



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL DE HUESCA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

3579

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa CLIMENTEL, S.L.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa CLIMENTEL S.L. (código de convenio número 22100042012015), suscrito entre los representantes de la empresa y el representante de los trabajadores, afiliado al Sindicato CC.OO., vigente desde el 1-01-2015 al 31-12-2016, presentado en este Servicio Provincial en fecha 29 de abril de 2015 y subsanado el 16 de junio de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía y Empleo,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 16 de junio de 2015. La Directora del Servicio Provincial, Laura Portaña Borbón

CONVENIO CLIMETEL S.L.V2.1**CONVENIO DE EMPRESA CLIMETEL, S.L. 2015-16**

Reunida la dirección de la empresa CLIMETEL, S.L., junto con el representante de los trabajadores y los propios trabajadores;

ACUERDAN

Aprobar el Convenio de Empresa CLIMETEL, S.L. con prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO DE EMPRESA CLIMETEL, S.L.**PREÁMBULO**

Forman parte de esta negociación de Empresa la totalidad de los trabajadores que pertenecen a ella (Dirección, representación sindical y trabajadores).

CAPÍTULO I**CLÁUSULAS GENERALES**

ARTICULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio de Empresa será de aplicación exclusiva para CLIMETEL, S.L. en todo el territorio provincial.

CLIMETEL, S.L. _____ 1

CONVENIO CLIMETEL S.L.V2.1 (continuación)

ARTICULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.- El presente Convenio de Empresa obliga a la misma y sus trabajadores/as, en actividades relacionadas con electricidad, fontanería, climatización, telecomunicaciones, calefacción, gas, electrónica, energías renovables, construcción, edificación, mantenimiento de instalaciones, así como actividades auxiliares o complementarias (tales como administración, organización y gestión, ingeniería interna, etc.), siempre que no se rijan por otro Convenio por razón legal.

ARTICULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL.- Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectan durante su periodo de vigencia a la empresa CLIMETEL, S.L. ya sus trabajadores/as incluidos en el ámbito señalado en el artículo 2. Se excluyen únicamente las actividades, relaciones y prestaciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.- La duración del Convenio será de 24 meses, siendo por ello de aplicación en el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de Diciembre de 2016.

ARTICULO 5º.- PRÓRROGA.- Finalizada la duración del Convenio, éste mismo se prorrogará anualmente de no mediar denuncia con los requisitos exigidos en el siguiente artículo.

ARTICULO 6º.- DENUNCIA.- La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes mediante comunicado por escrito al resto, con anterioridad al cumplimiento de su vigencia. Vencida la misma, se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos hasta que se firme el Convenio que lo sustituya.

ARTICULO 7º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.- Todas las condiciones contenidas en el presente Convenio se establecen con el carácter de mínimas. Los pactos entre la Empresa y los trabajadores, que impliquen condiciones más beneficiosas para éstos últimos respecto a las convenidas, serán respetados.

ARTICULO 8º.- CONDICIONES ECONÓMICAS.- Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su cómputo anual. La tabla salarial, así como otros factores remunerados en el caso que se acordasen, se revisarán anteriormente a la renovación del Convenio.

ARTICULO 9º.- OTRAS CONDICIONES.- Los apartados a los que este Convenio de Empresa no haga referencia respecto al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica vigente de la provincia de Huesca, se aceptarán de éste último.

ARTICULO 9ºB.- COMISIÓN PARITARIA.- La Comisión Paritaria estará formada por 2 representantes de la empresa y el representante de los trabajadores, a los efectos solventar las discrepancias que pudieran surgir de una posible inaplicación del convenio, de interpretar el mismo o de aquellas otras funciones establecidas en la ley o que le sean atribuidas.

La Comisión dispondrá, a partir del momento en que se le plantee cualquier cuestión, de un plazo de 4 días naturales para pronunciarse. Si la Comisión no alcanza ningún acuerdo las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos es el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), para solventar su discrepancia.

**CAPITULO II
CLÁUSULAS SOBRE CONDICIONES LABORALES**

ARTICULO 10º.- JORNADA LABORAL.- La jornada laboral, tanto en actividad continuada como partida, queda establecida en 1760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Considerando una jornada diaria de ocho horas efectivas de trabajo, los días efectivos de trabajo serán 220.

