-

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del sector Industrias Siderometalúrgicas de Navarra.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector Industrias Siderometalúrgicas de Navarra (Código número 31006805011981), que tuvo entrada en este Registro en fecha 5 de junio de 2013, que fue suscrito el día 28 de mayo, y subsanado con fecha 29 de julio, por la representación empresarial y parte de la sindical del mismo (U.G.T. y CC.OO.), 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.

2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiendo que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Hacienda, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 27 de agosto 2013.–La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

2012, 2013 y 2014

CAPÍTULO PRELIMINAR

Determinación de Partes

El presente Convenio Colectivo se concierta por los Representantes designados por la Asociación Navarra de Empresarios del Metal (A.N.E.M.), la Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Navarra (A.P.M.E.N.) como parte económica y las Centrales Sindicales Federación de Industria MCA-UGT y Federación de Industria de CCOO como integrantes de la parte social.

CAPÍTULO I

Reglas de concurrencia y ámbito de aplicación

SECCIÓN I

Reglas de concurrencia

Artículo 1.

1. El presente Convenio Colectivo posee eficacia general afectando el cumplimiento de lo pactado a los trabajadores y empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación, con la salvedad de lo dispuesto en el número 2 de este artículo, y lo que se señala en el párrafo tercero del presente apartado.

En consecuencia, durante su vigencia, ninguna de las partes podrá exigir a la otra negociación de Pactos de Empresa sobre materias reguladas en el mismo.

No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, las empresas que como consecuencia de procesos de reestructuración tramitados en forma legalmente establecida, tengan acordados a fecha de publicación del presente Convenio Planes de Viabilidad, se regirán en todo caso por lo que en dichos Planes de Viabilidad esté determinado mientras dichos Planes de Viabilidad estén vigentes.

2. El presente Convenio no será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio Colectivo de Empresa propio, salvo que de mutuo acuerdo opten por adherirse a este Convenio y salvo lo establecido en el Acuerdo de Estructura de la Negociación Colectiva en el Sector de Metal y lo que resulte del mismo.

3. Las disposiciones de este Convenio no resultarán afectadas por el contenido de Convenios Colectivos de ámbitos distintos, salvo que las partes signatarias de este Convenio decidieran, de mutuo acuerdo, adherirse a uno de aquellos así como salvo lo previsto en el Acuerdo de Estructura de la Negociación Colectiva para el Sector de Metal formalizado entre CONFEMETAL, UGT y CCOO y publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 22 de febrero de 2012 que las partes asumen.

No obstante en caso de modificarse el Acuerdo de Estructura, será de aplicación en cada momento el vigente.

SECCIÓN II

Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito funcional.

En el marco del artículo 2 del Acuerdo Estatal para el Sector de Metal, las partes firmantes del presente Convenio definen como ámbito funcional propio del Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra el que se señala a continuación.

El Ámbito Funcional de este Convenio Colectivo comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., joyería y relojería, instalaciones eléctricas, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedan fuera de este ámbito, además de las específicamente excluidas en su texto, 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 resultan integradas en el campo de aplicación de este Artículo, se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

Artículo 3. Ámbito personal.

Ambas partes negociadoras establecen, de común acuerdo, que el presente Convenio Colectivo obliga a los trabajadores y Empresas incluidos dentro del ámbito de aplicación.

Artículo 4. Ámbito Territorial.

Este Convenio será de aplicación en toda la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 5. Ámbito Temporal y Denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al producirse su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014. No obstante, los aspectos económicos retrotraerán su vigencia al 1 de enero de 2012.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo durante un plazo máximo de dos años a contar desde la fecha de denuncia. A todos los efectos legales las partes dan por denunciado el presente convenio con fecha de efectos 31 de diciembre de 2014.

Este plazo podrá ampliarse por un año más por acuerdo expreso de la Mesa Negociadora del Convenio adoptado por mayoría de cada una de las dos partes, económica y social.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

En tales circunstancias, el conjunto de mejoras de este convenio forman un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y a asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras, que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia, si globalmente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en este Convenio.

Artículo 7. Garantías personales.

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. 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 legal de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que se 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 destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que por su carácter general afecten de manera estable a la organización del trabajo, deberán ser comunicadas a todos los afectados y a los representantes legales de los trabajadores.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos técnicos y materiales y el racional aprovechamiento de la mano de obra.

Alcanzar tal nivel de productividad sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes implicadas, siendo voluntad de empresarios y trabajadores la mejora de la productividad, cuyos objetivos son fundamentalmente el incremento de la rentabilidad y la competitividad.

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.

Artículo 9.

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 cuando menos el rendimiento 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 vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes 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, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.

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

Artículo 10. 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 a los representantes legales de los trabajadores y, si estos no existieran, a los trabajadores afectados.

Las Empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo procurarán adoptar en bloque alguno 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 sistemas 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 grupos de puestos de trabajo.

c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.

d) Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Artículo 11. 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 disentirá razonadamente de la medida a adoptar.

c) Si en el términos 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 de sistema se ajustará en cuanto a su aprobación a lo previsto en la legislación laboral vigente.

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

Artículo 12. Comisión Paritaria.

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 procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección, a quien representarán.

Serán competencia de esta Comisión:

- Las establecidas en el artículo 11 en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.
- Entender sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, sin que la reclamación paralice el sistema establecido.
- Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso.
- 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.

Artículo 13. 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 aquél.

d) Por acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si la revisión origina una disminución de los tiempos se establecerá un período de adaptación por acuerdo entre las partes.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente o a través de sus representantes legales en la Comisión Paritaria constituida en su Empresa.

e) Cuando al menos el 92% de los trabajadores de la plantilla que presten servicios en régimen de trabajo medido, alcancen habitualmente el rendimiento óptimo, durante los períodos de su jornada en que trabajen a tiempo medido.

A los efectos de determinar el expresado porcentaje del 92% se excluirán los trabajadores que se encuentren en período de adaptación y aquellos otros incorporados con prescripción médica de limitación de esfuerzos.

Llegado el caso que se contempla en este apartado e) se seguirá el siguiente procedimiento específico de actuación:

1. La Dirección comunicará a los Representantes de los Trabajadores su decisión de proceder a llevar a cabo la revisión de tiempos y rendimientos.

2. En el caso de que tales Representantes de Personal no se opongan a la ejecución de tal decisión pero manifiesten alguna diferencia, la Comisión Paritaria que se regula en el artículo 12 de este Convenio, procederá a designar dos Técnicos, como árbitros imparciales, para resolver las diferencias que se planteen.

3. En el supuesto de que los Representantes de los Trabajadores se nieguen a aceptar la decisión de la Empresa, podrá esta primar a aquellos trabajadores que, de forma voluntaria, decidan incrementar su actividad por encima del rendimiento óptimo, hasta el límite del 3 por 100 de dicho óptimo, establecido en el sistema de organización del trabajo que rija en cada Empresa.

f) Por los procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Rendimiento mínimo, pactado, habitual y óptimo o tipo.

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

Rendimiento pactado es el que las partes han acordado en este Convenio con el carácter de mínimo garantizado.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador, en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su Centro.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 y 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 kilómetros/hora. Es un rendimiento que no perjudica a la integridad de un trabajador normal, física y psíquicamente durante su vida laboral, ni tampoco le impida un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la Organización Internacional de Trabajo, “Introducción al Estudio del Trabajo”.

En lo relacionado con los coeficientes de descanso por fatiga y otros se estará a lo dispuesto en las normas legales nacionales e internacionales ratificadas por España.

Artículo 15. Incentivos.

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.

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 estableciesen.

Si cualquier 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 necesarias, tendrán derecho al Salario que se hubiese previsto. Si tales causas 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 indispensable haber permanecido en el puesto de trabajo. Si la causa fuera imputable únicamente al trabajador, la Empresa podrá hacer uso de sus facultades disciplinarias.

CAPÍTULO III

Ingresos, período de prueba, ascensos y ceses voluntarios

Artículo 16. Ingresos.

El Empresario comunicará al Comité de Empresa, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben de reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para les que ha sido contratado.

Las Empresas, siempre que sea posible, procurarán cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de trabajadores de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

Artículo 17. Período de prueba.

17.1. Concepto y forma del período de prueba.

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

17.2. Duración.

El ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1.–Hasta seis meses.

Grupo 2.–Hasta seis meses.

Grupo 3.–Hasta dos meses.

Grupo 4.–Hasta treinta días laborables.

Grupo 5.–Hasta treinta días laborables.

Grupo 6.–Hasta 15 días laborables.

Grupo 7.–Hasta 15 días laborables.

En los contratos en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como período de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

17.3. Derechos y obligaciones.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si el trabajador hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

17.4. Resolución o desistimiento del contrato.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes en los convenios de empresa acuerden, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes salvo pacto en contrario en los convenios de empresa.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

17.5. Interrupción del período de prueba.

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo, a excepción de los Grupos 1, 2 y tres, en los que se computará por meses naturales, sin perjuicio de la posibilidad de interrupción a que se refiere el párrafo siguiente.

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

Artículo 18. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A. El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Empresa.

B. Para ascender a una Categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

1. Titulación adecuada.
2. Conocimiento del puesto de trabajo.
3. Historial profesional.
4. Haber desempeñado función de superior categoría.
5. Superar, satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
6. La permanencia en la Categoría.

C. 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.

Artículo 19. 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:

- Obreros: 15 días.
- Subalternos: 15 días.
- Administrativos: 1 mes.
- Jefes o titulados administrativos: 2 meses.
- Técnicos no titulados: 2 meses.
- Técnicos titulados: 2 meses.

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 preavisar con la antelación debida.

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 aviso.

Los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio podrán, en el momento de recibir el finiquito y antes de su firma, consultar con las mismas.

La firma del finiquito se entenderá efectuada, en todo caso, con reserva, por parte del trabajador, del derecho que pudiera corresponderle al abono, en su momento, de las cantidades por posibles Revisiones Salariales, cuando éstas deban de practicarse por concurrir las condiciones establecidas en este Convenio.

CAPÍTULO IV

Movilidad Geográfica, Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo y Extinciones Colectivas de Contratos de Trabajo

SECCIÓN I

Movilidad Geográfica

Artículo 20. Concepto de Movilidad Geográfica y requisitos.

La movilidad geográfica de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La movilidad geográfica de trabajadores que hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes serán objeto de una regulación específica en el ámbito Estatal previo el proceso de negociación a que se refiere la Disposición Transitoria Cuarta del Acta número 11, artículo 28 párrafo 2 del Acuerdo Estatal del Sector de Metal.

Los convenios colectivos de empresa o acuerdos de empresa, podrán establecer criterios por los que los cambios de lugar de trabajo, de un centro a otro, puedan o no tener la consideración de movilidad geográfica, respetando los derechos adquiridos de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere en este Capítulo.

Dentro de la movilidad geográfica se distingue, entre traslados y desplazamientos.

Artículo 21. Traslados y desplazamientos.

21.1. Traslados.

Se considerará como traslado la adscripción de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios, siempre que implique cambio de domicilio para este.

1. Traslado individual.

Los traslados, que impliquen cambio de domicilio para el trabajador podrán efectuarse: por solicitud del interesado con acuerdo entre la empresa y el trabajador, permuta, reagrupación familiar, por razones objetivas de la empresa y en caso de violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

1.1. Por mutuo acuerdo a solicitud del interesado.

Si el traslado se efectúa a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, o por mutuo acuerdo, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

1.2. Permuta.

Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa o grupo de empresa, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino, siendo las condiciones de la permuta las que se acuerden por escrito entre las partes afectadas.

1.3. Por reagrupamiento familiar.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes existentes o que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

1.4. Por razones objetivas de la empresa.

La empresa informará, por escrito, al trabajador, así como a sus representantes legales, sobre la decisión del traslado, las causas, y las condiciones de trabajo de aplicación al trabajador o trabajadores afectados por el traslado, antes de que éste se produzca, así como de las compensaciones económicas establecidas en presente Convenio.

Durante los siete primeros días, en el cómputo del plazo de notificación de la decisión de traslado, se podrán presentar trabajadores voluntarios para cubrir el nuevo puesto, pudiendo la empresa aceptar estas solicitudes sin que ello suponga un incumplimiento del referido plazo de notificación, de al menos 30 días.

