
4446

**JUNTA DE COMUNIDADES DE
CASTILLA-LA MANCHA**

Consejería de Empleo y Economía

Fecha: 2 de octubre de 2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación
del Convenio Colectivo Provincial de Industrias Si-
derometalúrgicas de la provincia de Guadalajara

Expediente: 19/01/0066/2013

C.C.: 19000285011981

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2015, que tuvo entrada el 31 de julio de 2013 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 (BOE de 29/03/1995), en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12/06/2010), en el Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM de 06/08/2012), y en el resto de normativa aplicable,

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de los Servicios Periféricos de Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

La Coordinadora Provincial.- M.^a del Mar García de los Ojos.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

Preámbulo: El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la representación sindical de UGT y CCOO, de una parte, y Asociación Instaladores Eléctricos y Telecomunicaciones de Guadalajara, Asociación Provincial de Empresas Instaladoras y Mantenedoras de Fluidos de Guadalajara, Asociación Provincial de Empresarios Metalúrgicos y la Asociación Provincial de Empresarios de Talleres y reparación de vehículos de Guadalajara, de otra.

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbitos de aplicación y garantías

Art. 1. Ámbito funcional.

El ámbito funcional de la industria, la tecnología y los servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el Sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del ámbito del convenio las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el Anexo I del mismo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondiente

al Sector. Se entiende por actividad principal, la preponderante o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria. Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que, en un futuro, puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Art. 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación para las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito territorial de Guadalajara y su provincia.

Art. 3. Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión de la empresa, a no ser que en contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso le será de aplicación.

Art. 4. Ámbito temporal y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a los efectos el día 1 de enero de 2011, finalizando el 31 de diciembre de 2015. Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

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

Art. 5. Vinculación a la totalidad y garantías personales.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 6. Absorción y compensación.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia, salvo las retribuciones que se refieran específicamente a retribuir sistemas de rendimiento a la producción.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 7. Norma general.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario,

quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán los destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo, es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa, dirección y trabajadores; en este sentido, la dirección de la empresa informará previamente a la representación de los trabajadores cualquier modificación que suponga un cambio en la organización habitual de trabajo.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

Art. 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.

b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.

c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillaje encomendados al trabajador.

d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, proceso de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas, tanto de máquinas y utillaje como de material.

f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores, de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

g) La vigilancia, control y consulta sobre el cumplimiento de las normas sobre seguridad recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 9. Sistemas de organización científica y racional del trabajo.

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto.

Las empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo procurarán adoptar en bloque algunos de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario, se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integran en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistema de organización científica y racional del trabajo hay que entender el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación y de técnicas de medición del trabajo y de valoración de puestos.

En el establecimiento de cualquier sistema de racionalización del trabajo se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes etapas:

- a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos de trabajo.
- c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- d) Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Art. 10. Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.

Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo, procederán de la siguiente forma:

- a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.
- b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.
- c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del sistema se ajustará, en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Art. 11. Comisión paritaria de los sistemas de organización del trabajo.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los centros de trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederá de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por estos. La otra mitad será nombrada por la Dirección, a quien representará.

Serán competencia de esta comisión:

- Las establecidas en el artículo 10, en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización de trabajo.
 - Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempos correspondientes, previamente a su aplicación.
 - Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.
 - Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en sus casos.
- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que, en su caso, se apliquen.
- Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

Art. 12. Revisión de tiempos y rendimientos.

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

- a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquel.
- d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Art. 13. Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo.

Se considera rendimiento normal o mínimo y, por tanto, exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de una persona con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 km/h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física, no psíquicamente, durante toda su vida laboral, tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo.

Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la OIT "Introducción al Estudio del Trabajo".

Art. 14. Incentivos.

Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa o en el Convenio Provincial, en su caso.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos en ningún caso podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el Convenio Provincial, en su caso.

Si durante el período de adaptación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se establecieran.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesaria, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho, será imprescindible haber permanecido en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO III**Contratación y empleo****Art. 15. Forma escrita de los contratos.**

Los contratos se formalizarán por escrito, entregándose una copia visada al trabajador y la copia básica a la representación sindical.

El contrato temporal habrá de especificar con precisión y claridad las condiciones laborales, así como la causa concreta por la que se realiza, de no hacerse así se considerará por tiempo indefinido, salvo que de la propia naturaleza de las actividades de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.

Se recomienda a todas las empresas que tengan nuevo personal que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a los jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, así como a los discapacitados, beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, inscritos en los servicios de empleo, Pacto Local de Empleo, Oficina del Ayuntamiento y organismos oficiales similares.

Ambas partes recomiendan que las empresas encuadradas en el ámbito de este Convenio conviniere la eventualidad en sus plantillas no superior a un 20% de cómputo anual.

Art. 16. Modalidades de contratación.

Las modalidades de contratación serán las establecidas en la legislación general, con las siguientes particularidades:

1.º. CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Ambas partes reconocen la conveniencia de este tipo de contrato para una mayor estabilidad en el empleo y, en consecuencia, recomiendan la conversión de los contratos vigentes a esta nueva modalidad.

Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, según redacción dada por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, en las condiciones previstas en la misma.

Dicho contrato podrá celebrarse con los trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieren empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos celebrados con anterioridad a 31 de diciembre de 2007, comunicándolo a la representación legal de los trabajadores en el ámbito de la empresa.

2.º. CONTRATOS EN PRÁCTICAS.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET y su desarrollo, podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de

Formación Profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes de acuerdo con las normas reguladoras del sistema educativo vigente en cada momento, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo establecido en la Ley 5/2002, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

1.º La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

2.º Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. A tales efectos, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que, al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

3.º La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad será del 75% y el 90% durante el 1.º y 2.º años, respectivamente, del salario correspondiente a su puesto de trabajo.

4.º Si al término del contrato el trabajador continuara en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

En su defecto, se estará en lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET.

3.º. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET y su desarrollo, la utilización del contrato para la formación y el aprendizaje en este Convenio tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados

por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años.

La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, estableciéndose para el primer año el 65% y para el segundo año el 80% del salario de la especialidad profesional.

En lo no previsto, se estará en lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET.

4.º. CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO.

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, concertados para la realización de aquellas tareas o trabajos cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta. Ambas partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato de trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan identificados en el contrato.

5.º. CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS O EXCESO DE PEDIDOS.

Este contrato tendrá por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En el contrato se especificará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifica. Podrá tener una duración máxima de un año, dentro del período de dieciocho meses, pudiendo prorrogarse por una sola vez, si la duración inicial es inferior al año, y siempre que la duración inicial mas la prórroga no exceda de dicho plazo.

6.º. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.

