

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Industria Siderometalúrgica

Núm. 4.041

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Industria Siderometalúrgica de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Industria Siderometalúrgica de Zaragoza (código de convenio 50000675011982), suscrito el día 11 de marzo de 2014, de una parte, por la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ), en representación de las empresas del sector, y de otra, por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 24 de marzo de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 27 de marzo de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo se concierne por los representantes designados por la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza (FEMZ), en representación de la parte empresarial, y las centrales sindicales, Federación de Industrias de Comisiones Obreras de Aragón (FI-CC.OO.) y la Federación del Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores de Aragón (MCA-UGT), en representación de la parte social.

El contenido del presente convenio colectivo regula las condiciones laborales de empresas y trabajadores y trabajadoras del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza, manifestando las partes firmantes su vocación de considerarlo como la norma de referencia para el sector de la provincia en todas las materias que se regulan en su texto articulado.

TEXTO ARTICULADO

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito del convenio.*

1.1. **Ámbito funcional:** El presente convenio colectivo obliga a las empresas y trabajadores y trabajadoras del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, siempre que no se rijan por otro convenio por razón legal, y comprende a todas las empresas, trabajadores y trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el sector del Metal.

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

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

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

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

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

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

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

En el anexo III del mismo se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al sector.

1.2. **Ámbito territorial:** El presente convenio afectará a las empresas que se encuentran radicadas en la provincia de Zaragoza.

1.3. **Ámbito personal:** El presente convenio afectará a todos los trabajadores y trabajadoras, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas, sin más excepciones que las establecidas por la Ley.

1.4. **Ámbito temporal:** La duración de este convenio será de un año, siendo por ello de aplicación en el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014. El artículo relativo a la prestación por invalidez o muerte iniciará sus efectos cuarenta y cinco días después de la publicación del convenio.

Art. 2.º *Denuncia.*

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio el primer mes del año 2015, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y a la autoridad laboral.

Art. 3.º *Garantía de acuerdos.*

Las partes firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello, el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

Art. 4.º *Unidad del convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador y trabajadora en su respectiva categoría.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En lo económico, para la aplicación del convenio a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación, con las exclusiones especificadas en los artículos 12 y 16 del presente convenio.

Art. 6.º *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global, e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Art. 7.º *Productividad.*

Consientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlos, para orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

—Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.

—Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

—La política de inversiones.

—La racionalización de la organización productiva.

—La mejora tecnológica.

- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y la incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados. Teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios.

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias de empresa, que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de la empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

3. Establecimiento, con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

4. Participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitida por los trabajadores y trabajadoras.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia de este convenio se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

- a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.
- b) Inversiones que creen puestos de trabajo.
- c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores y trabajadoras.

7. Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador o a la trabajadora.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a trabajadores y trabajadoras.
- b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores o trabajadoras sobre otros u otras.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a trabajadores y trabajadoras que se vean afectados por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
- d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley.

Art. 8.º *Absentismo.*

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador o la trabajadora en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con las 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 trabajadoras. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerdan:

1. 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 al objetivo antes indicado.

2. 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 OIT.

3. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras deberá ser consultada en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental de los trabajadores y trabajadoras.

4. Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador o de la trabajadora 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.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve 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 de accidente, cuando así decreta por la autoridad laboral o lo decida la propia empresa, sea o no a instancia de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.
- Los supuestos por paternidad o maternidad del trabajador o la trabajadora.
- El cuidado por 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.
- Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que solo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.
- Las ausencias por asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social.
- Las ausencias, con límite de dieciséis horas al año para la asistencia sanitaria de la Seguridad Social del propio trabajador o la propia trabajadora o del acompañamiento de hijos o hijas menores o hijos o hijas con discapacidad a facultativo o facultativa de cabecera o especialista.

5. En las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

6. Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos), se negociará libremente esta cuestión cuando las partes así lo acuerden.

A efectos de tal negociación se tendrán como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

- Reducción de las causas que lo generan.
- Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para los trabajadores y las trabajadoras.
- Renegociación de los complementos económicos en situaciones de incapacidad transitoria (IT) a cargo de la empresa, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores y las trabajadoras con enfermedad y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

b) Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales: 1) aquellas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución, y 2) aquellas en las que una actuación realista y negociada de partes puede conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Tanto unas como otras se definirán y cuantificarán en cada ámbito de negociación en función de cuanto ha quedado antes señalado.

c) En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y la empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

d) Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

7. Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

8. Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de la comisión paritaria de este convenio.

CAPÍTULO II

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

Art. 9.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral, tanto en la actividad continuada como partida, queda establecida para el año de vigencia del convenio en 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

En relación a la distribución irregular de la jornada, se estará a lo dispuesto en cada momento por el Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, prevalecerá lo acordado por las partes en las empresas.

En su aplicación, se acuerda un preaviso a los trabajadores afectados de al menos cinco días laborables a la efectividad de la medida, y, salvo acuerdo entre las partes, no será de aplicación cuando se den las siguientes circunstancias:

a) Tener a su exclusivo cuidado, por razones de guarda legal, algún menor de 8 años.

b) Tener a su cuidado directo un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o dependencia no pueda valerse por sí mismo.

c) Coincidir las horas fijadas con exámenes de estudios tendentes a la obtención de un título oficial.

d) Coincidir las fechas con supuestos de permiso retribuido.

e) La coincidencia con la realización de otras actividades legalmente establecidas y comunicadas a la empresa (pluriempleo).

La aplicación de la jornada irregular podrá ser objeto de desarrollo en la comisión de seguimiento de convenio.

Art. 10. *Horas extraordinarias.*

Las horas que excedan del cómputo global anual determinado en el artículo anterior tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales. Para ello, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el párrafo siguiente. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, a los delegados o las delegadas de personal y delegados o delegadas sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador o a la trabajadora en el recibo correspondiente. Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada.

Por acuerdo entre el trabajador o la trabajadora y la dirección de la empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas, por un tiempo equivalente de descanso, con el recargo correspondiente, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso, el período de su disfrute.

En tanto en cuanto la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 tenga el carácter de norma pactada entre las partes, el precio de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 56 de la misma, que señala:

“Las horas extraordinarias que se trabajan de diez de la noche a seis de la mañana en domingo o festivo no recuperables se abonarán con el 75% de recargo.

Cada hora extraordinaria de trabajo se pagará con un recargo de un 40% al menos sobre el salario tipo de la hora ordinaria.

Cuando las horas extraordinarias se presten durante las horas de diez a seis, excedan de las dos primeras extraordinarias o de veinticinco al mes, el recargo no podrá ser inferior al 60%”.

Art. 11. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales reglamentarias consistirán en treinta días naturales (que comprenderán, al menos, veintiséis días laborables) para los que ostenten un año de antigüedad en la empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda. Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en verano.

Los días laborables comprendidos dentro del período de vacaciones establecido en el párrafo anterior serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador por salario base y complementos salariales, a que hacía referencia el artículo 70 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, en los últimos noventa días efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

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

En aplicación del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 12. *Retribuciones.*

Primero:

a) Las tablas salariales del anexo I recogen dos columnas: la primera constituye el salario del convenio aplicable sobre los trescientos sesenta y cinco días del año o doce meses, según su caso, calculándose así mismo sobre ella los complementos salariales y las horas extraordinarias.

