

1. Busca en el Estatuto de los trabajadores los títulos que tiene, sus capítulos y secciones indicando de qué tratan.

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.

TÍTULO I. De la relación individual de trabajo

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Sección 1.ª Ámbito y fuentes

Sección 2.ª Derechos y deberes laborales básicos

Sección 3.ª Elementos y eficacia del contrato de trabajo

Sección 4.ª Modalidades del contrato de trabajo

CAPÍTULO II. Contenido del contrato de trabajo

Sección 1.ª Duración del contrato

Sección 2.ª Derechos y deberes derivados del contrato

Sección 3.ª Clasificación profesional y promoción en el trabajo

Sección 4.ª Salarios y garantías salariales

Sección 5.ª Tiempo de trabajo

CAPÍTULO III. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Sección 1.ª Movilidad funcional y geográfica

Sección 2.ª Garantías por cambio de empresario

Sección 3.ª Suspensión del contrato

Sección 4.ª Extinción del contrato

Sección 5.ª Procedimiento concursal

CAPÍTULO IV. Faltas y sanciones de los trabajadores

CAPÍTULO V. Plazos de prescripción

Sección 1.ª Prescripción de acciones derivadas del contrato

Sección 2.ª Prescripción de las infracciones y faltas

TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa

CAPÍTULO I. Del derecho de representación colectiva

Sección 1.ª Órganos de representación

Sección 2.ª Procedimiento electoral

CAPÍTULO II. Del derecho de reunión

TÍTULO III. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios

Sección 2.ª Legitimación

CAPÍTULO II. Procedimiento

Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación

Sección 2.ª Adhesión y extensión

2. Busca en Internet el convenio colectivo de tu sector para la industria siderúrgica de la provincia de A Coruña. Fecha: 03/08/2023. Puedes utilizar el buscador del aula virtual. Y Señala que se recoge acerca de estos aspectos a lo largo del convenio.

a) ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL- Determinación de las partes

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los

ámbitos anteriores, excepto a los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica de

sociedad o de alta dirección o alta gestión en la empresa, a no ser que el contrato de estos últimos haga referencia expresa

a este convenio, en cuyo caso les será aplicable.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del E.T., las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo

son las siguientes:

a) Por la parte empresarial: Asociación de empresas Siderometalúrgicas de la provincia de La Coruña, Asociación

de Instaladores Eléctricos, Asociación de empresarios de Gas y Calefacción y Asociación de Talleres de reparación de

Automóviles.

b) Por la parte social: Federación de Industria de CIG, Federación de Industria, Construcción e Agro UGT FICA Galicia y

Federación Industria de CCOO Galicia

b) Ámbito temporal

Este convenio iniciará sus efectos a partir del 1 de enero del 2020 hasta el 31 de diciembre de 2025, entrando en vigor

desde el momento de su publicación, excepto en material salarial que tendrá efectos retroactivos a 1 de enero del 2021,

en los términos y condiciones pactados en el art. 38 que regula los incrementos salariales.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo y mientras no se alcance un nuevo acuerdo expreso, mantendrá su vigencia

hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio Colectivo.

Asimismo, los acuerdos aprobados en la Comisión Paritaria del Convenio durante la vigencia del convenio, se incorporarán al texto del mismo.

c) Período de Prueba

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación

se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1: hasta 6 meses
- Grupo 2: hasta 6 meses
- Grupo 3: hasta 2 meses
- Grupo 4: hasta 1 mes
- Grupo 5: hasta 1 mes

- Grupo 6: hasta 15 días

- Grupo 7: hasta 15 días.