Solo podrán celebrarse este tipo de contratos si el tiempo de prestación es superior a 20 horas semanales u ochenta mensuales, a excepción del personal de limpieza que podrá concertarse por tiempo inferior. El personal contratado a tiempo parcial tendrá los mismos derechos que el personal que trabaje a tiempo completo, tales como vacaciones, licencias y percepciones salariales y no salariales establecidas en el convenio.

7.º. CONTRATO DE RELEVO.

Para promover el rejuvenecimiento de las plantillas, en el ámbito de la empresa se potenciará la reducción voluntaria de jornada y salario de los trabajadores que por edad y períodos de cotización estén en condiciones de acceder a la jubilación en los próximos años, siendo sustituidos por personas contratados bajo esta modalidad.

Art. 17. Jubilación a los 64 años.

Las partes firmantes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible

de generar el establecimiento del sistema que perciba la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las oficinas de empleo en número igual de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un periodo mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

Por otro lado, y sin perjuicio de lo anterior, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellos trabajadores con una antigüedad mínima en la empresa de quince años que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 61 años.

Esta gratificación, calculada de acuerdo con el salario fijado en las tablas salariales del Convenio, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- A los 64 años, 2 meses de salario.
- A los 63 años, 4 meses de salario.
- A los 62 años, 6 meses de salario.
- A los 61 años, 8 meses de salario.

Art. 18. Ingresos.

El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, con las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente. Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado. Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

Art. 19. Período de prueba.

Salvo que una norma de rango superior establezca una duración distinta indisponible por vía convencional en función de la modalidad de contratación que se trate, se establece un período de prueba que no podrá exceder de:

- Grupos profesionales 1 y 2 = 6 meses.
- Grupos profesionales 3 y 4 = 3 mes.
- Grupo profesional 5 = 2 meses.
- Grupos profesionales 6 y 7 = 1 mes.

Art. 20. Escalafones.

Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal. En su confección deberán especificarse:

- a) Nombre y apellidos.

b) Fecha de ingreso en la empresa.

c) Grupo profesional al que pertenece el trabajador.

d) Fecha de alta en el grupo profesional (categoría profesional).

e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo Profesional (categoría profesional). En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingresos a la empresa y si esta es la misma, la mayor edad del trabajador.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación el plazo de 15 días.

Art. 21. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la empresa.

B) Para ascender a un grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior grupo profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
- f) La permanencia en el grupo profesional.
- g) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

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

Art. 22. Ceses voluntarios.

Los trabajadores 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:

- Grupos profesionales 1 y 2 = 2 meses.
- Grupos profesionales 3 y 4 = 1 mes.
- Grupos profesionales 5, 6 y 7 = 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a

liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su 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 incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Art. 23. Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por este Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en los grupos profesionales que se relacionan en este Convenio, según Acuerdo marco sobre sistema de clasificación profesional para la industria del metal vigente.

1) La clasificación profesional se efectuará fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

2) 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 los trabajadores.

3) En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4) Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Art. 24. Estructura de los grupos profesionales.

Las categorías que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

- **Técnicos:** Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

- **Empleados:** Es el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

- **Operarios:** Es el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia, ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte y otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado. Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de empresa o de la valoración de todos o alguno de los factores.

A) Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

B) Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C) Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D) Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E) Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, la naturaleza del colectivo y número de personas sobre las que ejerce el mando.

F) Complejidad: Factor para cuya valoración se estará en función del mayor o menor número, así como

del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Las empresas procederán, en aplicación de lo aquí pactado y de las instrucciones señaladas en el presente acuerdo, a adaptar la plantilla a la nueva estructura profesional. En el supuesto de que se produjeran discrepancias, ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio Provincial para que este dirima por la vía de la mediación o arbitraje, en su caso, las diferencias habidas. De solicitarlo una de las partes, el informe de la Comisión Mixta tendrá el carácter de dictamen no vinculante.

Art. 25. Clasificación profesional.

Grupo profesional 1.

Criterios generales: Los/as trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el n.º 1 del baremo de bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analistas de sistema (titulación superior).
- Arquitectos.
- Directores de áreas y servicios.
- Ingenieros.
- Licenciados.

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía de iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de pro-

cesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Grupo profesional 2.

Criterios generales: Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en un mismo área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente, podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados superiores de entrada".

Normalmente, comprenderá las categorías encuadradas en el n.º 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, en n.º 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados superiores de entrada.
- ATS.
- Arquitectos técnicos (aparejadores).
- Ingenieros técnicos (peritos).
- Graduados sociales.

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico, consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de ILT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

Grupo profesional 3.

Criterios generales: Son aquellos, trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo n.º 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista programador.
- Delineante proyectista.
- Dibujante proyectista.
- Jefes de áreas y servicios.

Empleados:

- Jefes de áreas y servicios.

Operarios:

- Contra maestre.
- Jefe de taller (form. cualificada).
- Maestro industrial.

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4.

Criterios generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnico especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.ºs 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de 1.^a.
- Técnicos administrativos.
- Técnico laboratorio.
- Técnicos organización.

Operarios:

- Encargados.
- Profesional de oficio especial (gran empresa).

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior, de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5.

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.ºs 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Cajero.
- Delineante de 2.^a.
- Oficiales administrativos de 1.^a y 2.^a.
- Viajante.

Operarios:

- Chofer de camión.
- Jefe o encargado (pequeño taller).
- Jefes de grupo y Capataces.
- Profesionales de oficio de 1.^a y 2.^a.

- Profesional siderúrgico de 1.^a y 2.^a.
- Personal de diques y buques.

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de preparación y operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, a los efectos de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en parte o a través de plantilla los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción referentes a temperaturas, humedades, aleaciones,

duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos, según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo profesional 6.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que, ocasionalmente, pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y, en algún caso, de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.ºs 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero.
- Auxiliares en general.
- Camarero.
- Cocinero.
- Conserje.
- Dependiente.
- Listero.
- Operador de ordenador.
- Pesador-basculero.
- Telefonista.

Operarios:

- Chofer de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3.^a.
- Profesional siderúrgico de 3.^a.

Las categorías que exigen título o autorización (guardas jurados) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán, por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. Tareas elementales de laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonistas y/o recepcionista.

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calçado de planos.

7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado y otros análogos, utilizando soquetes, martillos neumáticos, etc.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

Grupo profesional 7.

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.ºs 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

– Ordenanza.

– Portero.

Operarios:

– Peón.

– Aprendiz.

– Contratado para la formación.

Tareas.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional.

1. Titulados superiores de entrada: Agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que, independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.), no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

2. Categoría personal de diques y muelles: El personal clasificado por la antigua ordenanza en el subgrupo de Técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres rana, etc., quedarían encuadrados en el grupo profesional 5 de la actual clasificación profesional.