Para el año de vigencia del convenio (2014) se pacta un incremento del 0,3% de las tablas salariales del año 2013, consolidándose a las mismas las cantidades abonadas en paga única por revisión salarial de los años 2012 y 2013. El incremento total se trasladará al anexo II, con efectos y devengo a partir del 1 de enero de 2014.

b) Se incluye una segunda columna en el anexo I, en la que figura la remuneración anual, según categorías profesionales, en función de las horas anuales de trabajo señaladas en el artículo 9.º del convenio en vigor, y en la que se incluye la cantidad adicional señalada en el artículo 14 sobre gratificaciones extraordinarias.

Segundo:

Para el año de vigencia del convenio, a aquellos trabajadores o trabajadoras que perciban retribuciones superiores en cómputo anual a las señaladas en el presente convenio se les garantizará un incremento salarial consistente en la diferencia que resulte para cada categoría. Para 2014 será la cantidad reflejada en el anexo II con respecto a lo percibido en 2013. Asimismo aquellos trabajadores o trabajadoras que operen con pluses regulados por el propio convenio provincial y la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, como tóxico, penoso, peligroso, nocturno, etc., así como con sistemas de primas que tengan su base de cálculo en las tablas del convenio y que realmente respondan a ese concepto, tendrán un incremento de igual cuantía al de las tablas vigentes que operen en cada año.

Igualmente, en aquellos casos en que las tablas no sean coincidentes, se procederá de la siguiente forma:

El salario base se incrementará en la cuantía de diferencia entre las tablas del año en curso y las del precedente.

El resto de pluses regulados por el propio convenio provincial y la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y que realmente respondan a ese concepto tendrán un incremento en la cuantía de diferencia entre las tablas del año en curso y las del precedente.

En el precio prima/hora establecido en cada caso se incrementará cada uno de los puntos de actividad de las respectivas categorías en la cuantía en que sean incrementadas las tablas del año en curso respecto de las del precedente.

Los nuevos aumentos en la categoría profesional producidos en los años de vigencia del convenio se abonarán con independencia de los incrementos salariales antes señalados.

Tercero:

Los atrasos dimanantes de la aplicación del presente convenio podrán ser abonados por las empresas hasta el último día del mes siguiente al de su publicación en el BOPZ.

Cuarto:

Los incrementos salariales que se pactan en los puntos anteriores conllevan el cumplimiento de los artículos 7.º y 8.º.

Art. 13. *Revisión salarial.*

Para el año 2014 se establece una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio (2014) concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre de 2014, sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo. Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro en el mismo mes se tomará esta última para calcular el exceso.

De producirse este hecho, si supone un incremento, se abonará e incluirá en la base salarial con efectos 1 de enero de 2014. Esta actualización salarial, caso de que corresponda, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 2015.

Art. 14. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonarán tomando como base los salarios que, según categorías profesionales, se incluyen en la columna salario convenio del anexo I. (En el caso de salarios diarios, se tomará como base la resultante de multiplicar por 30 dicho salario). A esta cantidad se adicionará el complemento “ad personam” que, en su caso, pueda corresponder y una cantidad adicional de 50 euros, para cada una de las dos gratificaciones.

Su devengo será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre de que se trate, salvo que se opte por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre las partes.

Art. 15. *Antigüedad. Complemento “ad personam”.*

Se mantiene el denominado complemento “ad personam”, sustitutivo del de antigüedad, para aquellos que consolidaron aquel a 31 de diciembre de 1996.

Las cantidades correspondientes a este concepto no serán compensables ni absorbibles. El importe del complemento “ad personam” correspondiente al año 2014 se incrementará en un 0,3%.

Art. 16. Rendimientos y primas.

Las empresas que trabajen con sistemas de incentivos garantizarán, como mínimo, a sus trabajadores una prima del 25% de la columna salario convenio del anexo I, según la categoría profesional que corresponda y por día de trabajo efectivo, cuando trabajen a una actividad de 110 puntos de la Comisión Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

A tal actividad óptima de la Comisión Nacional de Productividad, es decir, a 133,33 puntos, o sus equivalentes en otros sistemas, se abonará, como mínimo, una prima del 50% de la columna salario convenio del anexo I, según la categoría profesional que ostente.

Entre la actividad 100 y 110 puntos, o sus equivalentes, las primas o incentivos oscilarán, en proporción lineal, entre el 0 y el 25%, como mínimo, de los salarios especificados en la columna salario convenio del anexo I.

No obstante, al personal remunerado por cualquier sistema de incentivo, y que por causas no imputables al mismo no alcance el rendimiento o actividad de 110 puntos, se le garantizará como percepción mínima por tal concepto la cuantía del plus de carencia de incentivo, siempre y cuando no reciba la cantidad correspondiente al 22% establecida en el artículo 17.

Art. 17. Carencia de incentivo.

Al personal que en empresas, racionalizadas o no, trabaje sin incentivo (a excepción de aprendices y aspirantes) durante el año de vigencia del convenio se le abonará según los salarios base a que sean acreedores y por día laborable (es decir, con la única exclusión de domingos y festivos) un plus del 22% sobre el salario incluido en la columna salario convenio del anexo I si no percibe otras cantidades adicionales a tales salarios que alcancen, como mínimo, dicho 22%.

Art. 18. Plus de distancia.

Para el año 2014, y durante su vigencia, sigue fijado en 0,25 euros por kilómetro, en las condiciones que establecía la Orden de 10 de febrero de 1958. A estos efectos, se considerará como límite de casco urbano de la ciudad de Zaragoza el límite de retorno del servicio de autotaxi. Para otras localidades de la provincia, se estará al límite del suelo urbanizable en el término municipal, situado en el eje de comunicación correspondiente.

Art. 19. Dietas.

Para 2014, y durante su vigencia, el personal que con arreglo a la Ley tenga derecho al percibo de dietas recibirá, por dieta completa, se mantiene fijada en la cantidad de 40 euros por día.

En idénticas condiciones que en el párrafo anterior, la media dieta consistirá en 15 euros por día.

CAPÍTULO IV

MEJORAS SOCIALES

Art. 20. Prestación por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se deriva una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador o a la trabajadora la cantidad de 32.000 euros, a tanto alzado y por una sola vez, si el derecho a su devengo se produce a partir de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación del convenio, tal como señala el artículo 1.4 del convenio. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

- Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.
- Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto los derechohabientes.

Para cubrir estas prestaciones, la Federación de Empresarios del Metal concertará una póliza de seguro a la cual podrán adherirse todas las empresas que lo deseen.

La obligación establecida en este artículo no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios a cuenta de la empresa o por pólizas similares, más que en las diferencias necesarias para cubrir las cantidades aludidas en el párrafo primero de este artículo.

Art. 21. Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo (no “in itinere”) que requiera hospitalización de al menos cuarenta y ocho horas, el trabajador o la trabajadora percibirá durante el período de baja, y con un máximo de seis meses, un complemento del 15% de su base reguladora, adicional a la prestación de la Seguridad Social, siempre que no hubiera recargo de prestaciones por el mismo hecho reconocido en resolución administrativa o judicial.

Se procederá al abono del complemento con carácter de anticipo cuando acaezca el hecho, si bien en este supuesto, si se declarara “a posteriori” el recargo de prestaciones, se realizará el descuento en su retribución de la cantidad percibida por el citado complemento.

Art. 22. Desplazamiento.

En relación con el personal temporalmente desplazado se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo será de aplicación lo dispuesto en capítulo VII del vigente Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

Cuando el desplazamiento sea superior a tres meses y no se haya hecho uso de la facultad determinada en el citado artículo 40.4, el trabajador o la trabajadora, tendrá derecho no sólo a los cuatro días laborables, sino también a la parte proporcional del tiempo de exceso de los tres meses. La fracción de día resultante se redondeará por exceso o por defecto, según sobrepase o no del 50% de la unidad.

