



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

CONVENIO COLECTIVO DE CUCHILLERÍA Y AFINES

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Cuchillería y Afines, código 02000245011985, para el período 01/01/2020 al 31/12/2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de Cuchillería y Afines, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

CONVENIO COLECTIVO DE CUCHILLERÍA Y AFINES DE LA PROVINCIA DE ALBACETE 2020/2022

ÍNDICE

Capítulo I.– Ámbitos, vigencia, Comisión Paritaria y Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Artículo preliminar.

Artículo 1.º– Ámbito de aplicación.

Artículo 2.º– Vigencia y duración.

Artículo 3.º– Comisión Paritaria.

Artículo 4.º– Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Capítulo II.– Condiciones y tiempo de trabajo.

Artículo 5.º– Jornada laboral.

Artículo 6.º– Vacaciones.

Artículo 7.º– Licencias.

Capítulo III.– Retribuciones.

Artículo 8.º– Salario base.

Artículo 9.º– Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 10.º– Antigüedad.

Artículo 11.º– Trabajo nocturno.

Artículo 12.º– Horas extraordinarias.

Artículo 13.º– Dietas.

Artículo 14.º– Plus de kilometraje.

Artículo 15.º– Cláusula de inaplicación.

Artículo 16.º– Condiciones más beneficiosas.

Capítulo IV.– Mejoras sociales.

Artículo 17.º– Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

Artículo 18.º– Jubilación anticipada.

Artículo 19.º– Acumulación permiso de lactancia.

Capítulo V.– Contratación.

Artículo 20.º– Contrato eventual.

Artículo 21.º– Contrato para la formación y el aprendizaje.

Artículo 22.º– Contrato en prácticas.



Artículo 23.º– Alternativas a la creación del puesto de trabajo.
Artículo 24.º– Pluriempleo.
Artículo 25.º– Preaviso de cese.
Capítulo VI.– Salud laboral.
Artículo 26.º– Salud laboral.
Artículo 27.º– Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales.
Capítulo VII.– Clasificación profesional código conducta. Formación.
Artículo 28.º– Sistema de clasificación profesional.
Artículo 29.º– Código de conducta laboral.
Artículo 30.º– Formación.
Artículo 31.– Igualdad de oportunidades y no discriminación.
Disposición Adicional primera. Uso genérico del lenguaje
Disposición Adicional segunda. Integración de discapacitados.
Disposición Adicional tercera. Acuerdos nacionales o autonómicos.

CAPÍTULO I

ÁMBITOS, VIGENCIA, COMISIÓN PARITARIA Y SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo preliminar.– Determinación de las partes.

Son partes firmantes del presente Convenio, por la representación empresarial, Asociación de Empresarios de la Cuchillería (APRECU) y por la representación sindical, Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

Artículo 1.– Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afectará a todas las empresas y trabajadores de Albacete y su provincia, dedicados a la actividad de cuchillería, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos, incluyéndose, asimismo, a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la cuchillería.

Artículo 2.– Vigencia y duración.

La vigencia del presente Convenio comprenderá desde el 1 enero de 2020 hasta el 31 diciembre de 2022. No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que fuera sustituido por otro.

El presente Convenio podrá ser denunciado por las partes firmantes en cualquier fecha dentro de los dos últimos meses a la fecha de la finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3.– Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios, pudiendo dicha Comisión nombrar un Presidente para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de

forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el III ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y Jurisdicción Laboral.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la Asociación de Empresarios de la Cuchillería (APRECU) Dirección principal en: Adeca. Parque empresarial Campollano. Calle G, n.º 1, 02007 Albacete.

Artículo 4.– Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC).

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

CAPÍTULO II

CONDICIONES Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 5.– Jornada laboral.

La jornada laboral máxima anual durante la vigencia de este convenio, será de 1.772 horas anuales.

La distribución de la jornada anual, así como los descansos semanales, festivos y vacaciones, se fijarán en los correspondientes calendarios laborales entre empresa y representantes legales de los trabajadores durante los tres primeros meses de cada año.