1.5. Por violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

Las personas, que por tener la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo, y al objeto de la protección efectiva de la trabajadora en su condición de presunta víctima de violencia de género, esta situación deberá estar acreditada; y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

2. Traslado colectivo.

Se entiende como traslado colectivo, según el Artículo 40 del E.T., aquel que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2.1. Procedimiento general.

El traslado colectivo, de acuerdo con el artículo 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. A continuación, se iniciará un periodo de consultas de 15 días, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados. En dicho periodo de consultas y negociación la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa.

La decisión de traslado deberá ser notificada, por escrito, por el empresario a los trabajadores afectados, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Este plazo podrá ser ampliable por acuerdo entre las partes.

2.2. Procedimiento en caso de ausencia de representación legal de los trabajadores.

Si la empresa que efectúa el traslado no cuenta con representantes legales de los trabajadores con quienes cumplimentar el período de consultas, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del E.T.

Si no designan dicha Comisión la representación de los trabajadores corresponderá a los sindicatos firmantes de este Convenio de aplicación quienes actuarán en representación de estos.

Nombrada esta comisión, el empresario podrá a su vez atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, sectoriales o intersectoriales, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico.

Los acuerdos que se adopten requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión.

2.3. Tramitación a través de un procedimiento extrajudicial de conflictos.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar acogerse a un procedimiento extrajudicial de conflictos durante el período de consultas.

Este procedimiento deberá producirse en el plazo máximo de 15 días, a contar desde que se produzca el acuerdo de acogerse a la mediación o al arbitraje.

Si se llegara a un acuerdo, el mismo equivaldría a un acuerdo alcanzado en período de consultas con los mismos efectos y condiciones.

2.4. Compensaciones.

En el supuesto de traslado definitivo y forzoso previsto en el artículo 40, apartados 1, 2 y 3) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, si no existiesen en la Empresa condiciones pactadas al respecto, el trabajador que se traslade tendrá derecho a:

- Abono del 100 por 100 de su viaje y el de su familia en un medio de locomoción adecuado.
- Abono de la mudanza de sus enseres.
- Una indemnización de dos mensualidades de su salario. Así mismo se compensará por la Empresa la diferencia de importe de alquiler de la nueva vivienda.

21.2. Desplazamientos.

1) Concepto y requisitos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo no superior a un año a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Hasta tanto se establezca la regulación específica en el ámbito Estatal previo el proceso de negociación a que se refiere la Disposición Transitoria Cuarta del Acta número 11, artículo 28 párrafo 2 del Acuerdo Estatal del Sector de Metal, se mantiene la siguiente disposición.

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las Empresas de montaje, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, etc., para el personal contratado específicamente a estos efectos, en los cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad, en consonancia con el carácter transitorio, móvil o itinerante de sus Centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de las obras.

En caso de desplazamiento inferior a tres meses, el empresario deberá preavisar, por escrito, al trabajador con antelación suficiente. En el caso de que el desplazamiento sea superior a quince días e inferior a tres meses el empresario deberá preavisar al trabajador con antelación de cuatro días laborales. En el caso de que fuera superior a tres meses, el preaviso sería de 5 días laborables, como mínimo. En el caso de desplazamientos superiores a seis meses el preaviso será de siete días laborales. En todos los casos se hará constar las condiciones y duración prevista.

El personal desplazado percibirá la dieta o media dieta, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el convenio de aplicación sea el presente Convenio o el Convenio de Empresa.

Los trabajadores desplazados tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborables, en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

Si como consecuencia del desplazamiento, el trabajador tuviera unas condiciones en el lugar de destino inferiores que las que tenía en el lugar de origen, en materia de horario, jornada y gastos, no contempladas en los párrafos anteriores, las diferencias tendrán que ser compensadas por la empresa.

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo, salvo que las partes acuerden otra forma de compensación.

2) Desplazamiento trasnacional de trabajadores.

Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores a territorio extranjero, deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se le desplace. Todo ello sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo o a su convenio colectivo.

Los convenios colectivos de empresa o los acuerdos de empresa podrán establecer las condiciones, regulación y compensación de gastos que se originen.

En caso de incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle según la legislación de origen, siempre que la legislación de Seguridad Social sea la española. La dirección de la empresa podrá repatriar al trabajador si, transcurrido un período de 30 días, el trabajador permaneciera en situación de IT. Si mediante dictamen médico se previera que la curación puede exceder de dicho plazo, se llevará a efecto con anterioridad. La dirección de la empresa no procederá a la repatriación del trabajador aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para el trabajador, a juicio del facultativo correspondiente.

21.3. Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino.

El personal sujeto a movilidad geográfica quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

El trabajador mantendrá el derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dichos complementos no concurren en el nuevo puesto de trabajo.

En cualquier caso, se garantizará al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En caso de desplazamientos trasnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a los trabajadores, la empresa se obliga a concertar un Seguro Médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

Artículo 22. Salidas, viajes y dietas.

Los trabajadores que por necesidad y por orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquéllas en que radique la Empresa o taller, devengarán la media dieta que se determine en este Convenio Colectivo.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada, media dieta, cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales en cuyo caso se abonará la dieta completa.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo 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 de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías salvo que el viaje se realice en avión.

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 locales pertenecientes a la misma Empresa, en que no se presten servicios habituales, sino están situados a distancia que exceda de 3 km. de la localidad donde está enclavada la Empresa. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengará dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente 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.

SECCIÓN II

Movilidad Funcional

Artículo 23. Movilidad Funcional.

1.–La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional.

2.–La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los Representantes de los Trabajadores.

3.–La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. En todo caso la empresa garantizará al trabajador la formación necesaria para la realización de las funciones de que se trate.

4.–Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el Convenio Colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5.–El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las Modificaciones Sustanciales de Condiciones de Trabajo en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

SECCIÓN III

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Artículo 24. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La modificación sustancial de condiciones de trabajo se realizará conforme a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones individuales y colectivas.

En las modificaciones colectivas la empresa, durante el periodo de consultas, deberá acreditar que la modificación o modificaciones propuestas son justificadas, proporcionales y contribuyen a la subsistencia de la empresa y el mantenimiento del empleo.

En las modificaciones colectivas cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria del presente Convenio, la cual deberá dictar resolución en el plazo máximo de siete días naturales desde la fecha de presentación de la solicitud del trámite.

Finalizado el plazo sin dictarse resolución por la Comisión Paritaria, o si esta no hubiese alcanzado acuerdo, la empresa podrá aplicar la modificación solicitada sin perjuicio del derecho del trabajador o trabajadores afectados a ejercer las acciones que a su juicio proceda ante los Tribunales de Justicia.

SECCIÓN VI

Procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos de trabajo

Artículo 25. Procedimientos de despido colectivo.

En los periodos de consultas de los procedimientos de despido colectivo, la empresa deberá acreditar que las decisiones de extinción de contratos son justificadas proporcionales y, son necesarias para superar una situación grave debidamente casualizada en razones que pongan en peligro la supervivencia de la empresa, y contribuyan a garantizar la viabilidad de la empresa y del empleo.

Con carácter de recomendación general se consigna la conveniencia de reforzar el seguimiento periódico de la situación de la empresa –económica, empleo, producción, etc.– a través de comisiones de seguimiento de carácter paritario cuya composición, contenido, régimen de funcionamiento y periodicidad de reuniones se considera conveniente establecer en los acuerdos que pongan fin a los periodos de consultas.

Igualmente, y con carácter de recomendación general, con base en la experiencia práctica de los últimos años se señala la conveniencia, en

caso de bloqueo de procesos negociadores, de recabar la asistencia de la autoridad laboral.

Si la empresa no cuenta con representantes legales de los trabajadores con quienes cumplimentar el período de consultas, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Si los trabajadores no designan su representación en el plazo establecido en el Artículo 41.4 del ET, los sindicatos firmantes del Convenio actuarán en representación de estos nombrada esta comisión, el empresario podrá a su vez atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, sectoriales o intersectoriales, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico.

Los acuerdos que se adopten requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión.

Los costes de los Planes de Recolocaciones cuando estos sean obligatorios por disposición legal o reglamentaria serán, en todo caso, de cuenta de la empresa.

Artículo 26. Procedimientos de suspensión de contratos de trabajo.

En los procedimientos de suspensión de contratos de trabajo, la empresa deberá acreditar que la medida suspensiva es necesaria para superar una situación de carácter coyuntural.

Si la empresa no cuenta con representantes legales de los trabajadores con quienes cumplimentar el período de consultas, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Si los trabajadores no designan su representación en el plazo establecido en el Artículo 41.4 del ET, los sindicatos firmantes del Convenio actuarán en representación de estos.

CAPÍTULO V

Formación profesional

Artículo 27.

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajos activos a la nuevas características de las tareas en la Empresa.

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajos y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestras Empresas en el ámbito internacional; y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

- Realizar, por sí o por medio de Entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el Sector del Metal.
- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como de los Convenios Internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continuada, facilitando el tiempo necesario para la formación.
- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los Centros de formación de Empresa, o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- Colaborar, según las propias posibilidades o mediante Entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas, de los alumnos que sean recibidos por las Empresas, en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas.
- Evaluar de manera continuada todas las acciones comprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.
- En esta perspectiva, las partes firmantes del presente Convenio consideran conveniente que las Empresas desarrollen, en este sentido, procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), pudiéndose constituir en Empresas de más de 250 trabajadores, Comisiones Paritarias de estudio, cuyos objetivos serían la evaluación e información sobre el proceso formativo de la Empresa.

En todo lo no previsto en este capítulo en materia de formación profesional, se estará a los acuerdos que suscriban las Organizaciones de ámbito superior en que estén integradas las partes firmantes de este Convenio.

A nivel de Comunidad Foral, la Comisión Paritaria regulada en el Artículo 69 de este Convenio Colectivo será competente a los efectos de intervenir en aquellas Empresas donde no se haya establecido ningún tipo de Comisión que conozca de esta materia, o, donde habiéndola constituido, así se solicite, siempre que dicha solicitud se lleve a cabo, en ambos casos, conjuntamente por la Empresa y sus trabajadores.

Igualmente esta Comisión Paritaria promoverá e impulsará la formación ocupacional en el marco de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.

CAPÍTULO VI

Salud laboral

Artículo 28.

Las partes firmantes de este Convenio entienden que la salud y seguridad del trabajador no deben verse afectadas negativamente por unas condiciones de trabajo deficientes.

Las acciones a desarrollar en esta materia deben estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad y ambiente de trabajo, prevención de la salud y potenciación de las medidas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos.

En todas estas actuaciones participarán los trabajadores a través de los Órganos competentes en la materia.

En todo lo no previsto en este capítulo en materia de salud laboral se estará a los acuerdos que suscriban las Organizaciones de ámbito superior en que estén integradas las firmantes de este convenio.

–Criterios de valoración y limites de exposición:

En los criterios y límites de exposición de los distintos contenidos derivados del proceso de fabricación o de sus instalaciones, se tendrán en cuenta los límites especificados en las disposiciones legales o técnicas de obligada observancia.

–Información y formación:

En este apartado se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus Normas de desarrollo.

–Ropa de trabajo:

Se proveerá a todos los trabajadores de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad, cuando éste sea exigible legalmente, como dotación anual, sin perjuicio de que por deterioro, debido a un uso correcto, hubiera que reponerla. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa. En caso de no acuerdo, será la autoridad laboral la que resuelva.

La Empresa podrá requerir la entrega de la prendas usadas antes de facilitar las nuevas. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácido, se les dotará de ropa antiácida o de lana adecuada; estas prendas no supondrán, por sí mismas, menoscabo de las condiciones normales de trabajo.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

–Absentismo:

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina en la empresa y de la seguridad social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y la mejora de las condiciones de trabajo conforme a la normativa vigente y con respecto a los convenios de la OIT.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlos, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1. A que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar su reducción.

2. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un sólo día, deberán de ser justificadas mediante el oportuno Parte de

Baja o, en su defecto justificante médico de asistencia a Consulta, con especificación del tiempo empleado en la misma.

Si no concurren estos justificantes, las Empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo.