Los desplazamientos no inferiores a dos meses serán acumulables al cómputo de dicho artículo cuando, dentro de los cuatro meses siguientes a partir del primer día de un primer desplazamiento se efectúen otros que, en total, sumen los tres meses.

Art. 23. Excedencia voluntaria por cuidado de hijo de trabajador o trabajadora.

A partir de la presentación del texto de este convenio ante la autoridad laboral, esta excedencia se regirá por lo dispuesto en el artículo 46.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, será no superior a tres años entre la fecha de finalización del descanso por maternidad, o en su caso de la resolución judicial o administrativa, y el período de excedencia, y se tendrá derecho de reincorporación automática a la empresa al finalizar su duración, siempre que se solicite dicha reincorporación con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha de finalización de dicha excedencia.

Art. 23. bis. Excedencia voluntaria por cuidado de un familiar.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores o trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, con arreglo al artículo 46.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

COMISIONES PARITARIAS

Art. 24. Comisión paritaria del convenio. Naturaleza y funciones.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones de actuación:

A) Funciones de carácter informativo:

Se considerarán funciones de carácter informativo todas las referidas a la recepción de información y contenido de cuantas solicitudes se produzcan por parte de la empresa ante la representación legal de los trabajadores o, en su ausencia, a ante los trabajadores, en las siguientes materias: modificación sustancial de las condiciones de trabajo, distribución irregular de la jornada, movilidad geográfica, movilidad funcional, expedientes de regulación de empleo, inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, en las materias a las que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, esta comisión recibirá copia de cuantos acuerdos o desacuerdos se produzcan en el período de consulta, al respecto de las materias anteriormente señaladas, entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, y en su defecto, la comisión de trabajadores de la empresa o la comisión de los sindicatos más representativos del sector y firmantes del convenio, en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Funciones de intervención:

- Interpretación auténtica del convenio.
- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos sobre las materias que actualmente regulan los artículos 39, 40, 41, 82 y 87 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual, éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

5. Podrá conocer de los desacuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, de acuerdo a lo establecido al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquiera de las partes, mediante petición motivada, podrá someter a esta comisión la discrepancia, aportando la información y documentación necesaria. La comisión dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse.

A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la materia de inaplicación, el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así

como el acta de desacuerdo y las actas del período de consulta, si las hubiere. Asimismo, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), para solventar de manera efectiva su discrepancia.

6. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

Con mero carácter enunciativo podrán ser funciones de esta comisión: el establecimiento de criterios unificados sobre normativa laboral; estudio y canalización de los problemas de índole social; las funciones de mediación y recomendación en caso de conflicto colectivo a instancia de las partes interesadas.

Las partes se comprometen a abordar a través de la comisión los problemas de productividad, absentismo, pluriempleo, horas extraordinarias, expedientes de crisis, problemas de trabajadores o trabajadoras de montaje y creación de puestos de trabajo, que, como más urgentes, precisan un análisis de carácter general y conjunto, en la búsqueda de futuras soluciones.

Los escritos o comunicados relativos a las competencias anteriores que sean dirigidos a la comisión paritaria, podrán ser remitidos a través de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza o de las centrales sindicales firmantes del convenio, Federación de Industria de CC.OO. de Aragón y la Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT Aragón.

Art. 25. Composición.

La comisión se compondrá de un máximo de seis vocalías, por cada una de las representaciones actuantes en la comisión negociadora, y en paridad de miembros.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, que tendrán voz pero no voto.

Art. 26. Convocatoria.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todas las vocalías previamente convocadas y, en segunda convocatoria, actuará con quienes asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de las vocalías presentes, sean titulares o suplentes.

Art. 27. Acuerdos.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la comisión paritaria del convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

La comisión paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de veinte días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta.

Art. 28. Comisión de salud laboral.

La protección de la seguridad y la salud de trabajadores y trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, considerando que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Con esta finalidad acuerdan proceder a la constitución de una comisión de seguridad y salud laboral.

Dicha comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de cuatro vocalías por cada una de las dos representaciones actuantes en la comisión negociadora. Se reunirá, con carácter ordinario, cada dos meses, o cuando extraordinariamente sea solicitada por alguna de las representaciones señaladas, mediante petición motivada. A las mismas, podrán asistir asesores de cada parte o de común acuerdo, que tendrán voz pero no voto.

Por otra parte, las partes crearán instrumentos y mecanismos de participación y desarrollo, que lleven a efecto cuantas medidas preventivas específicas sean emprendidas por las Administraciones Públicas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

La comisión tendrá como principales materias de actuación:

— El conocimiento de las cuestiones o problemas que le sean sometidos de común acuerdo por las partes afectadas para su tratamiento y posible resolución.

— La elaboración y difusión de criterios comunes para la evaluación de riesgos, planificación y organización de la prevención, sistemas de información y formación, así como de vigilancia de la salud.

— El seguimiento y estudio de la siniestralidad en el sector, al objeto de analizar los elementos que intervienen en ella y las posibles actuaciones al respecto.

— El seguimiento, en el ámbito de aplicación del convenio, de la actuación de los servicios de prevención ajenos acreditados, entidades formativas acreditadas y otras instituciones que intervienen en la materia en el marco de sus intervenciones y competencias profesionales.

— El seguimiento de la puesta en marcha de la tarjeta profesional para las empresas del metal que trabajan en la construcción, tal y como establece en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, suscrito por Confemetal y la Federación

del Metal, Construcción y Afines de UGT y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO., publicado en el “Boletín Oficial del Estado” núm. 68, de 20 de marzo de 2009.

A tal efecto, consideran que es preciso contar en el seno de la empresa con la colaboración de todas las partes implicadas, de forma que las medidas preventivas permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

En este sentido, conviene recordar las principales obligaciones generales que tienen la empresa y los trabajadores y las trabajadoras.

Son obligaciones de la empresa, entre otras:

— Cumplir las disposiciones vigentes en la materia y aquellas que fuesen de aplicación en la empresa en razón de las actividades laborales que se realicen.

— Realizar la correspondiente evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, la cual será entregada a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en materia de prevención de riesgos.

— Adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que se pongan a disposición de los trabajadores y las trabajadoras sean adecuados al trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a la persona, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras al utilizar dichos equipos de trabajo.

— Proporcionar gratuitamente a los trabajadores y las trabajadoras los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, velando por una utilización y mantenimiento adecuados. Dichos equipos responderán a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, a las condiciones anatómicas y fisiológicas y al estado de salud de los trabajadores y las trabajadoras y se adecuarán a quien los porte, tras los ajustes necesarios.

— Evitar, en la medida en que sea técnicamente posible, la utilización en el trabajo de agentes cancerígenos o mutágenos, en particular mediante su sustitución por una sustancia, un preparado o un procedimiento que, en condiciones normales de utilización, no sea peligroso o lo sea en menor grado para la salud o la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras.

— Garantizar a los trabajadores y las trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y, en especial, a su puesto de trabajo preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. El tiempo empleado a estos efectos se considerará como tiempo de trabajo, en el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana.

Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo, del que se informará previamente a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará al trabajador o trabajadora afectado y al comité de salud y seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley Básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, todo trabajador y trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador o la trabajadora.

— Dar cumplimiento a las obligaciones establecidas por la legislación vigente en materia de coordinación de actividades empresariales.

— Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a riesgos que afecten a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, así como facilitar, si existen posibilidades técnicas y objetivas, la existencia de puestos de trabajo exentos de riesgos, a estos efectos.