Durante el período de prueba, la empresa y la persona trabajadora podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de

preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos; se

computará el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al personal contratado durante el período de prueba interrumpirá

el cómputo del mismo, que se reiniciará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo. Cuando la situación

de IT sea derivada de accidente laboral no se interrumpirá el cómputo del período de prueba.

d) Clasificación profesional

De acuerdo con lo regulado en el artículo 35 del IV Convenio Colectivo Estatal de Sector del Metal, las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificadas teniendo

en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades

profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios

generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes niveles profesionales,

la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación

no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional, la realización de tareas complementarias

que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Esta nueva clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional que se corresponda directamente con

las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus

actividades, sin disminución de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, y sin que suponga discriminación

alguna por razones de edad, sexo o cualquier otra índole.

e) Jornada de trabajo

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán, hasta tanto se modifique legalmente, una jornada

laboral máxima anual de 1.760 horas de trabajo efectivo para los años 2020, 2021 y 2022. La jornada máxima anual para

2023, 2024 y 2025 será de 1.752 horas.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para el personal

contratado.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, respetando en cómputo anual la jornada máxima antes indicada.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, así como los períodos mínimos de descanso diario o

semanal, cada empresa podrá realizar una distribución irregular de la jornada en períodos de tres meses.

El número de horas anuales que podrán ser aplicadas a la distribución heterogénea de la jornada no podrá superar las

70 horas. En cada período trimestral, la distribución semanal podrá superar las cuarenta horas de trabajo con el límite de

nueve horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los periodos de menos trabajo.

La distribución heterogénea del máximo de 70 horas indicadas en el párrafo anterior se realizará respetando el calendario laboral establecido en cada empresa.

Antes del inicio de cada período de distribución irregular de jornada, se publicará el calendario correspondiente a dicho

período. Esta publicación se realizará como mínimo con quince días de antelación al inicio de dicho período.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o, en su caso, del descanso semanal, la Empresa estará obligada a abonar al personal, además de los salarios

correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal,

incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

f) Vacaciones

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de 23 días hábiles para

los años 2020,2021 y 2022 y de 24 días hábiles para 2023, 2024 y 2025, entendiendo por días hábiles a estos efectos,

de lunes a viernes. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora,

BOLETÍN OFICIAL DA PROVINCIA DA CORUÑA BOPBOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA

Mércores, 3 de agosto de 2022 [Número 146] Miércoles, 3 de agosto de 2022

Página 16 / 60

Número de anuncio 2022/4651

preferentemente del 15 de junio al 15 de septiembre; pudiendo convenir en dividir su disfrute en 2 periodos, 12 días serán

a conveniencia de la persona trabajadora y 11 de la empresa, a partir del año 2023 pasará a 12 días a conveniencia de la

empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, por lo menos, del comienzo

de su disfrute.

g) Excedencia Voluntaria

Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su

vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos provinciales, autonómicos o estatales de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

h) Salario

Los salarios que percibirá el personal afectado por el presente Convenio son los recogidos en las tablas que se acompañan como Anexos.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES MENSUALES

Año 2021

GRUPOS	NIVELES SALARIALES	CATEGORIAS	S.B.	PLUS
			MES	ASID./DIA
1		Técnicos de Grado Superior	2.015,37	4,96
2		Técnicos de Grado Medio	1.935,49	4,96
3	A	Jefe de Taller y Jefe Administ.de 1ª y 2ª	1.743,59	4,96
	B	Jefe Organización de 1ª, Delineante Projectista y Dibujante Projectista	1.683,77	4,96
	C	Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales	1.664,76	4,96
4		Maestro de Taller y Contraamaestre	1.564,04	4,96
5		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y Técnico Organización 1ª	1.552,87	4,96
	A	Encargado y Técnico Organización 2ª	1.455,62	4,96
	B	Oficial Administración 1ª y Viajante	1.407,34	4,96
6		Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª	1.352,98	4,96
7		Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo y Profesional Siderúrgico 1ª		
		Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª		
		Almacenero, Aux. Admón y Organización		
		Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª		
		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante		

i) Pago de salario

La liquidación mensual de las retribuciones se determinará en base a la mensualidad de 30 días para todo el personal

tanto de taller como de oficina.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes se abonarán mensualmente, por períodos vencidos

y dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente a su devengo, aunque la persona trabajadora tendrá derecho

a percibir quincenalmente anticipos, la cuantía de estos anticipos no será superior al 80% de las cantidades devengadas.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos mediante cheque,

transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo

que es “cheque nómina” y cuando se pague por transferencia se reflejará en nómina bancaria: “nómina domiciliada”.