Las empresas podrán comprobar la situación de baja de aquellos enfermos que considere fraudulenta a través de su personal médico o servicio adecuado que la empresa designe. En todo caso se respetará la dignidad del trabajador, informándose al Comité o Delegados de Personal de los resultados obtenidos.

3. Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal en baja, en los plazos legalmente establecidos.

4. Las partes firmantes consideran, como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.

5. Igualmente en este capítulo acuerdan:

a) Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a lo señalado en el Preámbulo de este epígrafe segundo.

b) Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la O.I.T.

c) Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusiones sobre la salud física y/o mental del trabajador.

d) Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendiendo como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas; dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.
- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo por accidente, cuando así se decrete por la Autoridad Laboral o lo decida el propio Empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad de trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 c), del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por los servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

No obstante, en cada Empresa continuarán en vigor y, en sus propios términos, los acuerdos y fórmulas que pudieran estar vigentes en esta materia.

6. Reconocimientos médicos. En esta materia se estará a lo establecido en las Disposiciones Legales vigentes.

–Delegado territorial de prevención:

El Delegado de Salud Laboral de la Comunidad Foral de Navarra, junto con los técnicos designados por las partes firmantes del Convenio, y en aquellas empresas que no tengan Delegados de Prevención, tendrán acceso a las mismas para la realización de las funciones que tienen reconocidas por Ley. En aquellas empresas que tengan delegados y comités de salud laboral, a petición de cualquiera de las partes firmantes, podrán acceder para realizar labores de asesoramiento e información.

–Vigilancia de la salud:

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuará, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevará a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que las disposiciones legales aplicables determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

–Coordinación empresarial y control de trabajadores externos:

1. Los trabajadores de E.T.T. contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo.

2. Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo cuando sean usuarias de E.T.T., recabarán de estas últimas la información necesaria para asegurarse de que el trabajadores puesto a su disposición reúne las siguientes condiciones:

a. Ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento de su estado de salud para la realización de los servicios que debe prestar en las condiciones que hayan de ser efectuados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

b. Posee las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las tareas que se le encomienden en las condiciones en que vayan a efectuarse y cuenta con la formación necesaria, todo ello en relación con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus disposiciones de desarrollo.

c. Ha recibido las informaciones relativas a las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, a las cualificaciones y aptitudes requeridas y a los resultados de la evaluación de riesgos a la que hace referencia el artículo 2 del Real Decreto 216/1999.

Igualmente la Empresa usuaria informará al trabajador puesto a su disposición de los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto que aquellos que concurran de manera general en la Empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

3. Las Empresas usuarias incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo no permitirán el inicio de la prestación de servicios en la misma de un trabajador puesto a su disposición hasta que no tenga constancia del cumplimiento de las obligaciones del apartado 1 anterior.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo

SECCIÓN I

Jornada, vacaciones, calendario laboral, determinación de norma más favorable

Artículo 29. Jornada anual.

29.1. Regulación General.

- Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado, tanto en jornada continuada como partida, de 1.695 horas para toda la vigencia del Convenio.
- La determinación práctica de esta jornada laboral durante el periodo de vigencia del Convenio, queda a resultas de los calendarios

laborales que oportunamente se aprueben y fijen en cada Empresa del Sector.

- Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores en jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual.
- Las jornadas anuales referidas se mantendrán en sus propios términos, salvo que, por disposición legal o convencional de obligado cumplimiento, se establecieran otras más beneficiosas.
- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto que al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

29.2. Acuerdo Excepcional para la competitividad.

Además de lo señalado en el apartado 29.1 anterior se establece una jornada de referencia superior en 40 horas a la antes señalada, que las empresas y RLT podrán negociar en cada empresa, en las siguientes condiciones:

1.–Esta jornada de referencia superior se establece, con carácter excepcional para la duración del presente convenio, y como medida dirigida a mejorar la competitividad de las empresas en la presente situación de crisis.

2.–Responde al objetivo general de facilitar la competitividad de las empresas en aspectos tales como promover la consecución de planes de desarrollo industriales, inversiones y nuevos productos así como la estabilidad del empleo a corto, medio y largo plazo.

3.–Esta medida con una vigencia limitada a la vigencia del presente Convenio no podrá ser utilizada por las empresas que hayan realizado despidos objetivos en el ejercicio económico inmediatamente anterior. Asimismo, aquellas que en el ejercicio corriente y vigente la medida tenga que realizar despidos objetivos podrán hacerlo, si bien no podrán seguir aplicando la medida salvo pacto en contrario entre la Dirección de las empresas y la RLT.

4.–Sólo podrá aplicarse por acuerdo entre la representación legal de la empresa y la representación legal de los trabajadores con la vigencia que las partes establezcan, limitada a la aplicación del presente Convenio. Durante el presente año 2013 podrá pactarse íntegramente para la parte no vencida del año.

5.–El valor hora será en todo caso el correspondiente al precio establecido para la jornada ordinaria.

6.–Asimismo se abonará, en la nómina del mes siguiente a aquel en que se formalice el acuerdo, y en todo caso a cada trabajador al que se aplique la medida un complemento de una cantidad igual al 0,25% calculada sobre tablas para el grupo profesional al que pertenezca, con independencia de los salarios reales de aplicación en la empresa.

7.–El presente Acuerdo Excepcional para la Competitividad y la posibilidad de establecer en los términos expuestos la jornada de referencia superior en 40 horas es independiente y compatible con la Bolsa de Horas regulada en el artículo 30 del presente Convenio.

29.3. Cláusula de mantenimiento y preservación de Acuerdos alcanzados en empresas.

Lo establecido en el artículo 29.1 anterior en materia de jornada máxima anual se entiende sin perjuicio de los Acuerdos en materia de jornada alcanzados en las empresas en procesos de negociación colectiva, incluyendo Convenios Colectivos, Pactos de Empresa, Expedientes de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo o Expedientes de Regulación de Empleo para la suspensión y/o extinción de contratos de trabajo con anterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio, que serán respetados en todo caso durante la aplicación de este Convenio.

Artículo 30. Bolsa de disponibilidad de horas.

A. Para absorber las variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia proviniente de clientes, proveedores o de índole interna, atención de periodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación del cliente y cualesquiera otras circunstancias semejantes se establece esta Bolsa de Disponibilidad de Horas de modo que la jornada anual de trabajo correspondiente a cada trabajador podrá, por decisión de la Empresa, una vez cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, ampliarse en un máximo de 48 horas o reducirse en un máximo de 48 horas en cada uno de los tres años de vigencia de este Convenio Colectivo.

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a esta Bolsa de Horas, asignándose a cada trabajador en la Empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo y a su favor (HABER) las horas trabajadas en exceso sobre la jornada anual y a favor de la Empresa (DEBE) las horas dejadas de trabajar respecto de la mencionada jornada anual.

B. Las horas dejadas de trabajar respecto de la jornada anual le serán abonadas al operario como si hubieran sido realizadas y se contabilizarán en su cuenta (DEBE) como saldo a favor de la Empresa.

El saldo (HABER) positivo para el trabajador de la cuenta de días será anual y no podrá exceder de 48 horas en cada uno de los tres años de vigencia del Convenio.

El saldo (DEBE), favorable a la Empresa, de dicha cuenta será plurianual sin que pueda exceder de 144 horas de forma que la reducción o compensación del saldo de horas a favor del trabajador (HABER) con el saldo de horas dejadas de trabajar por él mismo (DEBE) se podrá llevar a cabo por la Empresa durante el período de vigencia de este Convenio Colectivo y un año más, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2015.

Si no existieran en la cuenta del trabajador horas a favor de la Empresa (DEBE) y una vez practicada la reducción y compensación con las que existieran, resultará en número de horas a favor del trabajador (HABER) estas le serán abonadas por la Empresa junto con la nómina del mes de marzo del año siguiente.

C. En el mes de marzo de cada año, se realizará un balance del estado de la cuenta de horas del trabajador y la constatación del saldo que pudiera existir a 31 de diciembre del año anterior.

Esta información le será comunicada a cada trabajador afectado para su conocimiento.

D. Las horas de disponibilidad se podrán realizar en los días laborables que resulten del calendario de cada Empresa y en sábados. Por tanto no podrá disponer la Empresa su realización en domingos, festivos, vacaciones y puentes.

Cuando la realización de las horas de disponibilidad se efectúe de lunes a viernes, y el trabajador realice en dichos días su jornada ordinaria completa, tal jornada diaria solo podrá incrementarse en 1 hora.

Cuando la realización de las horas de disponibilidad se efectúe en sábados habrá de hacerse en jornadas diarias completas, salvo que la Empresa y el trabajador afectado acuerden otra cosa.

Las horas que se trabajen en sábado en virtud de esta Bolsa de Disponibilidad –y sin perjuicio de su retribución por vía directa o por aplicación del mecanismo de la reducción o compensación regulado en el apartado B antecedente de este artículo– darán lugar a la percepción por el trabajador de un Plus igual al 50% del salario del día o fracción de día trabajador, sin incluirse en el salario día los conceptos de vencimiento periódico superior al mes y vacaciones.

E. 1. Para que se genere la posibilidad de ampliar o reducir la jornada anual que se regula en este Artículo en cada una de las anualidades de vigencia de este Convenio Colectivo las Empresas habrán de cumplir el requisito de no haber superado en el año natural anterior a aquel de que se trate (computado de enero a diciembre) los siguientes porcentajes, en promedio anual, de contratación temporal:

Empresas con plantilla hasta 50 trabajadores fijos: 24%.

Empresas con plantilla de 51 o más trabajadores fijos: 18%.

2. A los efectos de calcular los referidos porcentajes de contratación temporal se seguirán las siguientes reglas:

Se tendrán en cuenta los contratos por obra o servicio determinado o por circunstancias de mercado o acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulados en el Artículo 15, número1 apartados a) y b) del E. T. tanto si han sido realizados directamente por la Empresa como por medio de Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.).

En cambio no se computarán ni tendrá en cuenta para dicho cálculo de porcentajes los contratos formativos (prácticas y formación), los de interinidad, los de relevo y, mientras subsistan, aquellos que se hayan celebrado para sustituir a trabajadores que se hubiesen jubilado anticipadamente a los 64 años, conforme a lo que disponía R/D 1-194/1985.

3. Para la determinación de los porcentajes de temporalidad anual referidos en el número 1 antecedente se seguirán las siguientes reglas:

$$\frac{\text{(1) Horas de presencia de trabajadores temporales (Art. 15.1 a) y b) del E.T.) en el año anterior}}{\text{(1) Horas de presencia de plantilla fija en el año anterior}} \times 100 = \text{Porcentaje de horas de presencia de plantilla fija en el año anterior}$$

(1) El tiempo transcurrido en Incapacidad Temporal y el empleado en el disfrute de permisos y licencias tendrá la consideración de tiempo de presencia.

4. Durante el presente año 2013, segundo de vigencia del Convenio Colectivo para constatar la no superación de los porcentajes establecidos en el número dos antecedente, las Empresas tomarán como referencia los datos correspondientes al periodo del 1/1/2012 al 31/12/2012.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los números anteriores de este apartado E –en el sentido de que la superación de los porcentajes de contratación temporal en promedio anual tenga como efecto la imposibilidad de generar horas de ampliación o reducción de la jornada anual en el año siguiente– tal circunstancia no impedirá llevar a cabo la reducción o compensación del saldo de horas a favor de la Empresa en dicho año en los términos regulados en el epígrafe B de este Artículo.

F. La utilización de la Bolsa de Disponibilidad habrá de ser comunicada por la Empresa a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso, por escrito y con un preaviso de, al menos, setenta y dos horas con expresión de las razones que lo

motivan y justificación del cumplimiento del requisito de la contratación temporal.

G. La Comisión Paritaria regulada en el artículo 69 de este Convenio Colectivo realizará el seguimiento de la correcta aplicación de lo pactado en este artículo.

Tanto las Empresas que hagan uso de esta Bolsa de Disponibilidad, como los Representantes de los Trabajadores en aquellas, pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria la utilización de la misma y las circunstancias en que se hubiera producido, aportando la documentación acreditativa del cumplimiento de los porcentajes de contratación temporal en los términos pactados.