Estas obligaciones, así como cuantas otras deban ser asumidas por la empresa al objeto de dar cumplimiento a su deber de prevención y protección para con la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras a su servicio, deberán llevarse a cabo, y en los términos que señale la legislación vigente en cada momento, respetando los derechos de información, participación y consulta de los trabajadores y las trabajadoras, y en su caso de su representación en materia de prevención de riesgos laborales. Así, ocurrido un accidente, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará, a la mayor brevedad posible, a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en esta materia, a los efectos oportunos.

En este sentido, y según el Real Decreto 604/2006 que modifica el Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, los trabajadores y las trabajadoras y su representación deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación mencionada, que incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como el acceso, a través de copia, a la documentación correspondiente a dichas materias.

Asimismo, el mencionado Real Decreto modifica el artículo 16.2 del Reglamento, señalando que la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras deberá ser consultada por la empresa con carácter previo a la adop-

ción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos y que los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del comité de seguridad y salud de la empresa.

Consecuentemente, son obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras, entre otras:

— Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

— Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

— Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta y cuidar de su perfecto estado y conservación.

— Informar de inmediato al personal de superior jerarquía directa, y a los trabajadores o trabajadoras que se designaran para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

— Realizar los reconocimientos médicos en los casos establecidos por la legislación y demás medidas sanitarias legales.

— Actuar con el sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Igualmente, y dadas las recientes aclaraciones en materia de normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales recogidas en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, conviene recordar entre otras las siguientes normas:

— Prendas de trabajo y equipos de protección individual: Todos los trabajadores y trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo dispondrán de dos equipamientos completos adaptados a las condiciones termohigrométricas, por ejemplo aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores y trabajadoras, de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo dará lugar a su sustitución inmediata.

La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el comité de seguridad y salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.

— Contratas y subcontratas: Las empresas contratistas adoptarán las medidas necesarias para garantizar que con carácter previo al inicio de las actividades objeto de subcontratación, los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las empresas que lleven a cabo las mismas hayan recibido una formación preventiva acorde con los puestos a desarrollar. Igualmente recibirán, previamente a la ejecución, información suficiente y adecuada respecto de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular la exigencia de controles médicos específicos si hubiera lugar, así como las medidas de protección y prevención frente a los riesgos inherentes a trabajo encomendado.

Las empresas contratistas responderán solidariamente de acuerdo con lo establecido en la Ley en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan en el centro de trabajo de la empresa titular del mismo.

De toda comunicación de baja y alta médica realizada por la mutua y que tenga conocimiento el empresario deberá informarse al comité de seguridad y salud o en su defecto al delegado de prevención.

— Trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos: En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador o trabajadora resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

Cuando un trabajador o trabajadora fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador o la trabajadora deberá ser destinado preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Art. 29. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio colectivo 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.

OBJETIVOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO:

Las partes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.
- La general utilización de lenguaje no sexista en toda comunicación o información.

Art. 30. Planes de igualdad.

Las organizaciones firmantes del convenio 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 el compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad se acuerdan 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, basándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la comisión paritaria, que se constituye, las competencias señaladas, 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

• 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 la hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres 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 la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, pudiendo ésta 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 se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que consistirán 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, 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.

l) Protocolo de actuación en los supuestos en los que haya alguna víctima de violencia de género en la empresa, con aplicación de la Ley Orgánica 1/2004.

• **Competencia de las empresas y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración de los Planes de igualdad:**

El diagnóstico de situación será realizado por la empresa. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será entregada a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a efectos de informe, garantizando de tal forma, lo regulado en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, es decir, el acceso de tal representación, a la información sobre su elaboración y contenido.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras 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 revisieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades, creada al efecto, será la facultada para conocer y estudiar las mismas.

Una vez implantado el Plan de igualdad en la empresa se informará a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras con carácter anual sobre su evolución, pudiendo ésta última emitir informe si así lo estima oportuno.

En las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, en el plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo, a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo, se negociarán e implantarán los Planes de igualdad pendientes.

• **Funciones de la comisión paritaria en materia de igualdad de oportunidades:**

La comisión paritaria constituida por la representación de las entidades firmantes del presente convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en estos apartados 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.

En virtud de los compromisos asumidos por las partes signatarias del convenio en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, las entidades señaladas acuerdan:

1. Formalizar la constitución de la comisión para la igualdad de oportunidades.

2. Las partes se comprometen, de acuerdo a lo establecido en el convenio y en ejecución de las funciones de la comisión, a abordar los problemas de discriminación o desigualdad, que precisan un análisis de carácter general y conjunto, así mismo identificarán las posibles discriminaciones por razón de sexo y buscarán las soluciones para atajarlas.

3. La comisión estará formada por cuatro componentes de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza, en representación de las empresas del sector, y por dos componentes de la Federación de Industria de CC.OO. de Aragón, y dos componentes por la Federación de MCA-UGT de Aragón, en representación de los trabajadores y trabajadoras afectados por el convenio.

4. La comisión se reunirá, como mínimo dos veces al año, así como las que, a propuesta motivada de cualquiera de las dos partes representadas en el convenio, se acuerde, estableciéndose a tal efecto un plazo de preaviso de cinco días laborables.

5. Las reuniones se celebrarán en la sede de la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza o de las centrales sindicales firmantes del convenio, Federación de Industria de CC.OO. de Aragón y Federación del MCA de UGT en Aragón.

6. Los escritos o comunicados dirigidos a esta comisión, relativos a sus competencias de actuación, podrán ser remitidos a través de las sedes mencionadas en el punto 5.

7. De cada reunión, se levantará acta con los contenidos de las deliberaciones y con expresión específica de los acuerdos que se alcancen.

Art. 31. Comisión de empleo, formación y productividad.

Ambas partes firmantes acuerdan proceder a la constitución de una comisión de empleo, formación y productividad. Serán objetivos de esta comisión los siguientes:

• **Empleo:**

Con la finalidad de potenciar las acciones en favor de la creación y mantenimiento del empleo estable en el sector, la comisión dirigirá sus trabajos a:

1. Conocer el uso de las empresas de trabajo temporal en el sector del metal, sobre todo en relación a las ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos, que no pueden ser realizados por empresas de trabajo temporal en el sector del Metal, tal y como se dispone en el anexo VI del vigente Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

2. Analizar pormenorizadamente la situación real de las empresas del sector del metal.

3. Realizar estudios estadísticos, con datos desagregados por sexo, de los tipos de contratación que se realizan en el metal. Conocer la contratación e intentar mayor estabilidad en los contratos que se realicen en las empresas afectadas por el convenio provincial.

4. Estudiar las causas objetivas de despido.

5. Conocer detalladamente el número de trabajadores o trabajadoras a quienes afecte el convenio y número de empresas existentes en la provincia.

6. Desglosar por subsectores de producción las empresas afectadas por el convenio.

7. Informar y divulgar el uso de los instrumentos de empleo y colocación, como el INEM, UIL, etc.

8. Promover en el ámbito de las empresas del sector aquellas reformas laborales pactadas entre todas las organizaciones que están representadas en este convenio, que se dirijan a medidas activas de mejora del empleo en todos sus ámbitos.

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

9. Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, en comisión específicamente creada para ello, a realizar seguimiento de la evolución del empleo de los distintos subsectores a los que le son de aplicación el presente convenio. Para tal fin se dirigirán de forma conjunta a la Administración para recabar la información necesaria que nos permita determinar las acciones que el sector o subsectores necesitan para su revitalización.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores y trabajadoras sin dar de alta en la Seguridad Social por estar ya de alta en otra empresa.

Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 64.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

• **Formación:**

Las partes firmantes del convenio, FEMZ, MCA-UGT Aragón y la FI de CC.OO. Aragón, consideran que la formación tiene un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional, en el ámbito del sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Zaragoza.

Los tres acuerdos de formación continua suscritos hasta el momento han propiciado un avance muy importante en la cultura de formación permanente de empresarios y trabajadores y una apuesta de la FEMZ y de los sindicatos MCA-UGT Aragón y la FI de CC.OO. Aragón para promocionar, detectar necesidades, diseñar programas y acciones formativas, gestionar e impartir formación continua, que supone una experiencia altamente positiva.

La cualificación y recualificación de los recursos humanos del sector, suponen un aval para el mantenimiento y mejora de calidad del empleo y una necesidad para la mejora de la competitividad de las empresas.

La permanente introducción de nuevas tecnologías y de procesos industriales cada vez más complejos, exige de empresas y de trabajadores y trabajadoras, una adaptación constante, como mejor fórmula de permanencia, mejora e incremento de la actividad, basada en la calidad final del producto.

El fomento y la promoción del empleo, así como, la mejora de las cualificaciones sectoriales, dependen en gran medida de una formación específica, en esa línea se ha venido impartiendo dando a las necesidades sectoriales carácter prioritario, para lo cual han tenido una implicación directa las empresas, y los agentes sociales del metal.

Las partes firmantes del convenio, vienen a reconocer que los resultados obtenidos animan a las partes a continuar con el esfuerzo de gestión y promoción de la formación, al ser hoy en el sector del metal una realidad consolidada y extendida entre las empresas y los trabajadores y las trabajadoras, tarea en la que las organizaciones empresariales y sindicales han jugado un papel trascendente, que debemos potenciar y continuar.

En base a ello, la FEMZ, la MCA-UGT Aragón y la FI de CC.OO. Aragón acuerdan que en el marco de esta comisión de empleo, formación y productividad, y en función del modelo de gestión y la regulación que se adopte en materia formativa, se lleven a cabo, entre otras, las siguientes tareas y competencias referidas a esta área:

1. La representación sectorial, en el ámbito de aplicación del convenio, ante las Administraciones públicas, entes, organismos, etc., en que recaiga la capacidad normativa y de gestión de la formación continua.

2. La realización de un catálogo de acciones formativas desarrolladas y de centros de formación que las han impartido, con el fin de identificar la experiencia acumulada por los agentes sociales firmantes del convenio, en materia de formación y de cara a la ordenación de nuevas actividades. Esta actuación deberá estar encaminada a contribuir en el diseño de itinerarios formativos, de cara a la obtención de las certificaciones de profesionalidad.

3. La puesta en marcha de un observatorio ocupacional, a través del cual se detecten necesidades formativas, se prioricen colectivos, programas y acciones formativas en el que las empresas afectadas por el convenio deberán colaborar en la detección de las necesidades formativas antes apuntadas.

4. La promoción y sensibilización en torno a la importancia de la formación en el sector del metal de la provincia de Zaragoza, animando a empresas y trabajadores y trabajadoras a participar en la formación continua.

5. Mediar en las situaciones de conflicto que, como consecuencia de la formación continua, puedan surgir entre las empresas y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, en aras a conseguir la mayor eficacia y extensión, de la formación.

6. La gestión de planes agrupados de formación continua, que afecten a empresas y trabajadores y trabajadoras del sector del metal de la provincia de Zaragoza, para lo cual las empresas afectadas por el convenio deberán comunicar a esta comisión, la formación que precisen.

7. Realizar funciones de asesoramiento y, en su caso, gestión de cuantas acciones formativas precisen las empresas del sector, en las que sea de aplicación cualquier otro modelo de financiación pública de las citadas acciones formativas.

8. En base a las necesidades formativas y de empleo detectadas en el sector, se solicitarán planes de formación ocupacional específicos para el mismo ante las Administraciones Públicas que corresponda.

9. La creación de un instrumento técnico de gestión de carácter conjunto, si la normativa de gestión, así lo exige, para dar cumplimiento a lo establecido en los puntos anteriores.

Asimismo, las partes firmantes recomiendan a las empresas:

— Favorecer la participación de sus trabajadores y trabajadoras en la formación.

— Informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras de la participación de la empresa en actividades formativas.

— Impulsar la participación de los colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación, tales como trabajadores y trabajadoras sin cualificación, eventuales, mayores de 45 años, etc.

— Impulsar la formación de la mujer, dirigida a favorecer su integración en funciones en las que se encuentra subrepresentada, y en aquellas situaciones de reincorporación a la actividad laboral tras periodos de maternidad y excedencias derivadas de la misma.

• Productividad:

Las partes firmantes consideran necesario estudiar medidas tendentes a la mejora de la productividad de las empresas, así como la modernización de la estructura retributiva relacionada con dicho factor, todo ello en referencia a lo establecido pormenorizadamente en el artículo 7.º del presente convenio.

A tales fines, esta comisión, emitirá informes y realizará estudios sobre estos aspectos, de los cuales dará traslado a la comisión negociadora del convenio a los efectos oportunos.

La comisión de empleo, formación y productividad se constituirá tras la firma del convenio, estando compuesta por ocho vocalías, cuatro en representación empresarial, y cuatro en representación de los sindicatos firmantes.

La comisión establecerá todas aquellas cuestiones necesarias para asegurar el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Art. 32. *Comisión de clasificación profesional.*

Esta comisión actuará de conformidad con el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, suscrito por Confemetal y la Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT y la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. (ahora de Industria), publicado en el "Boletín Oficial del Estado" núm. 68, de 20 de marzo de 2009, y "Boletín Oficial del Estado" núm. 112, de 10 de mayo de 2013, según las pautas señaladas por la Mesa permanente constituida al efecto. Las variaciones que el mismo pudiera sufrir, mediante cualquier norma posterior, serán incorporadas a este artículo y a su desarrollo.

Dicha comisión tendrá carácter paritario y se compondrá de un máximo de cuatro vocalías por cada una de las representaciones actuantes en la comisión negociadora.

Esta comisión de clasificación profesional desarrollará, durante la vigencia del presente convenio, las materias que se redactan en los siguientes puntos, relativas a clasificación profesional y promociones y ascensos.

Se acuerda sustituir las actuales categorías profesionales por un nuevo sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales y divisiones funcionales. El encuadramiento de las actuales categorías profesionales en grupos profesionales y divisiones funcionales queda acordado tal como se refleja en la parrilla anexa, y que se ha realizado en virtud de las descripciones de tareas de cada grupo que se adjuntan como anexo IV.

Para su desarrollo, esta comisión fijará las siguientes materias:

— La cuantía del salario de cada grupo.

— La adecuación del salario de cada categoría profesional al salario de su grupo profesional correspondiente. Para ello, para aquellas categorías que queden situadas por debajo del salario de su grupo, se establecerá un período transitorio.

— El procedimiento de promoción entre grupos.

A tales efectos, se acuerda expresamente:

1. Una vez fijado el salario de cada grupo profesional, los salarios de las categorías profesionales que queden por encima del salario del grupo, se consolidarán como cantidades "ad personam-ex categoría", y no serán absorbibles ni compensables por concepto salarial alguno, siendo revalorizables con incrementos salariales futuros.

2. En tanto en cuanto, no se alcance un acuerdo en el punto 1, la parrilla de grupos profesionales no tendrá efecto alguno, ni siquiera a efectos de movilidad funcional.