Art. 26. Modo de encuadramiento de la clasificación profesional. Las categorías profesionales existentes en el Convenio Colectivo anterior de actividades siderometalúrgicas, han sido encuadradas en los distintos grupos profesionales definidos en el artículo anterior y equiparadas a las especialidades profesionales que se definen en los mismos.

Durante la vigencia del presente Convenio, todas las dudas de encuadramiento de las especialidades profesionales existentes al momento de entrada en vigor del mismo, deberán ser resueltas por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Art. 27. Modo de operar para la implantación de la clasificación profesional. En la gestión del proceso de adaptación de las estructuras profesionales existentes a las nuevas que se crean en el presente Convenio, se hace necesaria la participación de los trabajadores y empresarios, a través de sus representantes legales y de las organizaciones firmantes del Convenio.

La necesidad de esta participación viene dada, por una parte, por las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructura profesional y, por otra parte, por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de la nueva clasificación, todo ello, tendente a facilitar, a través de la negociación, la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite esta nueva estructuración.

Para hacer efectiva dicha participación es necesaria la colaboración mutua de las partes firmantes del presente Convenio, fundamentalmente en el ámbito provincial. En cualquier caso, el trabajador o trabajadores afectados son los que tendrán que aceptar o no su nueva clasificación procediendo, de no hallarse de acuerdo, a la reclamación individual por la vía jurisdiccional, sin que se pueda imponer que se haga dejación de este derecho.

Se establece el siguiente modo de operar:

1.º Las empresas procederán, en aplicación de lo aquí pactado y de las instrucciones señaladas en el párrafo anterior, a adaptar la plantilla a la nueva estructura profesional.

2.º En el supuesto de que se produjeran discrepancias, ambas partes, de mutuo acuerdo, podrán dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio provincial para que este dirima por la vía de la mediación o arbitraje, en su caso, las diferencias habidas. De solicitarlo una de las partes, el informe de la Comisión Mixta tendrá el carácter de dictamen no vinculante.

Art. 28. Garantía individual.

Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puesto inferior o superior valoración por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de los trabajadores que

desempeñen la tarea o tareas que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Art. 29. Jornada.

La duración máxima de la jornada laboral durante la totalidad de la vigencia del presente convenio será de 1.768 horas anuales de trabajo efectivo.

La distribución de la jornada anual, así como los descansos semanales y festivos, se fijaran en los correspondientes calendarios laborales entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

El tiempo de descanso "bocadillo" no será considerado tiempo de trabajo efectivo. Los convenios que tengan establecidos tiempos de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía será deducida de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva, que consolidarán desde la entrada en vigor del presente Convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con "bocadillo" considerado como jornada efectiva, trabajando x días al año.

Jornada anual pactada - Días de trabajo x Tiempo de bocadillo = Jornada efectiva.

En aquellos supuestos en que existan razones técnicas, organizativas o de producción, las empresas y los representantes de los trabajadores podrán acordar una distribución irregular de la jornada respetando lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrán derecho a adaptar la distribución de su jornada de trabajo en una hora máxima a la entrada y/o salida, siempre recuperables para hacer así efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 ET.

Art. 30. Jornadas especiales.

En las empresas de tendido de montaje que monten o instalen sus productos fabricados o comercializados, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, la jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en que el trabajador abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el tajo.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueron contratados.

Se abonará por la empresa el equivalente a una sola hora sencilla de trabajo, no computable a efectos de jornada, siempre que el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de hora y media.

Art. 31. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador,

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece: Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, este no sufrirá merma en su retribución.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajados.

A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de 4 horas, computadas en medios de locomoción públicos.

En cuanto a retribución de las vacaciones se estará a lo convenido en ámbitos inferiores y, en su defecto, los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los 3 últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

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 natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, 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 de dicho precepto, le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contin-

gencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses, a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 32. Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario y retribución convenio y por alguno de los motivos que a continuación se expresan:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales, que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al respecto a provincia distinta de la del lugar de trabajo, con exclusión de la provincia de Madrid, en caso de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave, hospitalización o de fallecimiento de cónyuges, hijo, hijo político, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos.

c) Un día natural, ampliable hasta dos días naturales, en el supuesto que necesite realizar un desplazamiento de más de 150 km, en caso de matrimonio de hijos o hermanos y hermanos políticos.

d) Un día por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario en el supuesto de asistencia a consulta de médico de cabecera, que deberá justificarse posteriormente, y por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma reguladora en las disposiciones legales vigentes.

Se le reconocen los mismos derechos a los permisos y licencias a las parejas de hecho que a los matrimonios, previa certificación de inscripción que estará expedida por el registro de parejas de hecho donde exista o acreditación similar.

Art. 33. Licencias sin sueldos.

Por el tiempo indispensable para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas empresas que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años podrán solicitar licencias sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

Art. 34. Excedencias.

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación 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 a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

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

B) Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su grupo profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

C) Excedencia para atención a familiares necesitados de cuidados: Si el trabajador lo solicita, este

tendrá derecho a una excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El primer año de dicha excedencia computará al trabajador a efectos de antigüedad, y durante todo el tiempo de la excedencia tendrá el trabajador derecho a reserva de su puesto de trabajo. Dicha excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada.

D) Excedencia para atención de cuidados de hijos menores de seis años: Si existe acuerdo entre empresario y trabajador, este tendrá derecho a una excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de hijos menores de seis años. El primer año de dicha excedencia computará al trabajador a efectos de antigüedad, y durante todo el tiempo de la excedencia tendrá el trabajador derecho a reserva de su puesto de trabajo. Dicha excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada.

Art. 35. Horas extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en dicha materia, las partes firmantes del Convenio consideran positivo señalar a sus representantes la posibilidad de compensar, preferentemente, las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de su retribución.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas: mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impi-

da la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La Dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones, talleres o departamentos. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor las de reparación de averías y actividades de mantenimiento que supongan interrupción de la producción o funcionamiento anormal de la industria o instalación sobre la que se actúe.

CAPÍTULO VI

Política salarial

Art. 36. Definición del salario.

Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Art. 37. Incremento salarial. Modificación.

Años 2011 y 2012, se mantienen las tablas salariales vigentes del 2010.

Año 2013: Desde el 01/01/2013, se incrementarán los salarios en un 0,75% sobre las tablas actuales del 2010 en todos los conceptos económicos salariales y no salariales, a excepción de las dietas fijadas en el artículo 54 de este Convenio.

Para los años 2014 y 2015, el aumento de los salarios pactados se ajustará al ritmo de la actividad económica española, y estos podrán verse aumentados en base al anterior artículo según los siguientes criterios:

Año 2014: La revisión salarial será el resultado de aplicar el 50% del PIB del ejercicio 2013 en todos los conceptos económicos salariales y no salariales, a excepción de las dietas fijadas en el artículo 54 de este Convenio.