CLIMETEL, S.L. _____ 2

CONVENIO CLIMETEL S.L.V2.1 (continuación)

ARTICULO 11º.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y TIEMPO PRESENCIA.- Tal y como establece el artículo 34.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo; de tal forma que en ningún caso se podrá considerar como tiempo de trabajo el desplazamiento a su puesto de trabajo.

- A) Horas extraordinarias: Las horas de trabajo efectivo que excedan del cómputo global de 1.760 anuales, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Retribución:

- i. Con carácter general su retribución consistirá en el abono del precio hora ordinaria incrementado con un recargo del 40%.
- ii. Las que se destinen a organización o limpieza del almacén, furgonetas, herramientas u otros medios para el trabajo, las de recoger o preparar los materiales a llevar a las obras, o las dedicadas a mantenimientos preventivos; se abonarán al precio de las horas ordinarias del convenio.

No obstante lo establecido en los dos apartados anteriores, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, podrán ser compensadas por descanso a razón de un día de trabajo por cada 6 horas extraordinarias.

- B) Tiempo de presencia: Se considera tiempo de presencia aquel en el que el trabajador no realiza trabajo efectivo, permanece a disposición de la empresa y a la expectativa de desarrollar su actividad laboral.

ARTÍCULO 12º.- HORARIO DE TRABAJO PARA EL SECTOR SERVICIOS.- La jornada de trabajo será de ocho horas efectivas, desarrollándose la misma, de forma continuada o partida, preferentemente entre las seis y las veintidós horas, y de lunes a viernes. No obstante, la Dirección de la empresa, respetando siempre la jornada pactada en el presente Convenio de Empresa en cómputo anual, podrá establecer, comunicándolo con la antelación establecida en el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 1/1995, otro tipo de distribución de jornada, respetando los períodos mínimos de descanso tanto diarios como semanales.

ARTÍCULO 13º.- VACACIONES.-Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en veintidós días hábiles. Los trabajadores que no lleven prestando servicios a la empresa durante un mínimo de un año tendrán los días de vacaciones calculados con una simple regla de tres.

Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios y otras análogas, siempre que lo considere conveniente la Dirección de la Empresa de acuerdo con el representante sindical. En caso de discrepancia, resolverá el Juzgado de lo Social.

Con independencia de las situaciones anteriormente anunciadas, el período de disfrute vacacional se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y trabajador/a, prevaleciendo los siguientes criterios:

A) La Dirección de la empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores/as.

B) Por acuerdo entre las partes (La Dirección de la Empresa y el representante sindical), se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente o ya sean con suspensión total de actividades, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

C) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

CLIMETEL, S.L. _____ 3

CONVENIO CLIMETEL S.L.V2.1 (continuación)

D) En aplicación de la Sentencia de Unificación de Doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 24 de junio de 2009, y en base a la modificación de la jurisprudencia en la materia operada por tal Sentencia, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar del período de vacaciones frustrado por la situación de incapacidad temporal iniciada con anterioridad al inicio de aquél. Cuando la incapacidad temporal surja durante el disfrute de las vacaciones, las retribuciones correspondientes a este período, se complementarán hasta completar la cantidad que se hubiera percibido en caso de encontrarse en situación de alta.

E) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo, por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores le correspondiera, o a la finalización de cada período, en su caso, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

F) En caso de desacuerdo, la jurisdicción competente señalará las fechas del disfrute.

En condiciones normales de trabajo, el calendario de vacaciones se fijará con suficiente antelación para que, tanto el trabajador/a como la Empresa tengan en cuenta dicha situación.

ARTÍCULO 14º.-PERMISOS Y LICENCIAS.-El trabajador y trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo reseñados a continuación:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días laborables por el nacimiento o adopción de hijo/a. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.
3. Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge o hijos/as. Tres días naturales por el fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos/as, y hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días más.
4. Dos días naturales por el fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 2 días más.
5. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más. En los supuestos de hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de dos días podrá fraccionarse, de forma discontinua, durante el tiempo de hospitalización en jornadas completas.
6. Un día por traslado del domicilio habitual.
7. Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as o hermanos/as.
8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo/a de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador/a a la Empresa justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año. En la licencia de 16 horas al año para la asistencia a médico de cabecera del propio trabajador/a se incluirá, asimismo, el acompañamiento de hijos/as discapacitados a facultativo/a de cabecera o especialista,

CLIMETEL, S.L. _____ 4

CONVENIO CLIMETEL S.L.V2.1 (continuación)

debidamente justificado

9. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. El desempeño de la función de Jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcionarial, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Los trabajadores/as por cuenta ajena nombrados Presidentes o Vocales de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas al día inmediato posterior. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, el tiempo necesario en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el período de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por la autoridad que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirán la totalidad de sus emolumentos.

