 17.152,12 | 4,39 | 4,57 |
| Oficial 3° | 16.161,39 | 16.807,85 | 4,20 | 4,37 |
| PERSONALSUBALTERNO  Almacenero | 16.232,55 | 16.881,85 | 4,20 | 4,37 |
| Ch6fer Turismo | 16.566,05 | 17.228,69 | 4,30 | 4,47 |
| Ch6fer de Camion | 16.793,83 | 17.465,58 | 4,47 | 4,65 |
| Guarda Jurado | 15.891,40 | 16.527,06 | 4,15 | 4,32 |
| Vigilante | 15.852,65 | 16.486,76 | 4,15 | 4,32 |
| Ordenanza | 15.920,62 | 16.557,44 | 4,07 | 4,23 |
| Portera | 15.920,62 | 16.557,44 | 4,07 | 4,23 |
| Conserje | 16.379,02 | 17.034,18 | 4,25 | 4,42 |
| Enfermero | 15.852,65 | 16.486,76 | 4,15 | 4,32 |
| Dependiente principal de Economato | 16.340,49 | 16.994,11 | 4,25 | 4,42 |
| Dependiente auxiliar de Economato | 15.891,40 | 16.527,06 | 4,15 | 4,32 |
| Telefonista (menos de 50 Telf.) | 15.922,73 | 16.559,64 | 4,07 | 4,23 |
| Telefonista (mas de 50 Telf.) | 15.919,40 | 16.556,18 | 4,15 | 4,32 |
| Jefe de 1° | 18.915,97 | 19.672,61 | 5,03 | 5,23 |
| Jefe de 2° | 18.561,91 | 19.304,39 | 4,87 | 5,06 |
| Oficial de 1° | 17.642,74 | 18.348,45 | 4,61 | 4,79 |
| Oficial de 2° | 17.014,63 | 17.695,22 | 4,39 | 4,57 |
| Auxiliar | 16.056,38 | 16.698,64 | 4,13 | 4,30 |
| Viajante | 17.669,85 | 18.376,64 | 4,61 | 4,79 |
| PERSONAL TECNICO (Titulado)  Ingeniero, Arquitecto y Licenciados | 21.796,87 | 22.668,74 | 5,79 | 6,02 |
| Peritos y Aparejadores | 21.306,72 | 22.158,99 | 5,58 | 5,80 |
| Ayudantes Ingen. y Arquitectos | 20.451,83 | 21.269,90 | 5,37 | 5,58 |
| Maestros lndustriales | 18.305,87 | 19.038,10 | 4,79 | 4,98 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Capitan, Pilotos y Maquinistas de |  |  |  |  |
| ganguiles y Barcos en prueba | 19.169,17 | 19.935,94 | 5,00 | 5,20 |
| Graduados Sociales | 19.169,17 | 19.935,94 | 5,00 | 5,20 |
| PERSONAL TECNICO (Tee. Taller) |  |  |  |  |
| Jefe de Taller | 19.169,17 | 19.935,94 | 5,00 | 5,20 |
| Maestro Taller | 17.839,53 | 18.553,11 | 4,68 | 4,87 |
| Maestro | 17.640,56 | 18.346,18 | 4,61 | 4,79 |
| Contramaestre | 17.820,01 | 18.532,81 | 4,68 | 4,87 |
| Encargado | 17.236,01 | 17.925,45 | 4,52 | 4,70 |
| Capataz Especialista | 16.451,33 | 17.109,38 | 4,27 | 4,44 |
| Capataz de peones ordinarios | 16.232,62 | 16.881,92 | 4,20 | 4,37 |
| TECNICOS DE OFICINA |  |  |  |  |
| Delineante Proyectista | 18.567,46 | 19.310,16 | 4,61 | 4,79 |
| Dibujante Proyectista | 18.567,46 | 19.310,16 | 4,61 | 4,79 |
| Delineante de 1• | 17.642,74 | 18.348,45 | 4,61 | 4,79 |
| Practico de Topograffa | 17.641,18 | 18.346,83 | 4,60 | 4,78 |
| Delineante de 2• | 17.018,94 | 17.699,70 | 4,41 | 4,59 |
| Auxiliar | 16.056,38 | 16.698,64 | 4,22 | 4,39 |
| TECNICO DE LABORATORIO |  |  |  |  |
| Jefe de Laboratorio | 19.543,18 | 20.324,91 | 5,10 | 5,30 |
| Jefe de Secci6n | 18.484,21 | 19.223,58 | 4,85 | 5,04 |
| Analista de 1• | 17.430,33 | 18.127,54 | 4,55 | 4,73 |
| Analista de 2• | 16.615,68 | 17.280,31 | 4,32 | 4,49 |
| Auxiliar | 16.056,38 | 16.698,64 | 4,22 | 4,39 |
| TECNICOS DE DIQUES Y MUELLES |  |  |  |  |
| Jefe de Dique | 19.171,29 | 19.938,14 | 5,00 | 5,20 |
| Jefe de Muelle | 17.820,02 | 18.532,82 | 4,68 | 4,87 |
| Buzos y Hombres ranas | 18.996,10 | 19.755,94 | 5,18 | 5,39 |
| PERSONAL DE OFICINA DE ORGANIZACION | | | | |
| Jefe de Secci6n de Organz. de 1• | 18.567,46 | 19.310,16 | 4,61 | 4,79 |
| Jefe de Secci6n de Organz. de 2• | 18.527,75 | 19.268,86 | 4,64 | 4,83 |
| Tecnico de Organizaci6n de 1• | 17.642,74 | 18.348,45 | 4,61 | 4,79 |
| Tecnico de Organizaci6n de 2• | 17.038,65 | 17.720,20 | 4,59 | 4,77 |
| Auxiliar de Organizaci6n | 16.498,49 | 17.158,43 | 4,29 | 4,46 |
| Trabajadores de 16 a 18 afios | 9.820,04 | 10.212,84 | 2,42 | 2,52 |
| MEDIADIETA | 18,71 | 19,00 |  |  |
| DIETA COMPLETA | 31,11 | 35,00 |  |  |

# ANEXO Ill

**MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL**

**!l**

**femepa**

F!.DEl!ACION PROVINCIAL

D£ LA PECU'1flA V MEDIANAEMPRESA DEL METAi.