H. Sin perjuicio de lo establecido en el Epígrafe C del presente Artículo, cuando el trabajador cese, por cualquier causa en la Empresa, se procederá a efectuar el balance del estado de la cuenta del trabajador y a la constatación del saldo.

Si existieran horas a favor del trabajador (HABER) –una vez practicada la reducción y compensación si procediera– todavía no abonadas, le serán pagadas junto con la liquidación de finiquito.

Si por el contrario las horas fueran a favor de la empresa (DEBE) el importe de las mismas se le descontará al trabajador de la mencionada liquidación de finiquito. A partir del día 31/12/2015 no podrá llevarse a cabo tal descuento.

I. No obstante lo establecido en este Artículo continuarán en vigor y en sus propios términos lo pactado entre las Empresas y sus trabajadores sobre esta materia de disponibilidad de horas o flexibilidad.

J. La Bolsa de Horas regulada en el presente artículo es independiente y compatible con la posibilidad de establecer una jornada de referencia superior en 40 horas regulada en el artículo 29.2 anterior referente al Acuerdo Excepcional para la Competitividad.

Artículo 31. Jornada irregular.

Las Empresas podrán implantar la jornada de trabajo irregular preavisando al Comité de Empresa o los Delegados de Personal, o a falta de estos a los trabajadores afectados, con 72 horas de antelación.

En todo caso se respetarán los descansos entre jornadas y el semanal.

Por virtud de esta jornada irregular se podrá alargar o disminuir el horario en una hora disminuyéndolo o incrementándolo paralelamente en otra hora de manera que se respete la jornada anual pactada.

En todo caso continuarán en vigor los acuerdos que pudieran existir entre las empresas y los trabajadores en materia de jornada irregular.

Artículo 32. Vacaciones.

a) Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales. El período vacacional, preferentemente comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre se fijará, de común acuerdo, entre el Empresario y el trabajador, pudiendo convenir en la división del período total, con la única limitación de que, al menos, 15 días naturales sean sucesivos e ininterrumpidos.

El fraccionamiento o división de las vacaciones se regirá por lo que las partes acuerden al respecto.

En los casos en que no se alcance tal acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Paritaria del presente Convenio, en trámite preceptivo para las partes.

La Comisión Paritaria del Convenio resolverá de la controversia en el plazo improrrogable de siete días naturales.

En caso de acuerdo en la Comisión Paritaria, este será vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria o si esta no resuelve en el plazo indicado, quedará expedita la vía judicial.

b) Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

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 trabajado.

c) Las fechas de vacaciones se anunciarán con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su inicio.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior y para los supuestos de vacaciones colectivas se seguirá el siguiente método operativo:

- La Empresa y los Representantes de los Trabajadores deberán de tratar de llegar a Acuerdos sobre la fijación de las fechas de disfrute de tales vacaciones antes del día 31 de marzo de cada año.
- Será de aplicación en todo caso lo antes expuesto para el fraccionamiento de vacaciones.
- Si llegada la expresada fecha el acuerdo no fuera posible, quedará para las partes expedita la vía de la reclamación a través del procedimiento específicamente regulado, ante la Jurisdicción Laboral.
- Si interpuesta la oportuna reclamación para la fijación de la fecha de disfrute colectivo de las vacaciones anuales, por cualquiera de las partes, la jurisdicción laboral no resolviera a tiempo las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas serán las mismas que en el año anterior.

d) Las vacaciones se abonarán computándose los mismos conceptos salariales que hubieran sido tenidos en cuenta para pagar las del año anterior, con el valor económico que tengan en el año de que se trate y los días que, dentro del período de vacaciones, tengan la condición de laborables se incrementarán con el promedio de la Prima, Incentivo o Plus Carencia de Incentivo, en su caso, que el trabajador hubiera obtenido en los tres meses naturales anteriores a su disfrute, contándose, únicamente, los días de presencia en el trabajo durante los tres meses citados.

e) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 contingencias 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.

En ningún caso, por virtud de este sistema podrá el trabajador disfrutar más días de vacaciones de los que le correspondan legalmente.

Artículo 33. Calendario laboral.

El Calendario Laboral de cada año se elaborará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34-6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, procediéndose por las empresas a su exposición en el plazo de un mes a partir del día en que se conozcan en su totalidad, por haberse publicado en el Boletín Oficial de Navarra de Navarra, las festividades de cada año.

En lo que respecta al año 2013, las Empresas que no lo hubieran hecho con anterioridad, procederán a exponer el referido Calendario en el plazo de un mes a partir de la fecha de publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de Navarra de Navarra.

El Calendario Laboral se confeccionará de forma que el período de vacaciones señalado en el artículo 32 antecedente, no implique en ningún caso reducción de la jornada anual señalada en el artículo 29 de este Convenio o las inferiores existente en las Empresas.

Artículo 34. Turnos de trabajo.

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio quedan facultadas para modificar el régimen privativo de trabajo en los siguientes términos:

- Dichas Empresas cualquiera que sea la modalidad de horario que tengan implantado podrán establecer turnos de trabajo no nocturnos para cada trabajador, con una duración de 50 días laborables al año, durante cada uno de los tres años de vigencia de este Convenio.
- En ningún caso, esta modalidad supondrá más horas de trabajo al año que las existentes. Tampoco podrá implicar cambio de jornada continuada a partida o viceversa, salvo, naturalmente, durante el período en que se esté ejercitando esta facultad de implantación de turnos, no deberá suponer trato discriminatorio y se respetará el régimen de descanso semanal. El informe favorable del Comité y Delegados de Personal exigido por la legalidad, se entiende otorgado en este precepto.

Artículo 35. Determinación de normas más favorables.

A efectos de comparar el régimen de tiempo de trabajo establecido en este Convenio, con lo regulado en otras disposiciones legales o pactadas, su determinación se hará computándose conjuntamente el régimen de jornada, vacaciones y otros descansos existentes en cada una de las normas en conflicto, sin que sea lícita la comparación extrayendo lo que de cada norma pudiera resultar más beneficioso aisladamente considerado.

En todo caso, dada la naturaleza homogénea de las materias tratadas, en tales artículos, y habida cuenta de que su regulación respeta los mínimos de derecho necesario, las partes signatarias convienen que cualquier conflicto normativo que pudiera originarse entre lo establecido en el mismo y lo dispuesto en otras normas laborales en vigor, deberá resolverse en favor de este Convenio.

SECCIÓN II

Horas extraordinarias

Artículo 36. 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 experiencia 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.

Las horas extraordinarias, por su naturaleza, son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas. 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.

En aquellas Empresas donde existan acuerdos de información superior al antedicho se estará a los mismos.

SECCIÓN III

Licencias y excedencias

Artículo 37. Licencias sin sueldo.

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 ningún caso estas Licencias sin sueldo podrán utilizarse para ejercer competencia desleal con la Empresa concedente de las mismas.

Artículo 38. Licencias retribuidas.

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones, si coinciden.

2. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales, disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante y los otros 2 a elección del trabajador, en el término de los 15 días del hecho causante.

3. Por defunción de cónyuge, 7 días naturales.

4. Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica, excluido el parto, 2 días naturales.

5. Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada de cónyuge y parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, 2 días naturales.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la Licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la Empresa y el Trabajador.

En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el Trabajador tener derecho a más días laborables de Licencia que los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

6. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

7. Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padres, hijos y hermanos, 3 días naturales.

8. Por defunción de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos, padres políticos y abuelos políticos: 2 días naturales.

9. Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.

10. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de sufragio activo.

11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

12. Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural.

13. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

14. Por el tiempo indispensable para asistir a Juicio como Testigo, siempre que sea citado por el Juez de Oficio o a instancia de parte.

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

16. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45 1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute del permiso de lactancia serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

17. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las licencias señaladas en los epígrafes 1 a 10, ambos inclusive, se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, siendo obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación.

Las referencias que en los epígrafes 3, 4 y 5 de este artículo se realizan respecto del cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/ra., con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia.

Estas licencias, excepción hecha de las designadas en los epígrafes 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 serán aumentadas en 2 días más cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

Artículo 39. Excedencias.

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos 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: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En lo referente al derecho de los trabajadores a un período de excedencia por cuidado de familiares, se estará, en todo, a lo dispuesto en el número 3 del artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

C) Excedencias por motivos familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración 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 preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante

el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO VIII

Política salarial

Artículo 40. Salarios y componentes del salario.

Tendrán la consideración de salario las remuneraciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 41. Incremento Salarial.

A) Retribuciones para los años 2012, 2013 y 2014.

A.–Año 2012.

1.–Incrementos sobre salarios reales.

Para el año 2012 se conviene un incremento salarial del 0,25 por 100 sobre todos los conceptos salariales medios brutos individuales asignados durante 2011, en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las Empresas.

2.–Incrementos sobre salario garantizado.

En lo que se refiere a la cuantía bruta del Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en 2012 su cuantía se obtendrá aplicando el 0,5 por 100 tomando como base los importes que tuvo este concepto en 2011, conforme a Tabla Anexa.

B.–Año 2013.

1.–Incrementos sobre salarios reales.

Para el año 2013 se conviene un incremento salarial del 0,60 por 100 sobre todos los conceptos salariales medios brutos individuales asignados durante 2012, en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las Empresas.

2.–Incrementos sobre salario garantizado.

En lo que se refiere a la cuantía bruta del Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en 2013 su cuantía se obtendrá aplicando el 0,60 por 100 tomando como base los importes de este concepto en 2012 conforme a tabla anexa.

C.–Año 2014.

1.–Incrementos sobre salarios reales.

Para el año 2014 se conviene criterio de incremento salarial en función del crecimiento del Producto Interior Bruto Español en los siguientes términos:

1. Si el incremento del PIB Español a precios constantes del año 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial será el 0,6%.

2. Si el incremento del PIB Español precios constantes del año 2013 es superior al 1% e inferior al 2% el aumento salarial será el 1%.

3. Si el incremento del PIB Español a precios constantes del año 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial será el 1,5%.

El incremento que proceda en función del PIB y conforme al criterio anterior se aplicará sobre todos los conceptos salariales medios brutos individuales asignados durante 2013, en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las Empresas.

2.–Incrementos sobre salario garantizado.

Para el año 2014 se conviene criterio de incremento salarial en función del crecimiento del Producto Interior Bruto Español en los siguientes términos:

1. Si el incremento del PIB Español a precios constantes del año 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial será el 0,6%.

2. Si el incremento del PIB Español precios constantes del año 2013 es superior al 1% e inferior al 2% el aumento salarial será el 1%.

3. Si el incremento del PIB Español a precios constantes del año 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial será el 1,5%.

En lo que se refiere a la cuantía bruta del Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en 2014 su cuantía se obtendrá aplicando el incremento que proceda en función del PIB tomando como base los importes que tuviera este concepto en 2013.

B.–Salario garantizado para los años 2012, 2013 y 2014.

Durante los tres años de vigencia de este Convenio las empresas garantizarán un Salario Bruto, para los trabajadores mayores de 18 años excepto los que estén ligados a la empresa por contratos de formación o en prácticas, de acuerdo con las normas siguientes:

1.–En 2012 la cuantía anual bruta será la que para cada Grupo Profesional se señala en el artículo 72.1 de este Convenio Colectivo.

2.–Para determinar la cuantía que haya de tener este concepto los años 2013 y 2014 se estará a lo establecido en el artículo 72 número 2 y 3 del presente Convenio Colectivo.

3.–Para el cómputo de estos salarios de garantía se incluirán todos los conceptos excepto la antigüedad, los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, y la prima a la producción en empresas con sistemas de incentivos por rendimientos superiores a 68 puntos Bedaux, 114,68 del sistema centesimal, o equivalente en cualquier otro sistema de medición.

C.–Sistemas de retribucion variable.

C-1.–Implantación de sistemas de retribución variable.

Las empresas, de forma negociada con la Representación Legal de los Trabajadores, podrán implantar sistemas de retribución variable en función de la consecución de objetivos, sean cuantitativos o cualitativos.

Los sistemas de retribución variable deberán contener, al menos, las siguientes menciones:

1.–Conceptos a los cuales se vinculará la retribución variable, los cuales deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Ser objetivos.
- Implicar retorno económico directo o indirecto para la empresa.