Año 2015: La revisión salarial será el resultado de aplicar el 50% del PIB del ejercicio 2014 en todos los conceptos económicos salariales, y no salariales a excepción de las dietas fijadas del artículo 54 de este Convenio.

Art. 38. Cláusula de incremento salarial mínimo.

Ante la posibilidad de que el PIB del 2013 y 2014 sea inferior al 1% o negativo en ambos casos se garantizará para los años 2014 y 2015 un incremento

salarial mínimo del 0,5% anual en todos los conceptos económicos salariales y no salariales, a excepción de las dietas fijadas del artículo 54 de este Convenio.

Art. 39. Contenido mínimo.

Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas y, asimismo, se devengarán por el trabajo cuando este sea prestado a rendimiento mínimo exigible y en la jornada pactada en este Convenio.

Art. 40. Componentes del salario.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. Dichos complementos podrán ser personales (antigüedad, etc.), de vencimiento periódico superior al mes como son las gratificaciones extraordinarias.

La retribución Convenio estará constituida por el salario mínimo base más el plus de cantidad y/o calidad.

Los complementos de puestos de trabajo por razón de las características del mismo, así como por la calidad o cantidad de trabajo (primas, incentivos, etc.), se considerarán complementos no consolidables en el salario del trabajador.

Art. 41. Salario base.

Es el que establece la tabla de retribuciones brutas del Convenio que se determina en el cuadro anexo I.

COMPLEMENTOS AL SALARIO BASE

Complementos personales.

Art. 42. Antigüedad.

A los salarios de la primera columna de este Convenio se adicionarán, en su caso, los complementos de antigüedad.

El cálculo de la antigüedad se hará de la siguiente forma:

Trabajadores que a fecha de publicación estén cobrando o hayan generado antigüedad se les aplicará de la manera siguiente:

Con más de dos años de servicio ininterrumpido en la empresa, se percibirá un bienio equivalente al 2% del salario de la columna primera de este Convenio. Con más de tres años de servicio ininterrumpido en la empresa, se percibirá un trienio equivalente al 3% del salario de la primera columna de este Convenio. Con más de cinco años ininterrumpidos en la empresa, se percibirán quinquenios equivalentes al 5% del salario de la primera columna de este Convenio, siendo el máximo de antigüedad que puede devengarse y, por tanto, abonarse, el equivalente a 3 quinquenios.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que a la fecha de la firma

del convenio de 1995 tuviesen consolidadas cantidades superiores en concepto de antigüedad, conservarán el derecho a percibir las referidas cantidades consolidadas. La cantidad consolidada nunca será inferior al equivalente de tres quinquenios en el valor que tengan en cada momento.

La fecha de inicio de la antigüedad será la de ingreso en la empresa, con independencia de la categoría que tuviera.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el tiempo servido como aspirante, pinche, aprendiz o botones, sólo empezará a computarse a partir del 1 de mayo de 1978, no formando parte de este cómputo, en ningún caso, el tiempo servido con anterioridad.

Los trabajadores que a la fecha de publicación del convenio no estén cobrando ni hayan generado antigüedad, se les aplicara de la manera siguiente:

Con más de tres años de servicio ininterrumpido en la empresa, se percibirá un trienio equivalente al 3% del salario de la primera columna de este Convenio. Con más de cinco años ininterrumpidos en la empresa, se percibirán quinquenios equivalentes al 5% del salario de la primera columna de este Convenio, siendo el máximo de antigüedad que puede devengarse y, por tanto, abonarse, el equivalente a 2 quinquenios.

Art. 43. Complemento de vencimiento superior al mes: gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a cobrar dos gratificaciones extraordinarias al año, consistente cada una de ellas en 30 días de retribución convenio, más antigüedad, más el complemento por carencia de incentivo y 58,89 euros. El importe de la primera se hará efectivo en la primera decena del mes de julio, la segunda el día 20 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación en proporción al tiempo de servicio y durante el mismo y para cálculo de fracción de semana o mes se computará como unidad completa. El trabajador que cese en el semestre se le hará efectiva la parte proporcional de gratificación que pudiera corresponderle en el momento de realizar la liquidación de sus haberes. El pago de la gratificación se hará de acuerdo con el sueldo "retribución convenio", más antigüedad, vigente en el momento del cese en la empresa.

Complementos de puesto de trabajo.

Art. 44. Complemento de cantidad o calidad.

Es el que establece la tabla de retribuciones brutas del Convenio que se determina en el cuadro anexo I.

Art. 45. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido aten-

diendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 30% sobre el salario de la primera columna de este convenio.

Art. 46. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

La cuantía de estos complementos se calculará por el salario de la primera columna de este Convenio, más antigüedad. La cuantía de la bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo de la industria, el 20% pasará a ser del 25%, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30%, si fuesen tres.

Las empresas que efectúen la calificación de puestos de trabajo a valoración de tareas y, al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, abonen como incluidos en las remuneraciones tales complementos, estarán exentos de efectuar el pago de estos complementos.

Art. 47. Domingos y festivos.

Los domingos y festivos se abonarán con el salario "retribución convenio", más antigüedad.

Art. 48. Compensación domingo o festivo.

Los trabajadores que presten sus servicios en empresas exceptuadas de realizar el descanso dominical o festivo cobrarán (cuando realicen funciones estos días), la retribución convenio más un complemento de 9,57 euros o 9,86 euros, según se trate de domingo o festivo. En cuanto al descanso compensatorio, se estará a lo establecido en las disposiciones de general observancia.

Art. 49. Complemento de interinidad o eventualidad en el trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a todos los trabajadores interinos o eventuales que tengan a su servicio un complemento denominado de interinidad o eventualidad, consistente en un 20% del salario de la primera columna de este Convenio. Dichos trabajadores interinos o eventuales no tendrán derecho a indemnización alguna a su cese en la empresa, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda en concepto de partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.

Art. 50. Complemento de jefe de equipo.

Los trabajadores que desempeñen el cargo de Jefe de Equipo percibirán un incremento consistente en el 20% respecto al salario de la primera columna de este Convenio.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo.

Art. 51. Complemento por carencia de incentivo.

Todo personal obrero, excepto aprendices o pinches, que no trabajen con sistema de incentivo, bien sea a la producción, bien sea la valoración de métodos u otro análogo, percibirán por día efectivamente trabajado, además de la retribución Convenio, la cantidad titulada "por carencia de incentivo", para todas las especialidades profesionales, de 1,29 euros en el año 2013.

Art. 52. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán retribuidas según la siguiente fórmula:

Salario de tabla anual del Convenio según categoría + 40%

Jornada anual

Si algún trabajador viniese percibiendo un valor superior en concepto de horas extraordinarias lo mantendrá.

Complementos no salariales

Art. 53. Indemnizaciones o suplidos. Plus de transporte.