11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

12. Los trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen. Este permiso por lactancia, podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de diez días laborales que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la Empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad; la misma se podrá llevar a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses del hijo o hija que dio lugar a este derecho.

13. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 14 de este artículo.

14. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 12, 13 Y 14 de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la Empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la

CLIMETEL, S.L. _____ 5

CONVENIO CLIMETEL S.L.V2.1 (continuación)

determinación de los periodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Regulación de la Jurisdicción Social.. (Ley 36/2011).

15. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

16. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad. Igualmente, se reconocerán los mismos derechos en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

ARTICULO 15°.-ROPA DE TRABAJO.-La empresa facilitará ropa de trabajo con la periodicidad oportuna y siempre que se constate su necesidad.

Se proveerá a las trabajadoras que se encuentren en periodo de gestación y lactancia del o de los equipo/s de protección, entre otros ropa de trabajo, adecuado/s a su situación y estado.

ARTICULO 16°.-CALENDARIO LABORAL.-Se seguirá lo dispuesto en el calendario laboral aprobado por los organismos competentes, teniendo en cuenta las fiestas nacionales, autonómicas y locales.

ARTICULO 17°.-TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.-La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos podrá ser razón suficiente para acordar incentivos salariales entre la Empresa y los trabajadores que los realicen.

ARTICULO 18°.-PERIODO DE PRUEBA.-La Dirección de la Empresa dispondrá de un período de prueba de los nuevos contratos, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente tabla:

| | |
|-----------------------------------|---------|
| Peones, especialistas, aprendices | 15 días |
| Oficiales y maestros de taller | 1 mes |
| Administrativos | 1 mes |
| Técnicos no titulados | 2 meses |
| Técnicos titulados | 6 meses |

En los contratos temporales o de obra, el tiempo establecido como periodo de prueba no podrá ser superior al 50% de la duración del contrato.

ARTÍCULO 19°.-PREAVISOS y CESES. Según lo regulado en el artículo 28 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica: «los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a)Obreros: Quince días
- b) Subalternos: Quince días.
- c)Administrativos: Un mes
- d) Jefes o titulados administrativos: Dos meses.
- e) Técnicos no titulados: Dos meses.
- f) Técnicos titulados: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CLIMETEL, S.L. _____ 6

CONVENIO CLIMETEL S.L.V2.1 (continuación)

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa estará obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador/a incumplió la de avisar con la antelación debida».

En los contratos temporales de más de 6 meses y menos de 12 meses, la empresa comunicará la no renovación con 7 días de antelación como mínimo, en dicho periodo la empresa podrá señalar las vacaciones que queden pendientes.

Así mismo, la empresa vendrá obligada a comunicar a los trabajadores/ as la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de quince días.

**CAPITULO III
CLÁUSULA SOBRE CONDICIONES ECONÓMICAS**

ARTICULO 20º. -RETRIBUCIONES.-Se fijan unas tablas salariales con vigencia durante los años 2015 y 2016, que figuran en el anexo a este documento, con las siguientes premisas:

A) los salarios base corresponden por día natural para el personal de salario diario.

B) Además del salario base, se establece un plus de carencia de incentivo como complemento salarial por día efectivamente trabajado, que será devengado por el personal que trabaja exclusivamente por salarios a tiempo, sin tener primas ni incentivos, tareas, destajos o cualquier otro sistema de remuneración por incentivo. No obstante, al personal remunerado por cualquier sistema de incentivo, se le garantiza como percepción mínima por tal concepto, la cuantía de plus de carencia de incentivo, que se devengará por día trabajado.

Con referencia a este plus de carencia de incentivo, se entenderán por días efectivamente trabajados también los días recuperados, entendiéndose por tal igualmente los sábados.