En cuanto a los criterios que pueden servir de base para la implantación de Sistemas de Retribución Variable, A título puramente ejemplificativo se consignan los siguientes criterios:

- Flexibilidad.
- Jornada.
- Calidad.
- Formación.
- Productividad.
- Absentismo.
- Resultados.

2.–Cuantías máximas de la retribución variable por Grupo Profesional.

3.–Criterios para la obtención de la retribución variable y, en su caso, determinación de la cuantía de la misma.

4.–Mecanismos de información a la Representación Legal de los Trabajadores acerca de la evolución de los parámetros determinantes de la obtención de la retribución variable.

C.2.–Sistema subsidiario de retribución variable.

Como parte del sistema de determinación salarial, se tomarán en consideración para los años 2013 y 2014 las cláusulas de actualización salarial recogidas para dichos años en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado en Madrid el 25 de enero de 2012 entre CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, como base de un sistema subsidiario de retribución variable en los términos que a continuación se exponen.

Este sistema será subsidiario en la medida en que no será de aplicación en aquellas empresas que tengan establecidos sistemas propios y específicos de retribución variable, bien por implantarlos a partir de la fecha de firma del presente Convenio por acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, bien por tenerlos ya implantados antes de la fecha de firma del presente Convenio sea cual sea, en este último supuesto, la forma unilateral o pactada en que se hubiese implantado, aplicándose en consecuencia solo en aquellas empresas no tengan sistema propio.

Tampoco será de aplicación el presente sistema subsidiario de retribución variable en aquellas empresas que, aun no teniendo sistema propio de retribución variable, hubiesen tenido resultado económico negativo (pérdidas) en el ejercicio anterior a aquel de que se trate.

Los criterios de devengo de la retribución variable en las empresas en las que, por no disponer de sistema propio de retribución variable sea de aplicación el sistema subsidiario, serán los siguientes:

1.–Año 2013. El importe de la retribución variable se obtendrá aplicando a la retribución vigente a 1 de enero de 2013, un porcentaje igual al diferencial entre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%), y la menor de las siguientes tasas:

- Tasa de variación anual del IPC Estatal español del mes de diciembre de 2013.
- Tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona Euro del mes de diciembre de 2013.

Si el precio medio internacional en Euros del petróleo Brent en el mes de diciembre de 2013 es superior en un 10% o más al precio del mismo en el mes de diciembre de 2012, para calcular el diferencial citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación antes mencionados, excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

En caso de no existir diferencial o ser este negativo por ser el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%), superior a la menor de las Tasas indicadas, no procederá el abono de cantidad alguna en concepto de retribución variable.

2.–Año 2014. El importe de la retribución variable será igual al 50% del resultado de aplicar la cláusula prevista en el número 1 anterior según valores correspondientes a 2014.

Las cantidades devengadas en concepto de retribución variable conforme al sistema antes indicado se abonarán no más tarde del 30 de

marzo del año siguiente al de devengo. Así, la que en su caso corresponda al año 2013 se percibirá no más tarde del 30 de marzo de 2014, y la que en su caso corresponda al año 2014 se abonará no más tarde del 30 de marzo de 2015.

Las cantidades devengadas y percibidas en concepto de retribución variable en los términos antes indicados no tendrán en ningún caso carácter consolidable, ni generarán derecho adquirido ni condición más beneficiosa.

D.–Cláusula de mantenimiento y preservación de Acuerdos alcanzados en empresas.

Lo establecido en el artículo 41 A) anterior se entiende sin perjuicio de los Acuerdos en materia salarial alcanzados en las empresas en procesos de negociación colectiva, incluyendo Convenios Colectivos, Pactos de Empresa, Expedientes de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo o Expedientes de Regulación de Empleo para la suspensión y/o extinción de contratos de trabajo con anterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio, que serán respetados en todo caso.

Artículo 42. Conceptos salariales.

Sin perjuicio del Salario Garantizado, los conceptos salariales mínimos del Convenio serán los siguientes:

Salario Base y Plus de Convenio: Los que se establezcan como tales en las estructuras salariales de cada empresa. Su cuantía experimentará cada año –tomando como base el valor medio que tuvieran en el año anterior a aquel de que se trate–, el incremento salarial para salarios reales que resulte en aplicación de lo dispuesto en el artículo 41, apartado A).

Plus de Carencia de Incentivos:

A) Las Empresas existentes a la firma de este Convenio abonarán este concepto a todos los trabajadores excepto a los vinculados por Contratos de Formación o con Contratos en Prácticas:

- Durante 2012: 82,76 euros mensuales.
- Durante 2013: 83,25 euros mensuales.
- 2014: la cantidad que resulte de aumentar, tomando como base el valor medio que tuviera tal concepto en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate la cifra, que como incremento salarial para salarios reales resulte en aplicación de lo establecido en el artículo 41.A, apartado C).

B) Las Empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de aplicación de este Convenio, abonarán este Plus de Carencia de Incentivo aplicando, en cada uno de los tres años de vigencia, la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{SALARIO GARANTIZADO}}{100} \times 0{,}4539$$

C) Las Empresas que tengan establecido sistemas de Retribución por Incentivos, podrán absorber de las Primas las cantidades necesarias para pasarlas a los conceptos garantizados.

El Plus de Convenio se devengará por día de trabajo, domingos y festivos para los trabajadores que no lo hagan a prima. Para aquellos que trabajen a prima o incentivo, este Plus se percibirá los domingos y días festivos.

Si un trabajador incurriese en faltas de asistencia o puntualidad, o no hubiese completado la jornada establecida por motivos imputables a él, perderá el derecho a la percepción del Plus de Convenio en la cuantía siguiente:

- Por falta de puntualidad, el 25% del Plus de Convenio durante 1 día.
- Por falta de asistencia o no completar la jornada establecida, pérdida del 25% del Plus durante dicho día y los dos siguientes.
- Al personal con retribución mensual, a efectos de lo estipulado en este artículo, el Plus de Convenio se dividirá por tantos días como tenga el mes de que se trate, para calcular la fracción diaria.

Artículo 43. Rendimiento garantizado en Empresas con sistemas de incentivos.

–Para las Empresas que trabajen con sistemas de Primas se establece un rendimiento medio individual, en 60 días de trabajo, de 68 BEDAUX, 85,25 CREA o 114,68 C.N.A.

A dicha actividad, la retribución total de un operario mayor de 18 años, con excepción de los vinculados con Contrato de Formación o en Prácticas, deberá de ser, cuando menos de la cuantía que para cada Grupo Profesional se establezca como Salario Garantizado en cada uno de los tres años de vigencia de este Convenio Colectivo.

–Cuando el rendimiento medio de un trabajador no alcanzase en total 26.692 puntos Bedaux, 34.101 Crea o 43.133 de la Comisión Nacional de Productividad en cuatrocientas horas de trabajo a prima consecutiva, por causas que le fuesen totalmente imputables y superado el período de adaptación a un nuevo puesto de trabajo, se le deducirá el valor de la diferencia entre los puntos no alcanzados y los anteriormente señalados.

Artículo 44. Gratificaciones Extraordinarias.

Con carácter general, se establecen dos gratificaciones extraordinarias. Una será abonada durante la primera semana del mes de julio, y la otra, el 22 de diciembre.

Estas Gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

El importe de cada una se determinará del siguiente modo:

- Para 2012 computando 30 días de los mismos conceptos (Salario Base y Plus Convenio) utilizados en 2011, a su valor medio, incrementados en el 0,25 por 100.
- Para 2013 y 2014, 30 días de Salario Base y Plus Convenio, aplicando al valor medio que hubieran tenido estos conceptos salariales, en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate, los incrementos para Salarios Reales que resulten en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 41. A apartados B) y C).

Artículo 45. Horas Extraordinarias.

El precio medio anual de cada hora extraordinaria en 2011 será incrementado en 2012 en el 0,25%.

El precio medio anual de la hora extraordinaria para 2013 y 2014 se determinará aplicando el valor medio que tal concepto hubiera tenido en el año anterior a aquel de que se trate, la cifra de incremento salarial para Salarios Reales que resulte de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41. A apartados B) y C).

Artículo 46. Antigüedad.

1. La antigüedad se devengará el día del cumplimiento del trienio o quinquenio, en su caso, y el mismo día de cada año sucesivo.

La antigüedad se abonará prorrateada en las catorce pagas anuales, doce ordinarias y dos extraordinarias.

2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados en la Empresa y calculados de tres en tres pudiendo ser los trienios en número ilimitado.

Las excedencias, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia similar, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de la antigüedad.

3. Con carácter de referencia se establecen para los trienios, durante los años 2012 y 2013, los siguientes valores mínimos:

A) Año 2012.

1.er trienio: 131,21.
2.º trienio: 262,44.
3.er trienio: 459,20.
4.º trienio: 590,29.
5.º trienio: 655,69.
6.º trienio: 853,08.
7.º trienio: 918,35.
8.º trienio: 983,95.

Incrementándose en 67,26 euros más los sucesivos trienios.

B) Año 2013.

1.er trienio: 132,00.
2.º trienio: 264,01.
3.er trienio: 461,95.
4.º trienio: 593,83.
5.º trienio: 659,62.
6.º trienio: 858,25.
7.º trienio: 923,86.
8.º trienio: 989,85.

Incrementándose en 67,66 euros más los sucesivos trienios.

Por aplicación del sistema de pago prorrateado los valores mínimos anuales referidos, se abonarán fraccionados en catorce partes iguales, doce de ellas dentro de la liquidación salarial de cada uno de los doce meses siguientes al devengo y dos con las Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad.

4. Los valores económicos asignados a cada trienio o quinquenio durante los doce meses anteriores se incrementarán en el día de devengo del año 2012 en el 0,25%.

Durante los años 2013 y 2014, lo percibido por antigüedad en los doce meses anteriores experimentará un incremento salarial, en el día de devengo anual respectivo, igual al previsto para Salarios Reales para cada uno de dichos años en el artículo 41. A apartados B) y C) de este Convenio Colectivo.

Las cantidades que resulten se abonarán prorrateadas en catorce pagas iguales, en los doce meses siguientes, más las dos Gratificaciones Extraordinarias de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 de este Artículo.

5. A la finalización de la vigencia de este Convenio se negociará la transformación del concepto de Antigüedad en la forma que las partes pacten de mutuo acuerdo.

Artículo 47. Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

a) Para aquellas Empresas existentes al momento de la firma del presente Convenio:

- La cuantía media que estos Pluses tuvieron en 2011, se incrementará para 2012, en el 0,25 por 100.
- Para determinar la cuantía diaria que estos conceptos hayan de tener en 2013 y 2014, se incrementarán los valores medios que hubieran tenido en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate en el porcentaje de aumento para Salarios Reales que resulte, de conformidad con el Artículo 41.A apartados B y C de este Convenio.

b) Las Empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de este Convenio, abonarán los Pluses de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, aplicando, en cada uno de los tres años de vigencia, la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO GARANTIZADO}}{100} \times 0{,}0381$$

c) Estos Pluses se abonarán por día trabajado y su cuantía se reducirá a la mitad si se ha realizado el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos de jornada, sin exceder de media jornada.

En las Empresas de nueva creación o en las existentes en el momento de la firma de este Convenio, en que se de, por vez primera, la concurrencia manifiesta de la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal en la industria, el valor diario que resulte, en aplicación de los párrafos 1.º y 2.º antecedentes, se incrementará en un 25 por 100, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y en un 50 por100, si fuesen las tres.

Durante el período de vacaciones se abonarán el promedio obtenido por el trabajador por estos Pluses, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Artículo 48. Plus de nocturnidad.

1. Para aquellas Empresas existentes al momento de la firma del presente Convenio:

- La cuantía media que este Plus tuvo en 2011, se incrementará para 2012, en el 0,25 por 100.
- Para determinar la cuantía diaria que este concepto haya de tener en 2013 y 2014, se incrementará los valores medios que hubieran tenido en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate en el porcentaje de aumento para Salarios Reales establecido en el artículo 41.A apartados B y C.

2. Las Empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de este Convenio, abonarán el Plus de Nocturnidad, aplicando, en cada uno de los dos años de vigencia, la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO GARANTIZADO}}{100} \times 0{,}0476$$

3. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excesivamente penosos, tóxicos y peligrosos, le corresponden.