Todos los trabajadores, cualquiera que sea su grupo profesional, percibirán 58,89 euros mensuales en el año 2013, en concepto de plus de transporte y desgaste de herramientas. Dicha cantidad, que se percibirá durante el período de vacaciones, será proporcional al tiempo de trabajo durante el mes a que corresponde su devengo.

Art. 54. Salida, viajes y dietas.

Los trabajadores que, por necesidad y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa o taller, devengarán la dieta o media dieta que se determina en el Convenio Colectivo.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador solo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar el billete de primera clase a todos los grupos profesionales, además del alojamiento.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en los locales pertenecientes a la misma empresa en que no se presten servicios habituales si no están situados a distancia que exceda de 5 km de la localidad donde está enclavada la empresa. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar habitualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Se establece que, tanto la media dieta como la dieta completa de aquellos trabajadores que presten servicios en empresas cuya actividad se ejecute habitualmente fuera del centro de trabajo, entre las que se encuentran las de montaje de sus productos fabricados o comercializados, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, serán compensadas de la siguiente forma:

Años 2013, 2014 y 2015 en 10,50 euros, la media dieta, y en 29 euros, la dieta completa.

En los supuestos de trabajadores que, por su actividad o categoría profesional, solo excepcionalmente tengan que prestar servicios fuera del centro de trabajo, el valor de la media dieta y dieta completa será compensada de la siguiente forma:

Años 2013, 2014, y 2015 en 15,00 euros, la media dieta, y en 34,30 euros, la dieta completa.

No serán aplicables estas compensaciones cuando los tiempos trabajados sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas, telefónicas o ferroviarias, con personal afectado por sus correspondientes convenios.

Art. 55. Pago de nóminas.

Las empresas abonarán los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal, si bien el trabajador podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90%.

Las empresas o los trabajadores, a través de sus representantes, podrán optar por la implantación del sistema de cobro mediante entidades de crédito de ahorro.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales

Art. 56. Incapacidad laboral transitoria.

1.º) En los supuestos de baja de IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional se complementarán las bonificaciones a cargo de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja.

2.º) En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas complementarán

las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y la base de cotización del mes anterior a la baja y a partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial en base a los siguientes porcentajes y periodos:

A) Del 1.º al 3.º día de la baja, las empresas abonarán a los trabajadores un complemento consistente en el 30% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

B) Del 4.º al 20.º día de la baja, las empresas abonarán a los trabajadores un complemento consistente en el 20% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

C) A partir del 21.º día de la baja, las empresas abonarán a los trabajadores un complemento consistente en el 25% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

Las empresas quedan facultadas para nombrar, particularmente, un facultativo para revisión del proceso del enfermo.

Art. 57. Seguro de muerte e invalidez.

En caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo en la empresa, esta abonará a los derechohabientes del trabajador una indemnización de 20.150 euros. En el caso de que se le declare afecto a un trabajador de una invalidez en grado absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador una indemnización de 25.188 euros.

Las cuantías señaladas en el párrafo anterior se reconocen desde la publicación del presente Convenio.

En 2014 y 2015 se incrementarán estas cantidades en el mismo porcentaje de las tablas.

CAPÍTULO VIII

Movilidad

Art. 58. Desplazamientos.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas y suplidos.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las empresas de montaje que monten o instalen sus productos fabricados o comercializados, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, para el personal contratado específicamente a estos efectos, en las cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad en consonancia con el carácter de transitorio, móvil o

itinerante de sus centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de la obra o trabajo.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a 6 meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con 7 días, como mínimo, de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por tiempo entre 15 días y 6 meses, el preaviso será de 4 días.

Si el desplazamiento o la incorporación a obra es por tiempo superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación, cuando el trabajador haya pactado con su empleador y este haya abonado el desplazamiento con él de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días, por cuantía económica.

Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

Art. 59. Trabajadores en el extranjero.

1. Los desplazamientos de los trabajadores contratados en España al servicio de empresa española en el extranjero, se regirán con carácter general, por este artículo, sin perjuicio de las normas de orden público que les sean de aplicación en el país de destino.

2. Los trabajadores a los que se refiere este artículo conservarán todos los derechos que les corresponderían de continuar trabajando en territorio español, sometiéndose a la jurisdicción de los tribunales españoles respecto a las controversias en la interpretación y aplicación de sus condiciones de trabajo en el exterior.

3. Como mínimo, se aplicarán a estos trabajadores las condiciones siguientes:

a) Se considerará su jornada laboral la que rija en el lugar de prestación del trabajo, abonándose la diferencia con respecto a la que le fuese de aplicación en España con un recargo del 75%.

Las horas que excedan de la jornada laboral que rija en el lugar de prestación de servicios tendrán la consideración de horas extraordinarias.

b) A efecto de cálculo de remuneraciones y horas extraordinarias, la hora base se establecerá en base a las remuneraciones que el trabajador percibiría en España de seguir realizando las mismas funciones, de acuerdo con lo que, convencional o legalmente, le sea de aplicación.

c) Las condiciones de higiene y seguridad vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero, salvo que las características del lugar de trabajo no lo permitan.

d) El alojamiento deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, siempre que las características del lugar de trabajo lo permitan.

e) En caso de Incapacidad Laboral Transitoria, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle en derecho.

Igualmente, serán de abono las cantidades pactadas como fórmula compensatoria estipulada en concepto de gastos de alojamiento, manutención o dietas.

Si transcurrido un período de 30 días el trabajador permanece en situación de ILT, la empresa podrá repatriar al trabajador o antes si, mediante dictamen médico, se previera que la curación excederá de dicho plazo, percibiendo desde su regreso las prestaciones que legalmente le correspondan.

La empresa no podrá proceder a repatriar al trabajador, aun transcurridos 30 días desde el comienzo del ILT, cuando el traslado del trabajador fuera peligroso o gravemente dañoso para su salud a juicio del facultativo que le trate.

Mientras el trabajador no sea repatriado y permanezca en situación de ILT, continuará recibiendo el tratamiento previsto en el párrafo primero del presente apartado.

f) Si se hubiera pactado un plus de permanencia en el extranjero para ser abonado en España a la finalización del trabajo, el trabajador tendrá derecho a la percepción de la parte proporcional de la cuantía establecida si regresa a España por causa de enfermedad, accidente u otra no imputable al trabajador.

Si el trabajador abandonara voluntariamente el trabajo, se estará a lo pactado en contrato.

g) Los trabajadores tendrán derecho a realizar, como mínimo, un viaje de vacaciones a España por cada año de trabajo en el extranjero, siendo los gastos de transporte a cargo de la empresa.

Art. 60. Trabajo en distinto grupo profesional.