V NU(VAS TE(NOI.OGIAs DE LAS PAlMAS

No ..............

**RECIBO DE FINIOUITO** DID"................................................................................................................................. que ha trabajado en la Empresa desde

. . . .. . . . . . . ... . . .. . . .. .. . . .. . . . . . . . hasta . .. . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .. con la categoria de

. declaro que he

recibido de esta, la cantidad de ...... . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .. . . . . . .. . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . ... euros, en concepto de liquidaci6n total por mi baja en la Empresa.

Quedo asi indemnizado/a y liquidado/a por todos los concepto que pudieran derivar e de la relaci6n laboral que uoia a las partes y qu queda extioguida, mauifestaudo expresamente que uada ma tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la Ernpresa.

En ....................a ........ d ....................de......

El trabajador/ra

El trabajador/a (I) ............. usa de su derecho a que este en la firma un/a representante legal uyo/a en la empresa, o en su defecto un/a repre entante indical de los siudicatos finnantes del presente Convenio.

(I) SI o o

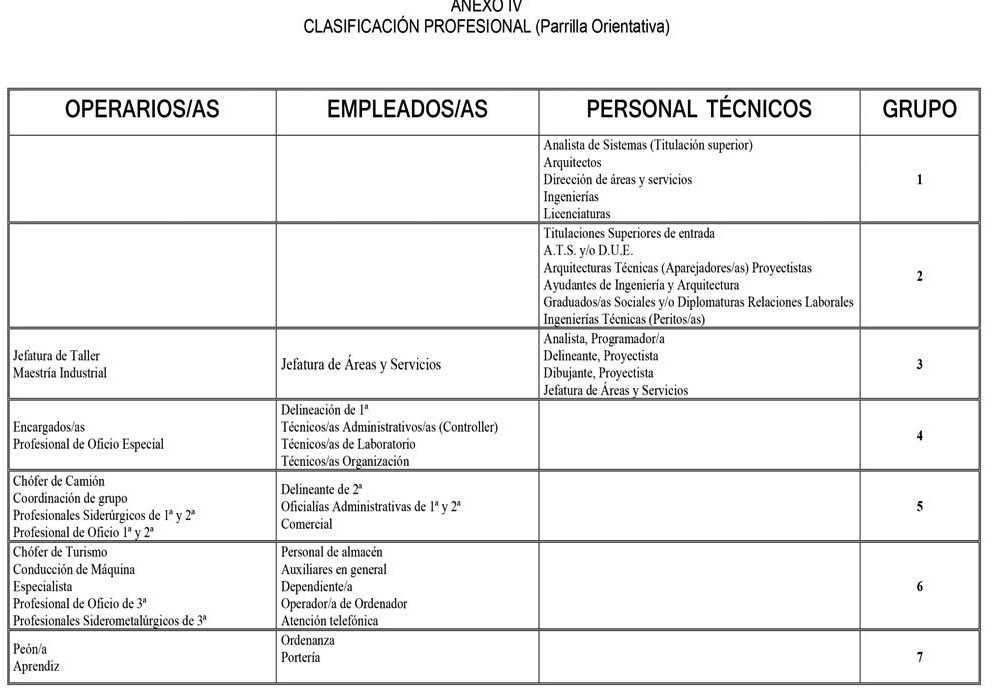
te documento tiene uaa validez de quince dias naturales a contar desde la fecha de su expedici6n.

xpidopor ... .................... ............... ......................................................................

Fecha de Expedici6n ..............................................................................................................

ELLOYFIRMA

Este recibo no tendra validez in el sello y firma de la organizaci6n empre aria! co1Tespondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducci6n.



109.146

**CONSEJERIA DE TRANSICION ECOLOGICA, LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMA.TICO Y PLANIFICACION TERRITORIAL**

**Direcci6n General de Energia**

**ANUNCIO**

**674**

RESOLUCION DE LA DIRECCION GENERAL DE ENERGIA POR LA QUE SE CONCEDE A DAMA DE BANDAMA, S.L., AUTORIZACION ADMINISTRATIVA, DECLARACION, EN CONCRETO, DE UTILIDAD PUBLICA DE LA INSTALACION PARQUE FOTOVOLTAICO MARFU, EN EL TERMINO MUNICIPAL DE TELDE EN LA ISLA DE GRAN CANARIA. (ERl7/0023).

Vista la solicitud de fecha 21/03/2017, de DAMA DE BANDAMA, S.L. de autorizaci6n administrativa de la instalaci6n de generaci6n de energfa electrica denominada instalaci6n PARQUE FOTOVOLTAICO MARFU, en el termino municipal de Telde en la isla de Gran Canaria, asf como la documentaci6n aportada, el tecnico que suscribe INFORMA lo siguiente:

PRIMERO. Sobre el proyecto.

El proyecto de Parque Fotovoltaico Marfu, en el termino municipal de Telde en la isla de Gran Canaria ha