Artículo 49. Viajes y dietas.

1. Durante 2012, en aquellos desplazamientos que deban de efectuar los trabajadores por cuenta de la Empresa, percibirán, además de los gastos de transporte, la cantidad de 36,40 euros por dieta completa a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días, en cuyo caso el valor de la dieta será de 44,33 euros/día.

La media dieta se pagará a razón de 21,08 euros.

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.

2. Durante 2013, en aquellos desplazamientos que deban de efectuar los trabajadores por cuenta de la Empresa, percibirán, además de los gastos de transporte, la cantidad de 36,61 euros por dieta completa a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días, en cuyo caso el valor de la dieta será de 44,59 euros/día.

La media dieta se pagará a razón de 21,20 euros.

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.

3. La cuantía que abonaron las Empresas por este concepto durante 2011, será incrementada para 2012 en el 0,25%.

4. Para el cálculo del importe de las dietas en los años 2013 y 2014, se partirá del importe de las dietas para el año 2012 antes consignado.

A partir del cálculo anterior, la cuantía media que hubieran abonado las Empresas por este concepto el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate, serán incrementadas en el porcentaje de aumento que, respectivamente, se aplique para Salarios Reales conforme al Artículo 41. A, apartados B y C.

CAPÍTULO IX

Regulación de materias diversas

Artículo 50. Contrataciones.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo, en el conjunto de las empresas del Sector del Metal.

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Independientemente de la modalidad de contratación, todos los trabajadores tendrán derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de todos los trabajadores en los procesos formativos de la empresa.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece.

La empresa deberá informar a los trabajadores con contratos temporales, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

Se informará a la representación legal de los trabajadores de la contratación que se lleve a cabo por parte de la empresa, entregándose una copia básica de los contratos.

A) Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores.

La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. En atención a las necesidades formativas del trabajador, éste podrá prorrogarse seis meses más.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. 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.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad.

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 4, 5 y 6 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria.

El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 20% el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

Los Trabajadores en Formación durante los años 2012 y 2013 percibirán una retribución única que no podrá ser inferior a las siguientes cuantías brutas:

A) Año 2012.

Trabajadores en Formación de 1.er año: 552,51 euros.

rabajadores en Formación de 2.º año: 655,90 euros.

B) Año 2013.

Trabajadores en Formación de 1.er año: 555,82 euros.

Trabajadores en Formación de 2.º año: 659,83 euros.

Para determinar la retribución única de los Trabajadores en Formación durante 2014 se tomará como base el importe medio que tal concepto hubiera alcanzado en el año inmediatamente anterior a aquel de que se

trate, aplicándose los incrementos salariales que para Salarios Reales resulten de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.A apartado C de este convenio.

La retribución, así determinada, se entiende referida a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio de aplicación.

Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta.

Si concluido el contrato, el trabajador no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

B) Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Atendiendo a las características del Sector del Metal y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo que le sea de aplicación, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

C) Contratos a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación que realicen horas extraordinarias, éstas serán preferentemente compensadas con tiempo de descanso.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

D) Contrato eventual.

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este convenio colectivo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 35/2010:

–Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2012.

–Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2013.

–Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014.

–Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015.

E) Contrato por obra o servicio determinado.

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.

Así mismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y el trabajador afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea superior a tres años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de cuatro años.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 35/2010:

–Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2012.

–Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2013.

–Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014.

–Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015.

F) Jubilación parcial y contrato de relevo.

Esta materia se regirá por lo dispuesto en el artículo 12-6 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes convienen en valorar positivamente la aplicación en el sector como instrumento que permite el fomento del empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional, obteniéndose el objetivo de permitir la inserción laboral a la vez que se convierte en herramienta útil para abordar las renovaciones de plantilla y posibles reestructuraciones.

Por todo ello las Empresas dentro de los límites de sus facultades de organización y de la atención a las necesidades de funcionamiento estudiarán las peticiones que les sean formuladas, en materia de jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten.

En aquellos casos en que la Empresa no atienda la solicitud del trabajador, cualquiera de los afectados, podrá dirigirse a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, quien después de oír a las partes, tratará de aproximar sus posturas de cara a la consecución de un acuerdo entre Empresa y trabajador, que posibilite la jubilación parcial de este último.

Dentro de las anteriores previsiones el trabajador podrá concertar con la Empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario en los términos y condiciones regulados en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

G) Jubilación especial a los 64 años.

En aquellos supuestos en que, por aplicación de normas transitorias subsista esta modalidad de jubilación, el trabajador tendrá derecho, por su decisión, a la jubilación especial a los 64 años en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y en la normativa que la desarrolle y modifique.

A estos efectos, las Empresas deberán de:

1.º Sustituir al trabajador a su cese por esta jubilación por otro trabajador que se haya inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

2.º El contrato del trabajador sustituto, que se regirá por la normativa específica que regule la modalidad contractual de que se trate, tendrá una duración mínima de 1 año y habrá de formalizarse, en todo caso, por escrito debiendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien se sustituye.

3.º El contrato se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente donde quedará depositado un ejemplar; otro, debidamente diligenciado, será entregado al trabajador que se jubile para su presentación en la Entidad Gestora a la que corresponda el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.

4.º Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador, la Empresa deberá de sustituirlo, en el plazo máximo de 15 días por otro trabajador desempleado y por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo supuestos de fuerza mayor.

H) Subrogación.

A la finalización de un contrato de mantenimiento ejecutado por empresa a la que sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, suscrito con la Administración Pública, la nueva empresa adjudicataria de dicho trabajo, y desde el momento que sea efectiva dicha adjudicación, asume el compromiso de subcontratar a los trabajadores que vinieran llevando a cabo ese trabajo, los cuales tendrán derecho a subrogarse en la nueva adjudicataria, siempre que se den los siguientes requisitos:

A) Que la anterior empresa llevase al menos 12 meses prestando el servicio objeto del contrato con la Administración Pública.

B) No se podrá subrogar a aquellos trabajadores que lleven menos de 6 meses afectos a ese servicio y centro de trabajo.

C) Sólo serán objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para la función de mantenimiento y así conste en sus contratos, salvo que se acredite ante la nueva empresa que el trabajador se encuentra adscrito al servicio de mantenimiento, en cuyo caso quedaría subrogado.

Para que opere la subrogación, la empresa cesante en el servicio de mantenimiento deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato firmado con la Administración Pública, así como la nueva empresa adjudicataria del mismo, a la que deberá acreditar la relación de los trabajadores afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y TC 2 donde se encuentren los mismos, de los últimos 6 meses.

Asimismo, el trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc, que le pudieran corresponder hasta la fecha que la empresa cesante dejó de prestar servicios siendo única responsable de dichos pagos.

Artículo 51. I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral.

1. En los supuestos de enfermedad justificada, con aviso a la Empresa, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, se abonará a los trabajadores el 50% del salario real durante los tres primeros días de la primera baja de enfermedad del año.

2. En las Empresas que vinieran abonando a su cargo cantidades complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social en la contingencia de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo que tengan convenido, en concordancia con las disposiciones vigentes sobre la materia, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 anterior.

Artículo 52. Accidentes de Trabajo.

En los casos de baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa completará la retribución desde el primer día de la baja y por un período de un año, prorrogable por otros seis meses más, hasta el total de las retribuciones por las que debe estar asegurado el productor accidentado.

En evitación de fraudes y abusos en la situación prevista en el primer párrafo, las Empresas, con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, establecerá el adecuado sistema de vigilancia y control.

Artículo 53. Seguro Colectivo de Accidentes Individuales.

Las Empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo contratarán a su cargo una póliza colectiva de Seguro de Accidentes Individuales, que cubrirá un capital asegurado de 9.015,18 euros en caso de muerte por accidente de trabajo y de 18.030,36 euros en caso de invalidez permanente absoluta por la misma causa, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las distintas Compañías Aseguradoras.

Las Empresas que ya tuvieran concertadas pólizas de Seguro Colectivo que, en su conjunto, resultaran más beneficiosas que la prevista en el párrafo primero de este artículo, las mantendrán vigentes en sus propios términos.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 54. Principios ordenadores.

Las presentes Normas tienen 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.

Artículo 55. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 61, Procedimiento de Actuación en Situaciones de Acoso, del presente convenio.

Artículo 56. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

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

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 57. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

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.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 58. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as 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) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) 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.

n) Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 59. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves.

–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 veintiuno a sesenta días.

–Despido.

Artículo 60. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

–Faltas leves: diez días.

–Faltas graves: veinte días.

–Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar 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.

Artículo 61. 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.

CAPÍTULO XI

SECCIÓN I

Igualdad de Oportunidades

Artículo 62.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, siguiendo la línea contenida en los anteriores, asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. Principio de Igualdad.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo. Este principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto al personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Principio de Igualdad retributiva.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

2. Cláusulas conjuntas.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en que son objetivos importantes para una igualdad de trato y oportunidades los siguientes:

- Igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
- No discriminación salarial por razón de sexo.
- Igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual o por razón de sexo.
- Igualdad en la formación y promoción profesional.

3. Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por Paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por Paternidad.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por

la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, el ejercicio de este derecho con la antelación suficiente para que aquel pueda ordenar la producción y, en todo caso, y como mínimo con un preaviso de 4 días.

5. Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

A) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

B) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

C) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

7. Protección a la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 del Artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses contemplada en el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores si se dan las circunstancias previstas en el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Vacaciones.

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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.

9. Violencia de género.

A las trabajadoras que hayan sido víctimas de la violencia de género, y así lo indique la orden de protección dictada por el juez, o en su caso, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, se les garantizarán o mejorarán los derechos relativos a las condiciones laborales que se regulan, atendiendo en todo caso a la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

SECCIÓN II

Planes de Igualdad

Artículo 63.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

–Planes de Igualdad:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas 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, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

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.

–Concepto de los Planes de Igualdad:

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas 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 razones de sexo.

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.

–Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

a. Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b. Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c. Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales.

d. Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e. Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f. Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g. Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

h. Excedencias último año y motivos.

i. Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j. Horas de formación último año y tipo de acciones formativas.

k. Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

–Objetivos de los Planes de Igualdad:

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

Tales objetivos consistirán en:

a. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista.

b. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad.

c. Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.

e. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.

f. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.

k. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Competencia de la Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo respecto los Diagnósticos de Situación y los Planes de Igualdad.

–Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades:

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente Convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta Sección II pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.

b. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.

c. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.

d. Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.

e. En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad de celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el Convenio Siderometalúrgico de Navarra.

SECCIÓN III

Integración laboral del minusválido

Artículo 64.

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a realizar las gestiones oportunas ante la Administración Foral, a fin de buscar soluciones dignas al problema del trabajador con minusvalía.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 65.

Las partes firmantes del Convenio del Metal de la Comunidad Foral de Navarra, 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, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

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 éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

c) En la extinción de contratos, el empresario vendrá obligado a comunicar el preaviso legal, en tiempo y forma, al trabajador y a su Sindicato, si estuviera afiliado, siempre que el propio trabajador así lo solicitase.

d) Las Empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado, y previa conformidad, siempre, de éste.

e) Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, en las Empresas con más de cinco trabajadores podrán realizarse elecciones sindicales a petición mayoritaria de los trabajadores afectados.

f) En las Empresas de más de 250 trabajadores, los miembros de los Comités de Empresa pertenecientes a una misma Central Sindical, legalmente constituida, podrán acumular en uno o varios de sus componentes el crédito de horas establecido legalmente. En ningún caso se rebasarán el máximo de horas que corresponda al total de todos ellos en virtud de esta acumulación.

A tales efectos, aquellos miembros que opten por la acumulación, notificarán a la Empresa con antelación, de al menos tres días, el miembro o miembros de Comité en quienes recaerá la acumulación durante el mes o meses siguientes.

CAPÍTULO XIII

Técnicos y cuadros

Artículo 66.

1. Se mantendrá, como mínimo, el actual abanico salarial en las Empresas.

2. La Comisión Paritaria, regulada en el artículo 69 de este Convenio, asumirá el encargo de estudiar supuestos específicos en los que pudiera ser de interés la suscripción de una póliza para la cobertura de la responsabilidad civil de Técnicos y Cuadros, que pudiera derivarse del ejercicio de su actividad laboral, así como de recopilar información sobre los costes que de la supuesta implantación de tal seguro se derivarían.