La empresa, por razones organizativas, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos o tareas en un grupo profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios serán suficientes y previamente justificados a los representantes legales de los trabajadores, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin perjuicio de posterior justificación.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 4 meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad profesional o accidente de trabajo, la retribución, en tanto se desempeñe trabajo en grupo superior, será la correspondiente al mismo. En caso de que un trabajador ocupe puestos de grupo pro-

fesional superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho puesto a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación del mismo.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar a un trabajador a un grupo inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de 2 meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su Grupo de origen. Las empresas tratarán de evitar reiterar dicho cambio a un mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo grupo profesional.

Art. 61. Por disminución de la capacidad física.

En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador, se procurará que esta se produzca dentro del grupo profesional a que el trabajador pertenezca y, si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior, conservará la retribución de su puesto de origen.

Art. 62. Traslado del centro de trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

– Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión.

– Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso, si por motivos del traslado resultase un gasto adicional para el trabajador, este deberá ser compensado por la empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO IX

Código de Conducta Laboral

Art. 63. Objetivos

El Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y, más concretamente, de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el acuerdo laboral para la industria del metal vigente.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa,

así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 64. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Art. 65. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y la diligencia debida.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

j) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

k) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

Art. 66. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.

b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de las mismas, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

j) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

k) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 67. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en el periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un traba-

jador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena.

También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

j) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

ñ) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

o) El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

Art. 68. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Art. 69. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

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

– Despido.

Art. 70. Prescripción.

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Salud laboral

Art. 71. Salud laboral.

Las empresas afectadas por el presente Convenio desarrollarán las acciones y medidas en materia de salud laboral que sean necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 37.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, los Delegados de Prevención de cada empresa dispondrán del tiempo necesario para obtener la capacidad correspondiente al programa formativo de nivel básico regulado en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Esta formación podrá realizarse a través de los planes de formación continua que realizan las asociaciones empresariales y los sindicatos más representativos.

Una vez elaborada la evaluación de riesgos de cada empresa, se elaborará un estudio de los riesgos provinciales.

Las empresas que opten por una organización de recursos para las actividades preventivas, conforme a lo previsto en los arts. 10 b) y c) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, no podrán designar para ese Servicio de Prevención a ninguno de los Delegados de Prevención.

Ambas partes reactivarán la Comisión Paritaria creada en convenios anteriores que de denominará Comisión de Salud Laboral y cuya misión será la de solicitar datos a las empresas para hacer el segui-

miento y estudio del cumplimiento de la Ley de Riesgos Laborales.

Dicha Comisión estará formada por un máximo de cuatro personas por cada una de las representaciones (social y empresarial) y deberá reunirse, al menos, una vez por trimestre y siempre que lo solicite una de las partes. En estas reuniones se tratarán las posibles denuncias que puedan existir por posibles infracciones cometidas, tanto por los empresarios como por los trabajadores, en materia de prevención de riesgos laborales.

De todas las reuniones de esta comisión se levantará la correspondiente acta.

Art. 72. Prendas de trabajo.

Las empresas proporcionarán cada año a sus productores prendas de trabajo consistente, en monos, petos, pantalón, chaquetilla, batas, etc. Cuando la excepcionalidad del trabajo requiera la utilización de prendas diferentes, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La distinción de la ropa de trabajo por sexos se ha realizado atendiendo a las características del trabajo realizado, así como a criterios objetivos y razonables. En ningún caso, la distinción de la ropa de trabajo se ha efectuado atendiendo a criterios por razón de sexo.

Art. 73.

Los facultativos que atiendan los servicios sanitarios de las empresas reconocerán una vez al año a todos los operarios de las mismas. Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios, establecerán los medios adecuados para que sus trabajadores estén reconocidos anualmente. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se efectuará al menos semestralmente. Caso de efectuarse estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en los mismos no será retribuido.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

Art. 74.

Se constituye una Comisión Paritaria del sector afectado por el presente Convenio en la provincia de Guadalajara, que tendrá como funciones:

A) Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo nacional y sectorial de formación continua.

B) Promover y orientar planes agrupados y de empresas en el ámbito de la provincia de Guadalajara.

C) Conocer y/o presentar propuestas de planes intersectoriales de formación continua en los cuales participen las empresas afectadas por este Convenio.

D) Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores afectados por el Convenio en la provincia de Guadalajara.

La Comisión Paritaria se reunirá, de mutuo acuerdo, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO XII

Política de género

Art. 75.

1.º Medidas para promover la igualdad de trato.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Para ello, asumen los siguientes compromisos:

- Tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.

- Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.

- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y laboral

Con el mismo fin, las partes firmantes establecen los siguientes objetivos en materia de igualdad:

- Crear una Comisión Paritaria de Igualdad que promueva acciones en materia de igualdad.

- Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares, etc.).

- Dar una adecuada protección a los trabajadores frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente Convenio de los correspondientes protocolos de actuación.

- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

2.º Inclusión de criterios de conciliación.

Planes de igualdad.

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en re-

lación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Contenido.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Diagnóstico de situación.

Los representantes de la empresa y de los trabajadores realizarán un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo.

Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, violencia de género, etc.

Plazos para la elaboración del Plan de Igualdad.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto a los planes de igualdad.

Comisión paritaria.

Para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se constituirá una Comisión Paritaria formada por los representantes de la empresa y de los trabajadores. Siempre que fuera posible se atenderá a una composición proporcional de hombres y mujeres.

Esta Comisión, que se dotará de las competencias necesarias para desarrollar sus funciones, se

reunirá a instancia de cualquiera de las partes y, al menos, dos veces al año.

3.ª Medidas para prevenir el acoso.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Conciliación de la vida familiar. El tiempo de lactancia podrá acumularse para tomarlo seguido de

la licencia por maternidad, de forma que la media hora de reducción de jornada que corresponda se multiplique por los días a que se tendría derecho al referido permiso de lactancia.

CAPÍTULO XIII

Derechos sindicales

Art. 76. Derechos sindicales

Las partes firmantes del Convenio de Actividades Siderometalúrgicas que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales.

a) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos Provinciales del metal manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de estos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

c) Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados sindicales de una misma central sindical, uno de ellos podrá asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.

CAPÍTULO XIV

Comisión Paritaria e inaplicación del convenio

Art. 77. Creación.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

Art. 78. Composición.

La Comisión Mixta estará compuesta, de forma paritaria, por 6 representantes de los sindicatos firmantes y 2 representantes de la Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos y 2 representantes de la Asociación Provincial de Instaladores de Guadalajara, 2 representantes de la Asociación de Empresas Singulares, quienes, de entre ellos, designarán secretarios.

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

Art. 79. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta vestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios.

Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 30 días, y en el segundo supuesto, el plazo será de 7 días.