En el caso de los verificadores y las verificadoras, podrán alcanzar las categorías de profesionales de oficio e incluso las de los técnicos o las técnicas de organización en sus distintas categorías, según el grado de perfección funcional que se les exija en cada caso concreto, conforme a los trabajos a efectuar. Quienes no realicen trabajos propios de verificación se considerarán comprobadores o comprobadoras con categoría de no profesionales de oficio.

CAPÍTULO VI

DERECHOS SINDICALES

Art. 34. *Derechos de los sindicatos.*

Ambas partes acuerdan respetar el derecho de todos los trabajadores y las trabajadoras a sindicarse libremente, admitir que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. No podrá sujetarse el empleo de un trabajador o una trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o una trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores.

En las empresas, los afiliados de las secciones sindicales debidamente constituidas podrán nombrar, de entre los afiliados de la empresa, a un responsable de la misma o secretario general, que será el representante legal de la sección sindical.

El responsable o secretario general de la sección sindical será, preferentemente, miembro del comité de empresa. También podrá ser delegado sindical, si lo hubiere.

El nombramiento se realizará de acuerdo a los estatutos de cada sindicato, y será el sindicato quien certificará ante la empresa el nombramiento inicial y cada cambio posterior que se realice.

Además, en las empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores, las secciones sindicales debidamente constituidas de los sindicatos con representación legal en la empresa estarán representadas por uno o varios delegados sindicales, al menos según la escala que reconoce el artículo 10.2 de la LOLS.

• **Funciones de las secciones sindicales:**

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados y afiliadas del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Se les dará audiencia por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y las trabajadoras en general y a afiliados y afiliadas al sindicato.

3. Se les dará información y audiencia por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a afiliados y afiliadas al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y trabajadoras cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados y afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

5. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

• **Funciones específicas de los delegados sindicales:**

1. Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad y salud y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

2. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando en la obligación de guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos y por el presente convenio a los/as miembros del comité de empresa.

• **Cuota sindical:**

A requerimiento de los trabajadores y las trabajadoras con afiliación a las centrales sindicales que suscriben el presente convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y las trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o la trabajadora con interés en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiese.

• **Excedencias:**

Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, aquel trabajador o aquella trabajadora en activo que ostentara cargo sindical a nivel provincial, autonómico o estatal, en una organización sindical con la condición de más representativa. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores y trabajadoras, los afectados o las afectadas por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo y categoría profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

• **Otros derechos de los cargos electos:**

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Art. 35. Derechos de los comités de empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

c) Anualmente, la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

d) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

e) En función de la materia de que se trate:

1.º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.º Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.º La empresa facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4.º Sobre sanciones impuestas por faltas graves, muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5.º En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.

d) El respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y las trabajadoras o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.

E) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Quienes compongan el comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación e igualdad y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías.

a) Nadie que pertenezca al comité de empresa o delegado o delegada de personal podrá ser despedido o despedida, sancionado o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o de la trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que tendrán audiencia, aparte del interesado o interesada, el comité de empresa, o restantes delegados o delegadas de personal, y el delegado o la delegada del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centros de trabajo, respecto al resto de trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser objeto de discriminación en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Podrán acumularse las horas de los miembros del comité y delegados y delegadas de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo ser objeto de relevo de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados o delegadas de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados o afectadas, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados o delegadas de personal, a fin de prever su asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPÍTULO VII

CONTRATACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO

Art. 36. *Medidas de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.*

En cuanto a las obligaciones derivadas de esta materia se estará a lo que en cada momento la legislación establezca, en la actualidad la Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos, que establece la reserva de un 2% para empresas de más de cincuenta trabajadores y trabajadoras, y el Real Decreto 364/2005 por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Art. 37. *Período de prueba.*

De conformidad a lo dispuesto en los artículos 23 al 27 del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, 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.

Solo se entenderá que el trabajador y la trabajadora está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

1. Duración.

El ingreso de los trabajadores y de las trabajadoras realizado a título de prueba seguirá los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los grupos profesionales:

- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 1, hasta seis meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 2, hasta seis meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 3, hasta dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 4, hasta un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 5, hasta un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 6, hasta quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 7, hasta quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 8, hasta quince días.

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 o 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 o 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.

2. Derechos y obligaciones.

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

3. 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.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes.

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.

4. Interrupción del período de prueba.

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo. 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.

Art. 38. *Ceses.*

Los trabajadores y las trabajadoras 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:

- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 1: Dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 2: Dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 3: Dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 4: Un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 5: Un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 6: Quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 7: Quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 8: Quince días.

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

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador o la trabajadora a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador o la trabajadora, incumplió la de avisar con la antelación debida.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a comunicar a los trabajadores y las trabajadoras la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de quince días.

Art. 39. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Se podrá facilitar la jubilación de los trabajadores y las trabajadoras, previo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, mediante la realización de un contrato de relevo, en los términos regulados en cada caso por la legislación vigente.

Entendiendo las partes signatarias del convenio que este sistema posibilita el relevo generacional, incorporando a las empresas a jóvenes trabajadores y trabajadoras, es un compromiso de las mismas hacer los esfuerzos necesarios para fomentar la utilización de dicho sistema.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten la jubilación parcial, éstas atenderán las solicitudes que reúnan los requisitos establecidos en cada momento por la legislación. La empresa notificará por escrito su decisión.

A este respecto la comisión paritaria del convenio podrá entender de cuantas cuestiones se pueden plantear a instancia de las partes interesadas.

Aquellos trabajadores incluidos en el supuesto contemplado en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que cumplan las condiciones para acogerse al sistema de jubilación anticipada del Real Decreto 1194/1985, podrán seguir acogiéndose voluntariamente a este sistema al cumplir los 64 años, siendo esta decisión vinculante para la empresa y siempre que se comunique por parte del trabajador con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha en que cumpla los 64 años.

Art. 40. *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.

Según lo recogido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los contratos de tal naturaleza en vigor a la firma del presente convenio se podrán acoger a lo pactado anteriormente.

La indemnización a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la normativa vigente.

Art. 41. *Contrato para la formación y 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 treinta meses. En atención a las necesidades formativas del trabajador, éste podrá prorrogarse seis meses más.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores y trabajadoras 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.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores y las 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, 6 y 7 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 esta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

La retribución será el 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base de la categoría o grupo profesional correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación.

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 o la trabajadora, 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 o la trabajadora 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.

CAPÍTULO VIII

Art. 42. *Permisos y licencias.*

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo, reseñados en los puntos establecidos en el presente artículo:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días laborables por el nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

3. Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge o hijos. Tres días naturales por el fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

4. Dos días naturales por el fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

5. Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

En los supuestos de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de dos días naturales podrá fraccionarse, a opción del trabajador o de la trabajadora, siendo previamente comunicado a la empresa, en cuatro medios días naturales consecutivos.

6. El derecho de ampliación de las licencias anteriores por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos, 50 kilómetros del domicilio del trabajador o trabajadora.

7. Un día por traslado del domicilio habitual.

8. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos y padres.

9. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia sanitaria 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 o la trabajadora a la empresa justificante de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

En la licencia de dieciséis horas para la asistencia sanitaria de cabecera del propio trabajador o la propia trabajadora se incluirá, asimismo, el acompañamiento de hijos o hijas menores, hijos o hijas con discapacidad, y padres o madres que no puedan valerse por sí mismos, a facultativo o facultativa de cabecera o especialista, debidamente justificado.

10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

El desempeño de la función de jurado tendrá, a los efectos del ordenamiento laboral y funcional, la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los trabajadores y las trabajadoras por cuenta ajena nombrados presidentes, interventores o vocales de las mesas electorales tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laboral. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de cinco horas el día inmediato posterior.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a tal trabajador o trabajadora a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

12. 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.