CAPÍTULO XIV

Otras regulaciones

Artículo 67. Empresas de Trabajo Temporal.

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, no podrán celebrar contratos a disposición en los siguientes supuestos:

A. Para sustituir a trabajadores en huelga.

B. Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para su seguridad o salud, se determinen legal o reglamentariamente.

C. Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

D. Para cubrir puestos de trabajo que impliquen mando o confianza o contratos de alta dirección.

Las Empresas vendrán obligadas a informar a los representantes de los trabajadores, a que se realicen un contrato con una empresa de Trabajo Temporal sobre los siguientes apartados:

- Nombre de la E.T.T.
- Trabajo a realizar y número de trabajadores.
- Tiempo de duración del contrato y jornada de los trabajadores.
- Coste del contrato.

El contrato de puesta a disposición se formalizará siempre por escrito y solamente podrán celebrar este tipo de contratos, con aquellas empresas usuarias que cumplan de forma íntegra con sus trabajadores todas las estipulaciones incluidas en este Convenio incluidas las salariales.

2. Las empresas usuarias, informarán a su representación sindical, de las previsiones de utilización de E.T.T. con al menos 1 mes de antelación. A su vez, pondrán a disposición de dichos representantes, la documentación que se produzca en relación con la utilización de los servicios prestados por trabajadores de las E.T.T.

En materia de retribuciones se estará en todo caso a lo establecido en el artículo 11 de la Ley 14/1994.

3. En todo lo no previsto en el presente Artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994 o disposiciones que las sustituyan.

Artículo 68. Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

1.º Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de éste Convenio Colectivo o de cualquiera otros que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2.º Igualmente las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación en materias que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 69. Comisión Paritaria.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este Convenio Colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

69.1. Composición y Domicilio.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por dos representantes de las organizaciones sindicales firmantes y dos representantes de las organizaciones empresariales firmantes, así como sus respectivos suplentes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, ocasionales o permanentes, que serán designados libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

A todos los efectos se establece como domicilio de la Comisión Paritaria del Sector Metal, el de la sede del Tribunal Laboral de Navarra C/ Nueva número 30 bajo, 31001 Pamplona.

69.2. Competencias.

La Comisión Paritaria del Sector tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

1. Interpretación de este convenio colectivo, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

2. Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este convenio colectivo que surjan en las empresas afectadas por este convenio de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.

3. Mediación a petición de las partes negociadoras en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

4. Aquellas otras funciones que resulten necesarias o convenientes, con acuerdo de las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente convenio colectivo.

5. Intervenir en los procedimientos de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo e inaplicación del Convenio en los términos establecidos en el presente Convenio.

Además de las funciones anteriores, la Comisión Paritaria tendrá las funciones que se consignan en relación con las materias que se enumeran a continuación:

1. Formación Profesional: Las funciones a desarrollar serán las establecidas en el último párrafo del Artículo 27 de este Convenio Colectivo.

2. Bolsa de Disponibilidad de Horas: Las funciones a desarrollar serán las correspondientes al seguimiento de la correcta aplicación de lo establecido en el artículo 30 de este Convenio Colectivo así como los demás cometidos de recepción de comunicaciones y documentación que se especifican en el Apartado Siete del referido artículo 30 del Convenio.

3. Salud Laboral: La Comisión Paritaria tendrá la función de aplicar en el ámbito de este Convenio Colectivo la normativa legal de Prevención de Riesgos.

Más específicamente esta Comisión tendrá como objetivos prioritarios los de información, formación y asesoramiento en materias de Prevención de Riesgos Laborales en aquellas Empresas que lo soliciten y, muy especialmente en aquellas que por su dimensión no vengan obligadas por la Ley a constituir Comité de Seguridad y Salud o a designar Delegados de Prevención.

Para el desarrollo de estas funciones la Comisión Paritaria, en esta materia de Salud Laboral, podrá delegar su actuación en técnicos o expertos designados por las entidades componentes de la misma.

Con el fin de obtener el apoyo financiero necesario para el desarrollo de estas actividades la Comisión de Salud Laboral recabará de los poderes públicos, tanto en el ámbito Foral como en el Estatal, el otorgamiento de los recursos económicos correspondientes.

4. Técnicos y Cuadros: Realizará los estudios y recopilación de información en los términos que se recogen en el artículo 66 número 2 de este Convenio Colectivo.

5. Clasificación profesional: Las funciones en esta materia serán las que se especifican en el Artículo 70 de este Convenio Colectivo.

6. Empleabilidad: La realización de las funciones y cometidos que se especifican en el artículo 74 de este Convenio Colectivo.

7. Medio Ambiente: desarrollar, durante el periodo de vigencia, los estudios y actuaciones precisas para valorar el impacto y trascendencia que para las Empresas del Sector Siderometalúrgico de Navarra pudiera tener el Protocolo de Kioto en su actual redacción o en la que pueda tener en el futuro.

8. Igualdad de Oportunidades: Desarrollará las funciones que se recogen en el Artículo 63 del presente Convenio Colectivo.

9. Cualificaciones profesionales: realizar el estudio de seguimiento de las disposiciones legales ya dictadas, o que en el futuro pudieran promulgarse, así como analizar las posibilidades de actuación que las organizaciones suscribientes de este Convenio colectivo pudieran desarrollar en esta materia, de conformidad con la normativa legal vigente.

69.3. Procedimiento.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente convenio un plazo distinto.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una de las partes, económica y social, que la componen. En consecuencia para que se entienda que existe acuerdo será necesaria la mayoría de las dos representaciones.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

CAPÍTULO XV

Clasificación profesional

Artículo 70.

70.1. Criterios generales.

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

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 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, podrán establecerse 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 serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

6. Las categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y 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 económico-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 u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

7. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

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 que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

Factor cuya valoración 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.

70.2. Adaptación en empresas.

1. La aplicación de la Clasificación Profesional requiere un proceso de adaptación en las empresas.

2. Con objeto de facilitar la adaptación, se aportan los siguientes instrumentos:

2.1. Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada Grupo Profesional, pudiendo ser complementada para reflejar las características específicas de empresas.

2.2. Relación a título orientativo de las antiguas categorías que se integran en cada Grupo Profesional, al efectuar la adaptación en los ámbitos inferiores.

2.3. El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de una empresa y el tamaño de la misma, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales descritas en el presente convenio, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada empresa, respetando el límite mínimo de dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales.

70.3. Implantación.

Las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán que adaptar el presente sistema de Clasificación Profesional.

Debido a que la implantación del Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, será necesario facilitar una adaptación paulatina de los mismos y, en este sentido, las partes deberán abordar su negociación para establecer salario o salarios de grupo, de acuerdo con los criterios establecidos en este Capítulo.

El tratamiento de los deslizamientos que pudieran producirse al establecer el salario de grupo se negociará en las empresas. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión paritaria del presente Convenio, en trámite preceptivo para ambas partes, la cual deberá resolver conforme al procedimiento general en el plazo máximo de quince días. En caso de no resolverse por la paritaria en dicho plazo o no existir acuerdo en la Comisión Paritaria las partes podrán acudir a la Jurisdicción Social.

Se establece una recomendación general con carácter orientativo para los procesos de adaptación en las empresas en el sentido de concretar la retribución cuando se realicen todas y algunas de las funciones establecidas para el grupo en el proceso de adaptación.

En el caso de discrepancias entre las partes durante la negociación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, las partes podrán pedir la mediación de la Comisión Paritaria del Acuerdo Estatal. En el supuesto que ya esté implementada dicha clasificación, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la misma, deberán ser resueltas en las Comisiones paritarias correspondientes a su ámbito.

70.4. Grupos profesionales.

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios Generales

Los 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 reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

–Analistas de sistemas (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 e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos 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 en 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 una misma área funcional.

Formación.–Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados “Titulados superiores de entrada”.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

–Titulados superiores de entrada (1).

–Proyectistas.

–A.T.S. y/o D.U.E.

–Arquitectos técnicos (Aparejadores).

–Ingenieros técnicos (Peritos).

–Graduados sociales y/o Diplomado en relaciones laborales.

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 en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales 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 A.T.S. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

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

5.–Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

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 equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

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:

–Jefe de taller.

–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, automación, 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 documentándoles 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, provisionales 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 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.–Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

–Delineantes de 1.ª

–Técnicos administrativos (Controller...).

–Técnicos laboratorio.

–Técnicos organización.

Operarios:

–Encargados.

–Profesional de oficio especial.

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 de aprovisionamientos y 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 V

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 intermedio de adaptación.

Formación.–Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

–Delineante de 2.ª

–Oficiales administrativos de 1.ª y 2.ª

–Comercial.

Operarios:

–Chofer de camión.

–Coordinadores de grupo.

–Profesionales de oficio de 1.ª y 2.ª

–Profesional siderúrgico de 1.ª y 2.ª

–Personal de diques y buques (2).

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, automación, 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 cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve 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, al efecto 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 y 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 partes 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, anormalidades, 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: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

–Almacenero.

–Auxiliares en general.

–Dependiente.

–Operador de ordenador.

–Telefonista.

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

Operarios:

–Chófer de turismo.

–Conductor de máquina.

–Especialista.

–Profesional de oficio de 3.ª

–Profesional siderúrgico de 3.ª

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, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3.–Tareas elementales en 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. Telefonista y/o recepcionista.

6.–Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado 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 muestra 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 de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

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

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

15.–Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.

16.–Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.

17.–Conducción con permiso adecuado, entendiendo 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, etc.).

19.–Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

20.–Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

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 específica ni período de adaptación.

Formación.–Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

–Ordenanza.

–Portero.

Operarios:

–Peón Especialista.

–Aprendiz 16 años.

–Aprendiz 17 años.

–Aprendiz mayor de 18 años (1.er, 2.º y 3.er año).

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, entendiendo 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 conlleva 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 del 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.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
		Analista de Sistemas (Titulado superior) Arquitectos Directores de áreas y servicios Ingenieros Licenciados	1
		Titulados Superiores de entrada A.T.S. y/o D.U.E. Arquitectos Técnicos (Aparejadores) Proyectistas Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura Graduados Sociales y/o Diplomado en Rel. Lab. Ingenieros Técnicos (Peritos)	2
Jefes de Taller Maestro Industrial	Jefes de Áreas y Servicios	Analista Programador Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefes de Áreas y Servicios	3
Encargados Profesional de Oficio Especial	Delineante 1.ª Técnicos Administrativos (Controller) Técnicos Laboratorio Técnicos Organización		4
Chófer de Camión Coordinador de grupo Profesional de Oficio de 1.ª y 2.ª Profesional Siderúrgico de 1.ª y 2.ª	Delineante 2.ª Oficiales Administrativos de 1.ª y 2.ª Comercial		5
Chófer de turismo Conductor de máquina Especialista Profesional de Oficio de 3.ª Profesional Siderúrgico de 3.ª	Almacenero Auxiliares en general Dependiente Operador de Ordenador Telefonista		6
Peón Especialista Aprendiz de 16 años Aprendiz de 17 años Aprendiz > 18 años de (1.er, 2.º y 3.er año)	Ordenanza Portero		7

Artículo 71. Regulaciones concretas.

Las partes signatarias del presente Convenio acuerdan lo siguiente:

a) En el Grupo Profesional 2 se integran los Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (Fijo, en Prácticas, etc.) si no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un periodo de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

b) Los Peones Especializados son aquellos operarios mayores de 18 años que realizan operaciones propias de especialista sin haber adquirido la capacitación suficiente para finalizarlas con un acabado y rendimiento adecuado y correcto y que no han llegado a alcanzar un grado de conocimiento completo en sistemas de calidad total, sistemas de prevención, etc. Estos Peones Especializados permanecerán clasificados en el Grupo Profesional 7 durante un periodo máximo de 6 meses, consecutivos o alternos, pasando, una vez transcurrido dicho periodo, a integrarse en el Grupo Profesional 6.

c) Dentro de la descripción de cada Grupo Profesional se facilita, con criterio orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de cotización a la seguridad social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidos en dicho Grupo.