Para proceder a convocar la Comisión Mixta cualquiera de las partes que la integran y las consultas que se sometan a la misma deberán, inexcusablemente, ser presentadas o avaladas por alguna de las partes integrantes de la misma.

Art. 80. Funciones.

1) Interpretación del Convenio.

2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3) Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector (análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.).

4) Conocer de las cuestiones de inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial conforme al procedimiento establecido en el artículo 82 del presente Convenio Colectivo.

En la primera reunión de la Comisión Mixta, esta deberá determinar su sistema de funcionamiento, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Art. 81. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en todos sus términos al ASEC de Castilla-La Mancha.

Art. 82. Inaplicación del Convenio.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del periodo de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y, en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y, en su caso, arbitraje, previstos en el ASEC y, si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las

discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días, a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

Aquellas empresas que tengan pactos o convenios en los que hayan tomado como referencia o norma sustitutiva de este Convenio, transitoriamente, y hasta tanto no adopten acuerdos posteriores al presente Convenio, quedarán afectados en la forma que anteriormente lo estuvieran al actual Convenio.

Segunda.

Las partes aceptan que la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino es una convención gramatical. Por tanto, cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.

ANEXO I

Actividades económicas de la Industria y los Servicios del Metal (CNAE).

(Modificado según Acuerdo 28-3-11, BOE 15-4-11.)

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*.

* "La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación".

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.

24.31 Estirado en frío.

24.32 Laminación en frío.

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.

24.34 Trefilado en frío.

24.41 Producción de metales preciosos.

24.42 Producción de aluminio.

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño.

24.44 Producción de cobre.

24.45 Producción de otros metales no férreos.

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares.

24.51 Fundición de hierro.

24.52 Fundición de acero.

24.53 Fundición de metales ligeros.

24.54 Fundición de otros metales no férreos.

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.

25.12 Fabricación de carpintería metálica.

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal.

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central.

25.40 Fabricación de armas y municiones.

25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos.

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales.

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros.

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cutbertería.

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes.

25.73 Fabricación de herramientas.

25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.

25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.

25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.

25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería.

25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

26.11 Fabricación de componentes electrónicos.

26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados.

26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.

26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones.

26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo.

26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.

26.52 Fabricación de relojes.

26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos.

26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.

26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*.

* Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".

27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.

27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.

- 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
- 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica.
- 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.
- 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado.
- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.
- 27.51 Fabricación de electrodomésticos.
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.
- 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
- 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática.
- 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores.
- 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas.
- 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
- 28.21 Fabricación de hornos y quemadores.
- 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
- 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
- 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
- 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
- 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
- 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.
- 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta.
- 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
- 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.
- 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
- 28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
- 28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
- 28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho.
- 28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
- 29.10 Fabricación de vehículos de motor.
- 29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semi-remolques.
- 29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
- 29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
- 30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes.
- 30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte.
- 30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
- 30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
- 30.40 Fabricación de vehículos militares de combate.
- 30.91 Fabricación de motocicletas.
- 30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.
- 30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
- 31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 31.03 Fabricación de colchones.
- 31.09 Fabricación de otros muebles*.
* "La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que estos sean de metal.
- 32.11 Fabricación de monedas.
- 32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
- 32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
- 32.20 Fabricación de instrumentos musicales*.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.30 Fabricación de artículos de deporte*.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.40 Fabricación de juegos y juguetes*.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.
- 32.91 Fabricación 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.
- 33.11 Reparación de productos metálicos.
- 33.12 Reparación de maquinaria.
- 33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos.
- 33.14 Reparación de equipos eléctricos.

- 33.15 Reparación y mantenimiento naval.
- 33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
- 33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.
- 33.19 Reparación de otros equipos.
- 33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales.
- 38.12 Recogida de residuos peligrosos*.
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 38.31 Separación y clasificación de materiales.
- 38.32 Valorización de materiales ya clasificados.
- 42.11 Construcción de carreteras y autopistas*.
* “La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles”, si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.
- 42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*.
* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios lo realiza la empresa que los fabrica.
- 42.13 Construcción de puentes y túneles*.
* “La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas”, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.
- 42.21 Construcción de redes para fluidos*.
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
- 42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*.
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.
- 42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *.
* Aquellos casos de “construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios.”.
- 43.21 Instalaciones eléctricas.
- 43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.
- 43.29 Otras instalaciones en obras de construcción.
- 43.32 Instalación de carpintería*.
* Solamente la instalación de carpintería metálica.
- 43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
- 45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*.
* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
- 45.19 Venta de otros vehículos de motor*.
* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
- 45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.
- 45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios.
- 61.10 Telecomunicaciones por cable*.
* Las actividades de “mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite”.
- 62.03 Gestión de recursos informáticos*.
* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.
- 62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*.
* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.
- 71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.
- 71.20 Ensayos y análisis técnicos.
- 80.20 Servicios de sistemas de seguridad.
- 81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones.
- 81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*.
* Solamente la limpieza industrial.
- 93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*.
* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.
- 95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos.
- 95.12 Reparación de equipos de comunicación.
- 95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico.
- 95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín.
- 95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje.
- 95.25 Reparación de relojes y joyería.
- 95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.

**TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE ACTIVIDADES SIDEROMETALÚRGICAS DE LA
PROVINCIA DE GUADALAJARA AÑO 2013**