No obstante, los trabajadores con contrato indefinido o de plantilla de la Empresa en la fecha 1 de enero de 2015 podrán devengar un salario mínimo, al menos, idéntico al que devengaran en meses anteriores, completando el salario base y la carencia de incentivo con un plus de productividad al efecto.

ARTICULO 21º.-CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.-La revisión salarial se revisará y pactará anteriormente a la finalización de la vigencia del Convenio de Empresa, quedando en todo caso las retribuciones incrementadas el porcentaje del IPC.

ARTÍCULO 22º.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-Con el carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, se considerarán dos gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base (mínimo 21 días de salario real). Estas pagas extraordinarias se prorratearán en la nómina mensual a lo largo del año.

ARTÍCULO 23º.-PLUS DE PRODUCTIVIDAD.-Cualquier trabajador de la Empresa podrá pactar con la Dirección de la misma un plus de productividad, siempre asociado al aumento de la cantidad y calidad de trabajo que desarrolle o a su especial dificultad, como complemento al resto de incentivos. La Dirección de la Empresa podrá recompensar económicamente al trabajador en los términos anteriores sin previo pacto, por lo que el plus de productividad tendrá un carácter variable todos los meses, en función de la misma.

CLIMETEL, S.L. _____ 7

CONVENIO CLIMETEL S.L.V2.1 (continuación)

ARTICULO 24°.-PLUS DE DISTANCIA.-No se reconocerá el plus de distancia como tal. Sin embargo, la Dirección de la Empresa podrá acordar con el trabajador una cantidad económica como sustitución de este plus.

ARTICULO 25°.-DIETAS.-El personal que con arreglo a la legislación vigente tenga derecho al percibo de dietas, percibirá por dieta completa la cantidad de 41 euros, y por media dieta la de 15 euros. En el caso que la empresa abone los gastos de alojamiento y comida directamente a la empresa hostelera, no se considerará necesario la percepción de dieta.

ARTICULO 26°.-PLUS DE EVENTUALIDAD.-El trabajador/a contratado con carácter eventual, interino o por duración determinada, percibirá a la rescisión de su contrato, siempre que no pase a fijo de plantilla o la rescisión sea voluntaria, un plus de eventualidad de 0,75 euros por día efectivamente trabajado. Este plus será independiente del que se obtenga por realizar un trabajo a prima o destajo y de cualquier otro incremento.

No se considerará a estos efectos ningún tipo de contratación laboral efectuada en prácticas, en formación o aprendizaje, ni las modalidades de contratación establecidas actualmente que tengan señaladas fórmulas de bonificaciones o exenciones. Tampoco existirá derecho al percibo del presente plus en los casos de contratación temporal que contengan indemnización por finalización de los mismos y cuya cuantía globalmente considerada sea superior al plus actual.

**CAPITULO IV
CLÁUSULAS SOBRE MEJORAS SOCIALES**

Salvo modificaciones legales que se aprueben respecto este capítulo, se reconocen y aprueban los artículos 28° -30° del CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE HUESCA (con vigencia 2014-2015), en referencia a prestaciones por invalidez o muerte, incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y protección del período de gestación y lactancia.

**CAPITULO V
CLÁUSULAS SOBRE FOMENTO DE EMPLEO**

Salvo modificaciones legales que se aprueben respecto este capítulo, se reconocen y aprueban los artículos 31° -38° del CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE HUESCA (con vigencia 2014-2015), en referencia a política de empleo, contrato de obra o servicio, contrato eventual, contratos en prácticas, formación, contratos a tiempo parcial, jubilación anticipada a los 64 años y contrato de relevo, verificadores y medidas de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

**CAPITULO VI
CLÁUSULAS SINDICALES**

Salvo modificaciones legales que se aprueben respecto este capítulo, se reconocen y aprueban los artículos 39° -45° del CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE HUESCA (con vigencia 2014-2015), en referencia a acumulación de horas sindicales, secciones sindicales, cuota sindical, competencias de los comités de empresa, garantías sindicales, igualdad de oportunidades y planes de igualdad, sin perjuicio de lo pactado en este Convenio de Empresa.