Los integrantes de la plantilla que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible o de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permiten la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo antes mencionado, será acordado mediante pacto entre el empresario y el trabajador garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del ET.

Artículo 6.– Vacaciones.

El disfrute de las vacaciones será de 22 días laborables, para todo el personal afectado por este Convenio y durante su vigencia retribuida a razón del salario base vigente en el momento de su disfrute, más la antigüedad. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir la división en dos del período total. En caso de extinción del contrato sin haber disfrutado las vacaciones, se computarán estas a razón de 2,5 días por mes trabajado, o fracción, para el pago de salarios y cotizaciones a la Seguridad Social.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario correspondiente coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

Lo establecido en estos dos últimos apartados quedará condicionado a cualquier cambio normativo o jurisprudencial en la materia que pudiera producirse en el futuro.

Artículo 7.– Licencias.

Los trabajadores a quienes es de aplicación el Convenio tendrán derecho a permiso retribuido (salario base más antigüedad, en su caso), en los siguientes supuestos:

1.º– Quince días naturales en caso de matrimonio.

2.º– El permiso por nacimiento de hijo regulado en el artículo 37 b) del Estatuto de los Trabajadores, fue suprimido y subsumido a partir de marzo del 2019 por el permiso de nacimiento y cuidado del menor regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, solo y exclusivamente para el caso de que el progenitor distinto de la madre biológica no cumpliera con los requisitos exigidos en el artículo 178 de la Ley General Social para causar derecho al permiso de nacimiento y cuidado del menor, tendrá derecho a un permiso retribuido de tres días laborables.

3.º– Dos días laborables en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, hermanos y cónyuge, dos días laborables en caso de fallecimiento de hermanos o hijos políticos.

4.º– Dos días laborables en caso de enfermedad grave, accidente u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, abuelos, hijos o cónyuge, o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

5.º– Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, y un día laborable por traslado del domicilio habitual.

6.º– A excepción de lo dispuesto en el apartado 1.º, en todos los demás casos anteriores se ampliará a cuatro días cuando exista un desplazamiento superior a 150 km (ida y vuelta), excepto para el supuesto de accidente u hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario que se ampliará a cuatro días cuando exista un desplazamiento superior 50 km (ida y vuelta).

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

8.º– Con efectos de 2022: Un día de licencia retribuida para la atención de un asunto de carácter personal. La fecha del disfrute deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cinco días naturales, salvo casos de urgente necesidad debidamente justificados. Este permiso podrá disfrutarse solamente una vez dentro del año natural.

Igualmente y con efectos de 2022: Un día de licencia sin percibo de haberes por asuntos propios. La fecha del disfrute deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cinco días naturales. Este permiso podrá disfrutarse solamente una vez dentro del año natural.

9.º– Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de la Seguridad Social para acompañar a un hijo, que, por edad o discapacidad, así lo requiera, y la consulta coincida con el horario de trabajo. El afectado se verá obligado a presentar justificante del facultativo que acredite su asistencia y acordara con la empresa la recuperación de ese tiempo de ausencia.

10.º– En todas las licencias relacionadas con parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, se entenderá aplicables a los lazos derivados de parejas de hecho. Cuando el causante del permiso sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de este, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente. En ambos supuestos solo surtirán efectos para aquellas parejas que acrediten un período de convivencia como mínimo de un año previo al hecho causante que motive la solicitud.

11.º– En materia de permisos derivados de lactancia de hijos menores de nueve meses, guarda legal de menores de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no

puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, y para trabajadores víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (descanso semanal, fiestas y permisos).

CAPÍTULO III RETRIBUCIONES

Artículo 8.– Salario base.

Durante la vigencia de este Convenio, el salario base de cada uno de los grupos profesionales será el que establece las tablas anexas de este Convenio con una jornada normal de trabajo.

Para el año 2020, se mantienen las mismas tablas salariales del año 2019.

No obstante lo anterior, dadas las especiales circunstancias que ha sufrido el sector provocadas por la pandemia de la COVID-19, con carácter extraordinario y exclusivamente para el año 2020, se establece un pago único de 80 €/año brutos no consolidable (no irá incluido en las tablas salariales) y para todas las categorías profesionales, proporcional a la jornada y a los meses de trabajo prestados durante el año 2020.