ESPECIALIDADES PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CANT./ CALIDAD	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN AÑO	IMPORTE HORAS EXTRAS
Grupo 1					
TÉCNICOS:					
Analista de Sistemas (Tit. Superior)	845,52 €	1.128,11 €	1.973,62 €	28.795,73 €	22,80 €
Arquitectos	845,52 €	1.128,11 €	1.973,62 €	28.795,73 €	22,80 €
Directores de Áreas y Servicios	845,52 €	1.128,11 €	1.973,62 €	28.795,73 €	22,80 €
Ingenieros	845,52 €	1.128,11 €	1.973,62 €	28.795,73 €	22,80 €
Licenciados	845,52 €	1.128,11 €	1.973,62 €	28.795,73 €	22,80 €
Grupo 2					
TÉCNICOS:					
Titulados Superiores de entrada	832,60 €	1.046,32 €	1.878,92 €	27.469,83 €	21,75 €
A.T.S.	768,38 €	1.022,96 €	1.791,34 €	26.243,77 €	20,78 €
Arquitectos Técnicos (Aparejadores)	832,60 €	1.046,32 €	1.878,92 €	27.469,83 €	21,75 €
Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura	819,73 €	985,48 €	1.805,21 €	26.438,02 €	20,94 €
Graduados Sociales	800,06 €	1.003,05 €	1.803,11 €	26.408,61 €	20,91 €
Ingenieros Técnicos (Peritos)	832,60 €	1.046,32 €	1.878,92 €	27.469,83 €	21,75 €
Grupo 3					
TÉCNICOS:					
Analista Programador	792,94 €	805,16 €	1.598,09 €	23.538,30 €	18,64 €
Delineante Proyectista	792,91 €	805,16 €	1.598,08 €	23.538,15 €	18,64 €
Dibujante Proyectista	792,91 €	805,16 €	1.598,08 €	23.538,15 €	18,64 €
Jefes de Áreas y Servicios	792,91 €	805,16 €	1.598,08 €	23.538,15 €	18,64 €
EMPLEADOS:					
Jefes de Áreas y Servicios	789,50 €	634,81 €	1.424,31 €	21.105,30 €	16,71 €
OPERARIOS:					
Contramaestre	776,56 €	541,31 €	1.317,88 €	19.615,30 €	15,53 €
Jefes de taller (For. Cualificada)	800,11 €	798,01 €	1.598,11 €	23.538,59 €	18,64 €
Maestro Industrial	785,12 €	604,43 €	1.389,54 €	20.618,58 €	16,33 €
Grupo 4					
TÉCNICOS:					
EMPLEADOS:					
Delineante de 1. ^a	773,56 €	546,70 €	1.320,26 €	19.648,68 €	15,56 €
Técnicos Administrativos	773,56 €	546,70 €	1.320,26 €	19.648,68 €	15,56 €
Técnicos de Laboratorio	773,56 €	546,70 €	1.320,26 €	19.648,68 €	15,56 €
Técnicos de Organización de 1. ^a	773,56 €	546,70 €	1.320,26 €	19.648,68 €	15,56 €
Técnicos de Organización de 2. ^a	762,73 €	393,41 €	1.156,14 €	17.350,96 €	13,74 €

ESPECIALIDADES PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CANT./ CALIDAD	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN AÑO	IMPORTE HORAS EXTRAS
OPERARIOS:					
Encargados	761,10 €	538,72 €	1.299,83 €	19.362,67 €	15,33 €
Profesional de Oficio Especial (gran empr.)	761,10 €	538,72 €	1.299,83 €	19.362,67 €	15,33 €
Grupo 5					
TÉCNICOS:					
EMPLEADOS:					
Cajero	789,50 €	571,91 €	1.361,40 €	20.224,65 €	16,01 €
Delineante de 2. ^a	762,73 €	393,43 €	1.156,16 €	17.351,25 €	13,74 €
Oficiales Administrativos de 1. ^a	773,56 €	546,70 €	1.320,26 €	19.648,68 €	15,56 €
Oficiales Administrativos de 2. ^a	762,72 €	393,41 €	1.156,12 €	17.350,66 €	13,74 €
Viajante	773,56 €	546,70 €	1.320,26 €	19.648,68 €	15,56 €
Vendedor	762,73 €	393,41 €	1.156,14 €	17.350,96 €	13,74 €
Analista de 1. ^a	769,86 €	445,06 €	1.214,92 €	18.173,97 €	14,39 €
Analista de 2. ^a	756,52 €	348,28 €	1.104,80 €	16.632,20 €	13,17 €
OPERARIOS:					
Chófer de camión	757,42 €	452,31 €	1.209,73 €	18.101,18 €	14,33 €
Jefe o Encargado (pequeño taller)	761,10 €	538,72 €	1.299,84 €	19.362,82 €	15,33 €
Jefes de Grupo y Capataces	761,10 €	538,71 €	1.299,82 €	19.362,53 €	15,33 €
Profesional de Oficio de 1. ^a	25,24 €	9,89 €	35,13 €	16.096,61 €	12,75 €
Profesional de Oficio de 2. ^a	25,08 €	9,15 €	34,23 €	15.712,72 €	12,44 €
Profesional Siderúrgico de 1. ^a	24,93 €	9,53 €	34,46 €	15.810,93 €	12,52 €
Profesional Siderúrgico de 2. ^a	24,77 €	9,20 €	33,97 €	15.601,13 €	12,35 €
Grupo 6					
TÉCNICOS:					
EMPLEADOS:					
Almacenero	749,11 €	354,34 €	1.103,44 €	16.613,23 €	13,16 €
Auxiliares en general	747,05 €	250,20 €	997,24 €	15.126,32 €	11,98 €
Camarero	751,00 €	352,53 €	1.103,52 €	16.614,26 €	13,16 €
Cocinero	751,00 €	352,53 €	1.103,52 €	16.614,26 €	13,16 €
Conserje	751,65 €	239,98 €	991,63 €	15.047,80 €	11,92 €
Dependiente	741,54 €	361,98 €	1.103,52 €	16.614,26 €	13,96 €
Listero	751,00 €	352,53 €	1.103,52 €	16.614,26 €	13,96 €
Operador de Ordenador	751,00 €	352,53 €	1.103,52 €	16.614,26 €	13,16 €
Pesador-Basculero	745,01 €	186,98 €	931,99 €	14.212,88 €	11,25 €
Telefonista	741,54 €	192,71 €	934,25 €	14.244,49 €	11,28 €
OPERARIOS:					
Chófer de turismo	755,45 €	348,61 €	1.104,05 €	16.621,76 €	13,16 €
Conductor de máquina	755,45 €	368,92 €	1.124,37 €	16.906,15 €	13,39 €
Especialista	24,88 €	8,37 €	33,25 €	15.297,58 €	12,11 €
Profesional de Oficio de 3. ^a	25,03 €	8,74 €	33,77 €	15.516,31 €	12,29 €

ESPECIALIDADES PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CANT./ CALIDAD	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN AÑO	IMPORTE HORAS EXTRAS
Profesional Siderúrgico de 3. ^a	24,70 €	8,68 €	33,37 €	15.346,69 €	12,15 €
Grupo 7					
TÉCNICOS:					
EMPLEADOS:					
Ordenanza	741,50 €	250,20 €	991,70 €	15.048,83 €	11,92 €
Portero	741,50 €	250,20 €	991,70 €	15.048,83 €	11,92 €
OPERARIOS:					
Peón	24,70 €	7,96 €	32,66 €	15.047,61 €	11,92 €
Aprendiz					
Contratados para la formación					
Personal de limpieza €/hora	4,61 €	2,89 €	7,50 €		
DIETAS:					
MEDIA	10,50 €	15,00 €			
COMPLETA	29,00 €	34,30 €			
DOMINGOS	9,57 €				
FESTIVOS	9,86 €				
COMPLET. DE CARENCIA	1,29 €				
PLUS DE TRANSPORTE	58,89 €				

- Todos los importes son cantidades brutas a percibir por el trabajador, bien mensuales, bien diarias dependiendo de la categoría.
- Los salarios brutos anuales de cada categoría están calculados con la retribución convenio más plus de transportes más carencia de incentivo. Aquellos trabajadores sujetos a otro incentivo se aplicara el artículo 51.