CONVENIO CLIMETEL S.L.V2.1 (continuación)**CLÁUSULA FINAL PRIMERA
APLICACIÓN DEL CONVENIO DE EMPRESA**

El presente convenio obliga a dirección de la empresa y trabajadores dentro de su ámbito de aplicación (Art. 1 y 2 del presente convenio) y durante todo el tiempo de su vigencia.

**CLÁUSULA FINAL SEGUNDA
SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES**

Las partes firmantes acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA), que les afecten en el ámbito de aplicación del presente Convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

**CLÁUSULA FINAL TERCERA
CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL**

Las partes firmantes se remiten en esta materia al capítulo IV del acuerdo estatal del sector del metal según B.O.E. nº112, de fecha 13 de mayo de 2013.

**CLÁUSULA FINAL CUARTA
NORMAS DE CONDUCTA DE EMPRESA**

La Dirección de la Empresa tiene redactado un documento donde quedan registradas las normas particulares de conducta para todos los trabajadores de la misma, en relación con la organización de los trabajos, los valores y objetivos de la Empresa, la mejora del ambiente laboral, la prevención de riesgos y la utilización de EPIS, y las sanciones o medidas disciplinarias en caso de incumplimiento.

Dichas normas han sido dadas a conocer, en primer lugar, al representante sindical y, en segundo lugar, al resto de trabajadores. Estas normas serán de obligado cumplimiento para la totalidad de la plantilla de la Empresa, por lo que los casos de desobediencia o incumplimiento serán sancionados por la Dirección de acuerdo con la valoración de la falta (leve, grave o muy grave).

CLÁUSULA FINAL QUINTA

Se aprueba el presente Convenio de Empresa según lo pactado en este documento, entendiéndose que, en los temas no tratados, se estará a lo dispuesto en el vigente R.D.L.1/95, de 24 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y aquellas normas de general aplicación vigentes en el Sector por imperativo legal o convenido.

CONVENIO CLIMETEL S.L.V2.1 (continuación)**TABLA SALARIAL 2015 -2016**

| CATEGORÍA | SALARIO BASE DIARIO | CARENCIA INCENTIVO DIARIO | SALARIO BASE ANUAL | CARENCIA INCENTIVO ANUAL | TOTAL €/ AÑO |
|---|---------------------|---------------------------|--------------------|--------------------------|--------------|
| PRODUCCION | | | | | |
| Peón especialista | 19,42 | 5,43 | 8.252,32 | 1.622,47 | 9.874,80 |
| Oficial tercera | 24,44 | 6,44 | 10.388,11 | 1.925,63 | 12.313,74 |
| Oficial segunda | 30,24 | 7,82 | 12.850,56 | 2.337,36 | 15.187,93 |
| Oficial primera | 34,16 | 9,21 | 14.516,73 | 2.754,75 | 17.271,48 |
| Almacenero | 21,69 | 5,64 | 9.217,62 | 1.684,92 | 10.902,54 |
| Chófer camión o grúa | 26,18 | 6,70 | 11.126,81 | 2.003,46 | 13.130,26 |
| | | | | | |
| ADMINISTRACION | | | | | |
| Auxiliar | | 6,44 | 10.566,54 | 1.925,63 | 12.492,17 |
| Oficial 2º Administrativo | | 7,25 | 11.887,36 | 2.166,33 | 14.053,69 |
| Oficial 1º Administrativo | | 8,39 | 15.349,32 | 2.507,46 | 17.856,78 |
| Jefe de administración | | 9,10 | 18.711,58 | 2.721,80 | 21.433,38 |
| | | | | | |
| TECNICOS OFICINA | | | | | |
| Delineante | | 5,87 | 10.744,52 | 1.755,22 | 12.499,74 |
| Périto o aparejador | | 7,14 | 16.758,01 | 2.134,01 | 18.892,02 |
| Ingeniero superior o arquitecto (licenciados) | | 8,03 | 19.655,69 | 2.400,76 | 22.056,45 |
| | | | | | |
| TECNICOS TALLER | | | | | |
| PRODUCCION | | | | | |
| Encargado | | 9,68 | 16.027,35 | 2.893,46 | 18.920,81 |
| Maestro Taller | | 10,16 | 16.825,82 | 3.037,82 | 19.863,64 |
| Jefe taller | | 10,78 | 17.833,94 | 3.222,98 | 21.056,92 |

Huesca, a 09 de junio de 2015