Artículo 72. Salarios de Grupos Profesionales.

Durante los tres años de vigencia de este Convenio las Empresas garantizarán un Salario Bruto para los trabajadores mayores de 18 años –excepto los que estén vinculados a la Empresa por Contratos de Formacióno en Prácticas– de acuerdo con las siguientes normas:

1.º En el año 2012 la cuantía bruta anual del Salario Garantizado que deberá percibir cada trabajador según el Grupo Profesional en que se encuentre encuadrado será la siguiente:

Grupo 7	18.929,72 euros brutos/año
Grupo 6:	19.907,27 euros brutos/año
Grupo 5:	20.440,12 euros brutos/año
Grupo 4:	21.062,50 euros brutos/año
Grupo 3:	21.773,44 euros brutos/año
Grupo 2:	22.395,50 euros brutos/año
Grupo 1:	23.017,56 euros brutos/año

2.º En el año 2013 la cuantía bruta anual del Salario Garantizado que deberá percibir cada trabajador según el Grupo Profesional en que se encuentre encuadrado será la siguiente:

Grupo 7	19.043,30 euros brutos/año
Grupo 6:	20.026,71 euros brutos/año
Grupo 5:	20.562,76 euros brutos/año
Grupo 4:	21.188,87 euros brutos/año
Grupo 3:	21.904,08 euros brutos/año
Grupo 2:	22.529,87 euros brutos/año
Grupo 1:	23.155,66 euros brutos/año

3.º Asimismo para establecer el importe que deba tener este concepto en el año 2014, se tomará como base el Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en el valor medio que hubieran tenido respectivamente en el 2013 y se aplicará, el porcentaje de incremento establecido en el artículo 41 apartado A) para los incrementos sobre salarios garantizados.

4.º La cifra de Salario Garantizado que resulte en cada momento se abonará distribuida en 12 pagas ordinarias y 2 gratificaciones extraordinarias.

5.º Para el cómputo de estos Salarios Garantizados por Grupos Profesionales se incluirán todos los conceptos excepto la antigüedad, los pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad, y la prima a la producción, en Empresas con sistemas de incentivos, por rendimientos superiores a 68 puntos Bedaux, 114,68 del sistema centesimal o equivalentes en cualquier otro sistema de medición.

CAPÍTULO XVI

Proyecto sobre empleabilidad

Artículo 73. Bolsa de Empleo, formación y recolocación de trabajadores afectados por el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y cierres de empresa.

Esta cláusula tiene valor normativo y despliega efectividad jurídica inmediata para todos los trabajadores y empresa afectados por este Convenio de acuerdo a lo establecido en su ámbito personal (artículo 3)

Los trabajadores que extingan su contrato de trabajo a través del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o cierren sus empresas, además de inscribirse en el Servicio Público de empleo, deberán registrarse también en una bolsa o registro específico para los trabajadores afectados por este Convenio.

A tal fin, las partes firmantes del Convenio están obligadas a negociar los correspondientes Convenios de colaboración con el Servicio Navarro de empleo y demás organismos oficiales competentes, de manera que si resultase imprescindibles para el desarrollo de la actividad prevista en el Convenio, se consiga la pertinente autorización oficial, si esta resultase imprescindible.

Con el fin de posibilitar en un futuro el cobro de un complemento económico o mejora sobre las prestaciones contributivas por desempleo para los trabajadores que se inscriban en la bolsa, las aportaciones voluntarias o subvenciones que se pudiesen recibir, se ingresarán en una cuenta especial

que será gestionada por un Ente independiente, previa suscripción de un Convenio de colaboración o suscripción de Convenio especial.

El complemento que se pague con cargo a esta cuenta será fijado en su importe, requisitos y condiciones de abono por la Comisión Paritaria del Convenio, una vez evaluado por esta el capital económico acumulado en esa cuenta especial.

Asimismo, este capital económico que se nutre de subvenciones o aportaciones voluntarias públicas o privadas financiará, además del anteriormente descrito complemento sobre las prestaciones contributiva, acciones formativas específicas y muy cualificadas para los trabajadores afectados por este Convenio.

Estas acciones formativas serán distintas y complementarias a los cursos y demás acciones formativas organizadas por las entidades públicas o por los interlocutores sociales o por cualquier otra entidad.

Para facilitar la adquisición y mantenimiento de la especial cualificación profesional y la idoneidad de aptitud para el desempeño inmediato de tareas laborales de los trabajadores, y por tanto para la recolocación inmediata de los mismo, las empresas deberán necesariamente y con carácter previo a toda contratación, comunicar a la Comisión Paritaria prevista en el Convenio, sus necesidades de personal de nuevo ingreso o nuevas contrataciones así como los perfiles profesionales, académicos, y de titulación de estos nuevos empleos. La Comisión Paritaria definirá el contenido de esta comunicación así como el contenido de las decisiones formativas a la vista de esta información que continuamente reciba de las empresas, sobre sus necesidades de contratación y colocación.

Las empresas afectadas por este Convenio realizarán sus nuevas contrataciones preferentemente con trabajadores incluidos en esta bolsa de recolocación y formación profesional continua.

Los trabajadores incluidos en esta bolsa y que hayan realizado las acciones formativas específicas, recibirán la certificación oportuna acreditativa de haber realizado estas acciones formativas.

Los trabajadores incluidos en la bolsa están obligados a realizar las acciones formativas que se establezcan.

En la Comisión Paritaria del Convenio, sólo estarán presentes los firmantes del Convenio puesto que la función que se le encomienda es de mera aplicación, desarrollo e interpretación del mismo, sin necesidad de proceder a una nueva negociación ni regulación.

Como obligación adicional a las previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, será preceptivo que con carácter previo al inicio del período de consultas a que está obligada por Ley, la empresa comunique a la Comisión Paritaria del Convenio su decisión de poner en marcha el ERE así como los motivos del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Inaplicación del Convenio

Será de aplicación en esta materia lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento se iniciará por la Dirección de la empresa la cual comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

A la comunicación de inicio del periodo de consultas se acompañará la documentación acreditativa de la concurrencia de las causas de inaplicación alegadas por la Dirección de la empresa. Dicha documentación será la siguiente:

1.–Memoria explicativa que comprenda las siguientes cuestiones:

a) Detalle de las medidas propuestas.

b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.

c) Los objetivos que se pretenden alcanzar.

d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la Empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.

e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados.

2.–Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa, que podrá ser emitido por técnicos independientes externos a la empresa o por responsables de la Empresa. Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades y, en su caso, informe de auditores).

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

La comunicación a la Comisión Paritaria deberá ir acompañada de la comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Si no designaran dicha comisión, la representación de los trabajadores corresponderá a los sindicatos firmantes de este convenio que actuarán en representación de estos.

Durante el periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales desde la fecha de comunicación de inicio del citado periodo a la Comisión Paritaria, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

La duración del periodo de consultas podrá ampliarse siempre que exista acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. El acuerdo de ampliación deberá constar por escrito en Acta.

El periodo de consultas versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance. En dicho periodo la Dirección de la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son ciertas y las medidas propuestas justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo.

En todo caso las partes, en cualquier momento, podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales regulados en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra. Dicha sustitución requerirá el acuerdo expreso y escrito de ambas partes; Dirección de la Empresa y Representación Legal de los Trabajadores, el cual deberá manifestar la expresa y clara voluntad de las partes de sustituir el periodo de consultas y el sometimiento también expreso al procedimiento de mediación o al de arbitraje que en todo caso tendrá que ser voluntario.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas antes reseñadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo 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, establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar por la correcta aplicación de lo acordado e incluir procedimientos para la revisión anual del acuerdo para los supuestos de desaparición o modificación de las causas que lo motivaron. Además, en caso de referirse el acuerdo de inaplicación a las condiciones salariales, deberá incluir un Plan de Convergencia de las condiciones salariales de la empresa a las Tablas de Salario Garantizado del Convenio. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo en el plazo máximo de siete días desde su firma.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, o si sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, las partes no alcanzasen acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra, salvo que las partes hubiesen previamente sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el citado Órgano de Solución Autónoma de conflictos Laborales.

El sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas las partes para dicho sometimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos o, mientras esta no esté constituida, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si esta fuera competente. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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 a los solos efectos de depósito.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las Tablas de Salarios que hasta el año 1991 venían figurando como Anexo III al Convenio desaparecieron del mismo en las siguientes condiciones:

Dada la necesidad inexcusable de partir de una estructura salarial determinada, las Empresas existentes en el momento de la firma de este Convenio actuarán de la forma siguiente:

Aquellas que con anterioridad venían disponiendo de una estructura salarial propia, seguirán aplicándola en lo sucesivo.

Las Empresas que utilizaban las Tablas de Salarios Mínimo del Anexo III, como estructura salarial de referencia, continuarán aplicando las vigentes a 31-XII-1.991, actualizadas, en los años sucesivos, con los incrementos salariales de carácter general que se pacten en los correspondientes Convenios Regionales de Industrias Siderometalúrgicas de Navarra.

Incremento salarial y cuantías aplicables de diversos conceptos, en el Convenio del Metal de Navarra 2012

1. Incremento salarial, salarios reales = 0,25%.
2. Plus Carencia de Incentivo: 82,76 euros.
3. Antigüedad:

1.er trienio: 131,21.
2.º trienio: 262,44.
3.er trienio: 459,20.
4.º trienio: 590,29.
5.º trienio: 655,69.
6.º trienio: 853,08.
7.º trienio: 918,35.
8.º trienio: 983,95.

Incrementándose en 67,26 euros más los sucesivos trienios.

4. Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad; nocturnidad: 0,25%.
5. Viajes y dietas:

En aquellos desplazamientos que deban efectuar los trabajadores por cuenta de la empresa, percibirán además de los gastos de transporte, la cantidad de 36,40 euros por dieta completa, a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días, en cuyo caso el valor de la dieta será de 44,33 euros/día.

La media dieta se pagará a razón de 21,08 euros.

6. Contrato para la Formación:

Trabajadores en Formación de 1.er año: 552,51 euros.
2.º año: 655,90 euros.

7. Salarios de Grupos Profesionales: 0,50%,

Grupo 7: 18.929,72 euros brutos/año.
Grupo 6: 19.907,27 euros brutos/año.
Grupo 5: 20.440,12 euros brutos/año.
Grupo 4: 21.062,50 euros brutos/año.
Grupo 3: 21.773,44 euros brutos/año.
Grupo 2: 22.395,50 euros brutos/año.
Grupo 1: 23.017,56 euros brutos/año.

Incremento salarial y cuantías aplicables de diversos conceptos, en el Convenio del Metal de Navarra 2013

1. Incremento salarial, salarios reales = 0,60%.
2. Plus Carencia de Incentivo: 83,25 euros.
3. Antigüedad:

1.er trienio: 132,00.
2.º trienio: 264,01.
3.er trienio: 461,95.
4.º trienio: 593,83.
5.º trienio: 659,62.
6.º trienio: 858,25.
7.º trienio: 923,86.
8.º trienio: 989,85.

Incrementándose en 67,66 euros más los sucesivos trienios.

4. Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad; nocturnidad: 0,60%.
5. Viajes y dietas:

En aquellos desplazamientos que deban efectuar los trabajadores por cuenta de la empresa, percibirán además de los gastos de transporte, la cantidad de 36,61 euros por dieta completa, a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días, en cuyo caso el valor de la dieta será de 44,59 euros/día.

La media dieta se pagará a razón de 21,20 euros.

6. Contrato para la Formación:

Trabajadores en Formación de 1.er año: 555,82 euros.
Trabajadores en Formación de 2.º año: 659,83 euros.

7. Salarios de Grupos Profesionales: 0,60%.

Grupo 7: 19.043,30 euros brutos/año.
Grupo 6: 20.026,71 euros brutos/año.
Grupo 5: 20.562,76 euros brutos/año.
Grupo 4: 21.188,87 euros brutos/año.
Grupo 3: 21.904,08 euros brutos/año.
Grupo 2: 22.529,87 euros brutos/año.
Grupo 1: 23.155,66 euros brutos/año.

EL PRESIDENTE

U.G.T. A.N.E.M.
CC.OO. A.P.M.E.N.

F1312231