13. Los trabajadores o trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, debiendo acreditarse que el otro progenitor no ha hecho uso de tal derecho. Este permiso por lactancia, podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de diez días laborales que se disfrutará inmediatamente después del permiso de maternidad. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa previamente a la finalización del permiso de maternidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

14. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 15 de este artículo.

15. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 o trabajadoras 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 13, 14 y 15 de este artículo, corresponderá al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deberán preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Redactado según Ley 39/1999).

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

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

Igualmente, se reconocerán los mismos derechos en esta materia a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

CAPÍTULO IX

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Este capítulo es transcripción exacta del capítulo IV del Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE núm. 112, de 13 de mayo de 2013). Las variaciones que el mismo pudiera sufrir, mediante cualquier norma posterior, serán incorporadas a este capítulo IX.

Art. 43. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y 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 o trabajadora, 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 afiliadas, 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 solo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de noventa 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 o la trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte 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 49 del presente acuerdo.

Art. 44. 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 veinticuatro 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 estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador 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 un superior 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.

Art. 45. 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 a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un compañero 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 aun 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 a otro trabajador alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quienes se dependa orgánicamente 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 desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

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, aun 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.

Art. 46. 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 al trabajo durante tres 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 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 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 sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en 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), entendiéndose 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. Entendiéndose 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.

Art. 47. 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.

Art. 48. 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.

Art. 49. 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 dos 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 diez 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.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Categorías profesionales extinguidas. — Si algún trabajador o alguna trabajadora continuara ostentando a la fecha de entrada en vigor del presente convenio alguna categoría profesional de las declaradas a extinguir en anteriores convenios, se le homologará en función de sus cometidos a alguna de las categorías profesionales subsistentes. En caso de discrepancia la empresa y/o el trabajador o la trabajadora podrán dirigirse a la comisión paritaria a los efectos de informe y mediación al respecto.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Solución extrajudicial de conflictos laborales. — Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a trabajadores y trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

Las partes firmantes contraen el compromiso de estudiar la viabilidad de crear un ente con personalidad jurídica propia, de naturaleza paritaria, que, entre otras funciones, pueda actuar en la mediación de conflictos de carácter industrial, así como en la promoción de, entre otros factores, la mejora de los niveles de empleo, formación, seguridad y salud laboral, productividad y cualificaciones profesionales.

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

La comisión paritaria analizará la viabilidad de creación de instrumentos complementarios de protección social que cubran las contingencias de jubilación, supervivencia o vejez de los trabajadores y las trabajadoras, directivos y directivas y empresarios y empresarias del sector, difundiendo, en su caso, la conveniencia de su utilización. En todo caso, la adhesión al citado instrumento será de carácter voluntario.

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA

Acuerdo Marco Regional. — Una vez firmados los convenios provinciales para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza, Huesca y Teruel, en caso de acuerdo de las partes firmantes, la FEMZ no se opondrá a iniciar un proceso de unificación de textos.

Las partes firmantes se comprometen a impulsar la negociación de un acuerdo marco regional del sector industrial que representen de tal manera que el objetivo se situaría en alcanzar un acuerdo de un cuerpo normativo común para las provincias de Zaragoza, Huesca y Teruel, con la reserva al ámbito provincial de negociación de las materias que se determinen.

CLÁUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, al texto de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que ambas partes aceptan como norma pactada, al Acuerdo Estatal del Sector del Metal, y demás disposiciones de general aplicación.

	Remuneración Bruta Anual
TECNICOS DE LABORATORIO	
JEFE PRIMERA	147,48
JEFE SEGUNDA	142,34
ANALISTA PRIMERA	135,14
ANALISTA SEGUNDA	130,59
AUXILIAR	128,37
ASPIRANTE 1er AÑO	98,38
ASPIRANTE 2º AÑO	105,63
TECNICOS TITULADOS	
INGENIERO, ARQUITECTO Y LICENCIA.	160,61
PERITOS Y APAREJADORES	157,44
AYUDANTES TECNICOS SANITARIOS	157,44
AYUDANTES DE INGEN. Y ARQUIT.	151,82
MAESTROS INDUSTRIALES	140,24
GRADUADOS SOCIALES	145,31

ANEXO III

Actividades de la CNAE correspondientes al sector

En aplicación de la Resolución de 5 de abril de 2011 de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de los acuerdos referentes a la modificación del Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE núm. 90, de 15 de abril de 2011).

Las actividades señaladas en el artículo 1.1 del citado Acuerdo, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este convenio están incluidas en el presente anexo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondientes al sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

• Listado de los epígrafes de la CNAE relacionados con el ámbito funcional del convenio:

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

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

24.10. Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones.
24.20. Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero.

24.31. Estirado en frío.

24.32. Laminación en frío.

24.33. Producción de perfiles en frío por conformación con plegado.

24.34. Trefilado en frío.

24.41. Producción de metales preciosos.

24.42. Producción de aluminio.

24.43. Producción de plomo, zinc y estaño.

24.44. Producción de cobre.

24.45. Producción de otros metales no féreos.

24.46. Procesamiento de combustibles nucleares.

24.51. Fundición de hierro.

24.52. Fundición de acero.

24.53. Fundición de metales ligeros.

24.54. Fundición de otros metales no féreos.

25.11. Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.

25.12. Fabricación de carpintería metálica.

25.21. Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central.

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

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

25.40. Fabricación de armas y municiones.

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

25.61. Tratamiento y revestimiento de metales.

25.62. Ingeniería mecánica por cuenta de terceros.

25.71. Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería.

25.72. Fabricación de cerraduras y herrajes.

25.73. Fabricación de herramientas.

25.91. Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero.

25.92. Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros.

25.93. Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles.
25.94. Fabricación de pernos y productos de tornillería.
25.99. Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
26.11. Fabricación de componentes electrónicos.
26.12. Fabricación de circuitos impresos ensamblados.
26.20. Fabricación de ordenadores y equipos periféricos.
26.30. Fabricación de equipos de telecomunicaciones.
26.40. Fabricación de productos electrónicos de consumo.
26.51. Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación.
26.52. Fabricación de relojes.
26.60. Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos.
26.70. Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
26.80. Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*.
*Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".
27.11. Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos.
27.12. Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico.
27.20. Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos.
27.31. Fabricación de cables de fibra óptica.
27.32. Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos.
27.33. Fabricación de dispositivos de cableado.
27.40. Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación.
27.51. Fabricación de electrodomésticos.
27.52. Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos.
27.90. Fabricación de otro material y equipo eléctrico.
28.11. Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores.
28.12. Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática.
28.13. Fabricación de otras bombas y compresores.
28.14. Fabricación de otra grifería y válvulas.
28.15. Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión.
28.21. Fabricación de hornos y quemadores.
28.22. Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación.
28.23. Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos.
28.24. Fabricación de herramientas eléctricas manuales.
28.25. Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica.
28.29. Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
28.30. Fabricación de maquinaria agraria y forestal.
28.41. Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal.
28.49. Fabricación de otras máquinas herramienta.
28.91. Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica.
28.92. Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción.
28.93. Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
28.94. Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero.
28.95. Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón.
28.96. Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho.
28.99. Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
29.10. Fabricación de vehículos de motor.
29.20. Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques.
29.31. Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor.
29.32. Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor.
30.11. Construcción de barcos y estructuras flotantes.
30.12. Construcción de embarcaciones de recreo y deporte.
30.20. Fabricación de locomotoras y material ferroviario.
30.30. Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria.
30.40. Fabricación de vehículos militares de combate.
30.91. Fabricación de motocicletas.
30.92. Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.
30.99. Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
31.01. Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*.
**"Aquellos casos en los que los productos sean de metal".
31.03. Fabricación de colchones.
31.09. Fabricación de otros muebles*.
***"La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que éstos sean de metal.
32.11. Fabricación de monedas.
32.12. Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
32.13. Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
32.20. Fabricación de instrumentos musicales*.
*Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.30. Fabricación de artículos de deporte*.
*Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.40. Fabricación de juegos y juguetes*.
*Aquello que los productos sean de metal.