La persona trabajadora deberá facilitar a la empresa, en el momento de su ingreso o incorporación a la misma, su

número de identificación fiscal “NIF”, de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

j) Horas extraordinarias

Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias

al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la empresa,

teniendo la consideración de estructurales dentro de los límites que fija el Estatuto de las personas trabajadoras, así como

cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan

podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la Legislación vigente. Por

este motivo se recomienda el análisis, en el seno de las empresas, de la conveniencia de sustituir las horas extraordinarias

por nuevas contrataciones.

k) Jubilación

El personal que se jubile como máximo a la edad prevista legalmente para poder acceder a su jubilación tendrá derecho

a disfrutar un mes de vacaciones retribuidas si llevan en la empresa de cinco a diez años de antigüedad. Si llevasen de diez

a veinte años de antigüedad tendrán derecho a disfrutar dos meses de vacaciones retribuidas; si llevasen de veinte años

de antigüedad en adelante, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas por cada quinquenio, hasta un máximo de cinco mensualidades.

Estas cantidades serán calculadas sobre todos los conceptos salariales. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación, entregando la empresa a la persona trabajadora que solicite el Premio de Vacaciones un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

En el supuesto de que la persona trabajadora estuviera en situación de I.T. durante estos períodos vacacionales, en el lugar de percibir el importe de las vacaciones, se le completará la prestación de I.T. hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

I) Prevención de acoso sexual

MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

1.- Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en

los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

2.- Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias,

las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a personal con mando y personal de dirección.

3.- Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de toda la plantilla y su representación legal, con objeto de

prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando lo más ampliamente posible dentro de la empresa su

contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, Internet, intranet, etc.)

m) Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuese responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tenga incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio para la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

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

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,

siempre que se pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para si mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

n) Derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión laboral es el derecho a conocer exactamente cuál es la jornada laboral, el horario, el descanso diario, semanal o mensual, así como las vacaciones y el tiempo a disposición de la empresa y está regulado puesto

que se trata del derecho de toda persona trabajadora a la determinación de una jornada específica.

Por otro lado, el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo es la limitación del uso de las nuevas

tecnologías para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho favorece la

salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico y contribuye a la conciliación de la vida personal y laboral,

reforzando las medidas reguladas en esta materia. Además, se reconoce también tanto en los supuestos de realización

total como parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de

herramientas tecnológicas.

La LOPDGDD regula este derecho en el artículo 88 y en su apartado 3, requiere la audiencia previa de la representación

legal para elaborar una política en la que se definan las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital y

las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que

evite el riesgo de fatiga informática (artículo 88.3). Por otra parte, el uso de los medios tecnológicos requiere la regulación

específica que se detalla a continuación sobre cómo adaptar este derecho a la realidad de los diferentes sectores y situaciones laborales.

- Las jornadas de formación y sensibilización deben de eliminar el presentismo, fomentar la realización de la jornada

efectiva para evitar que ésta se prolongue, y favorecer de esta forma la conciliación personal y laboral, así como la igualdad

de trato entre hombres y mujeres y la corresponsabilidad.

- Se controlará la efectiva desconexión digital por parte de las empresas o administraciones públicas (AAPP) para que

fuera de la jornada establecida (vacaciones, permisos retribuidos, incapacidad temporal, suspensión de la relación laboral,

etc.) no se envíen comunicaciones a través de ningún medio digital.

- Se garantizará el “envío retardado” para que las distintas comunicaciones se hagan llegar dentro del horario laboral

de la persona destinataria; y las “respuestas automáticas” durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en

las que no se estará disponible y designando, si es posible, otro contacto que pueda atender las demandas durante ese

periodo.

- Las reuniones de trabajo y las sesiones formativas se convocarán dentro de los límites de la jornada ordinaria de

cada persona trabajadora, no pudiendo extender su duración más allá de la finalización de dicha jornada. Si, por causas

justificadas, y de forma excepcional, se deben realizar fuera de la jornada establecida, la asistencia será de carácter voluntario y contará como tiempo efectivo de trabajo.

- Se potenciará el uso de la videoconferencia y nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes

de trabajo y/o desplazamientos, y así facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal.

- En ningún caso, el ejercicio del derecho de desconexión digital puede conllevar medidas sancionadoras, ni puede

influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación o despido.