32.50. Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos.

32.91. Fabricación de escobas, brochas y cepillos*.
*Aquello que los productos sean de metal.

32.99. Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*.
*Aquello que los productos sean de metal.

33.11. Reparación de productos metálicos.

33.12. Reparación de maquinaria.

33.13. Reparación de equipos electrónicos y ópticos.

33.14. Reparación de equipos eléctricos.

33.15. Reparación y mantenimiento naval.

33.16. Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.

33.17. Reparación y mantenimiento de otro material de transporte.

33.19. Reparación de otros equipos.

33.20. Instalación de máquinas y equipos industriales.

38.12. Recogida de residuos peligrosos*.
*Aquello que los productos sean de metal.

38.31. Separación y clasificación de materiales.

38.32. Valorización de materiales ya clasificados.

42.11. Construcción de carreteras y autopistas*.
*“La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles”, si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.

42.12. Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*.
*En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.

42.13. Construcción de puentes y túneles*.
*“La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas”, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.

42.21. Construcción de redes para fluidos*.
*Aquello que los casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.

42.22. Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*.
*Aquello que los casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos y/o electrónicos de estas redes.

42.99. Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p.*.
*Aquello que los casos de “construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios”.

43.21. Instalaciones eléctricas.

43.22. Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado.

43.29. Otras instalaciones en obras de construcción.

43.32. Instalación de carpintería*.
*Solamente la instalación de carpintería metálica.

43.99. Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

45.11. Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*.
*Aquello que los casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.

45.19. Venta de otros vehículos de motor*.
*Aquello que los casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.

45.20. Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.

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

61.10. Telecomunicaciones por cable*.
*Las actividades de “mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite”.

62.03. Gestión de recursos informáticos*.
*Aquello que los casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.

62.09. Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*.
*Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.

71.12. Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.

71.20. Ensayos y análisis técnicos.

80.20. Servicios de sistemas de seguridad.

81.10. Servicios integrales a edificios e instalaciones.

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

93.21. Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*.
*Aquello que los casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.

95.11. Reparación de ordenadores y equipos periféricos.

95.12. Reparación de equipos de comunicación.

95.21. Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico.

95.22. Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín.

95.24. Reparación de muebles y artículos de menaje.

95.25. Reparación de relojes y joyería.

95.29. Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.

ANEXO IV

Descripción de las funciones en los grupos profesionales

Artículo 1.º *Criterios generales.*

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

1.2. 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 y trabajadoras.

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

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

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

1.5. 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.

1.6. Las categorías profesionales vigentes en este convenio 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.

1.7. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

1.8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los 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 para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

—El grado de supervisión y ordenación de tareas.

—La capacidad de interrelación.

—Naturaleza del colectivo.

—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.

Art. 2.º *Cláusula de salvaguarda.*

Aquellas empresas que tengan convenio propio no quedarán afectadas por el contenido del presente acuerdo, salvo pacto en contrario. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dichos convenios así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como referencia el presente acuerdo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

• Grupo profesional 1.

Criterios generales: Los trabajadores 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.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
- Analistas de sistemas (titulación superior).
- Arquitectos.
- Ingenieros.
- Licenciados.

Empleados:

- Director gerente.

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 de los mismos, 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 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 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.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- ATS y/o DUE.
- Arquitectos técnicos (aparejadores).
- Ayudantes de ingeniería y arquitectura.
- Ingenieros técnicos (peritos).
- Titulados grado medio.
- 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 de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

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

3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT 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 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.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista programador.
- Delineante proyectista.
- Dibujante proyectista.

Empleados:

- Jefes de áreas o servicios.
- Jefes administrativos.

Operarios:

- Contramaestre.
- Jefe de taller.

Tareas:

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de 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 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 los mismos.

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.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Empleados:
- Delineantes de 1.^a.
- Técnicos en general.
- Oficial 1.^a administrativo.
- Viajante.

Operarios:

- Maestro industrial.
- Maestro taller.
- 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 y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

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

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de 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 que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14. 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.

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

• Grupo profesional 5:

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de 2.^a.
- Oficial 1.^a administrativo.
- Oficiales de laboratorio.
- Oficiales de organización.

Operarios:

- chófer de camión.
- Profesionales de oficio de 1.^a.
- Profesionales de oficio de 2.^a.
- Encargado.

Tareas:

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del 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 conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieren 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, 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 plantillas 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., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, 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.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero.
- Auxiliares en general.
- Conserje.
- Pesador-basculero.
- Telefonista.

Operarios:

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

Tareas:

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

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

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

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

12. Realizar trabajos en máquinas 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, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

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

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 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.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Vigilante.
- Ordenanza.
- Portero.

Operarios:

- Peón.

Tareas:

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que 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 u un puesto de trabajo cualificado.

• Grupo profesional 8:

Criterios generales: Estarán incluidos aquellos trabajadores 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.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

• Empleados:

- Aspirantes en general.

Operarios:

- Aprendiz primer año.
- Aprendiz segundo año.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO	TECNICOS	EMPLEADOS	OPERARIOS
1	Ingeniero, arquitecto y licenciado. 22 382,89	Director Gerente 22 382,89	
2	Peritos y aparejadores 21.759,23 Aydes técnicos sanitarios 21.759,23 Aydes de ingen. y arquít. 20.635,00 Graduados sociales 19.309,78		
3	Delineante proyectista 18.825,90 Dibujante proyectista 18.825,90 Jefe primera org. trabajo 18.825,90 Jefe segunda org. trabajo 18.604,84 Jefe primera laboratorio 19.747,53 Jefe segunda laboratorio 18.701,68	Jefe primera adm. 19.591,09 Jefe segunda adm. 18.794,64	Jefe de taller 19.309,78
4		Delineante primera 17.511,37 Técnico de organización 1ª 17.511,37 Analista primera 17.264,73 Oficial primera adm. 17.717,70 Viajante 17.717,70	Maestro taller 17.716,72 Maestros industriales 18.293,41
5		Oficial segunda adm. 16.984,39 Delineante segunda 16.779,86 Técnico de organización 2ª 16.779,86 Analista segunda 16.356,69	Encargado 16.904,60 Oficial primera 16.638,75 Oficial segunda 16.305,05 Chofer cam., grúa y maq aut. 16.421,79
6		Almacenero 15.862,26 Auxiliar adm. 16.095,96 Telefonista 15.453,36 Auxiliar y calcedor 15.905,83 Auxiliar de organización 16.356,69 Auxiliar laboratorio 15.888,83	Especialista 15.827,35 Oficial tercera 15.984,72 Chofer turismo 16.248,35 Capataz 16.107,29
7		Vigilante 15.404,93 Ordenanza 15.341,77 Portero 15.341,77	Peón 15.537,22
8		Asp. 1er año adm. 9.857,26 Asp. 1er año ofic. 9.857,26 Asp. de organización 9.857,26 Asp. 1er año laboratorio 9.857,26 Asp. 2º año adm. 11.326,67 Asp. 2º año ofic. 11.326,67 Asp. 2º año laboratorio 11.326,67	Aprendiz 1er año 9.880,74 Aprendiz 2º año 11.349,90