En el caso de que las personas trabajadoras hayan estado incluidas durante el año 2020 en un ERTE, para el cálculo del importe de este pago único se tomará como referencia la jornada de trabajo habitual realizada durante el año 2020, anterior a la inclusión de las mismas en el ERTE.

En cuanto a los meses de trabajo prestados en el año 2020, se considerará los meses en los que se haya permanecido en el ERTE como tiempo de prestación de servicios.

El abono de este concepto se efectuará en un solo pago desde la publicación del presente Convenio.

Año 2021: Incremento del 1,5 % sobre tablas de 2019. Efectos 1 de enero de 2021.

Año 2022: Incremento del 2,3 % sobre tablas de 2021. Efectos 1 de enero de 2022.

Artículo 9.– Gratificaciones extraordinarias

Consistirán en dos pagas, por el importe de una mensualidad del salario base vigente en las fechas del devengo, más la antigüedad si procede, abonable cada una de ellas en los meses de julio (antes del día 15) y diciembre (antes del día 22). Las empresas, previo acuerdo con sus trabajadores, podrán prorratear mensualmente el importe de dichas pagas extraordinarias, si bien en cualquier caso, en las fechas indicadas de julio y diciembre se procederá a la liquidación total de cada paga, abonándose en su caso las diferencias que pudieran existir.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, por razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de la cuantía, será prorrateado según la norma siguiente:

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo. El devengo de las pagas será semestral.

Artículo 10.– Antigüedad.

Consistirá en quinquenios del 5 % del salario base vigente en cada momento, la fecha inicial para determinar la antigüedad será la del ingreso efectivo en la empresa, computándose el período de aprendizaje, así como el de excedencia forzosa. Los aumentos por antigüedad se devengarán a partir del 1.º de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de Junio y desde 1.º de enero del año siguiente si es posterior.

Los trabajadores que con anterioridad al 31/12/95 tuvieran la condición de fijos en plantilla conservarán con carácter “ad personam” el derecho a percibir cinco quinquenios como límite máximo, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente (sea el 6.º, 7.º, 8.º, etc.). Para los trabajadores contratados fijos a partir del 1/1/96 la antigüedad será como máximo de dos quinquenios.

Artículo 11.– Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El trabajo nocturno tendrá un incremento del 15 %, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 12.– Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Estas horas tendrán un incremento del 45 % del valor de la hora ordinaria.

Artículo 13.– Dietas.

Sin distinción de categorías, los trabajadores que realicen desplazamientos con estancia, fuera del término municipal en que esté ubicada la empresa, percibirán, por este concepto, las cantidades que se determinan en las tablas anexas, ello sin perjuicio de que la empresa abone directamente el alojamiento al trabajador con establecimiento autorizado para ello, en cuyo caso no se devengarán las expresadas dietas; sin perjuicio de lo anterior en aquellos casos excepcionales de exceso en los gastos justificados, el empresario los asumirá.

Artículo 14.– Plus de kilometraje.

Los trabajadores que tengan su centro de trabajo fuera del límite del casco urbano de las poblaciones en que hubieran sido contratados, percibirán, como plus de kilometraje, la cantidad que se determina en las tablas anexas por cada kilómetro o fracción. Este plus será abonable por cada viaje de ida y vuelta, y ello siempre que el trabajador utilice vehículo propio para el desplazamiento. Para determinar el límite del casco urbano de las poblaciones se estará a lo dispuesto en las ordenanzas municipales o en su caso a lo que determine el organismo administrativo competente. El plus se abonará por kilómetro recorrido, cuando el trabajador realice desplazamiento por encargo de la empresa, con vehículo propio, salvo pacto en contrario por las partes. El plus de referencia se incrementará en el mismo porcentaje y en las mismas fechas en que se revise el salario base.

Artículo 15.– Cláusula de inaplicación.

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

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la comisión paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

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

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el III ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

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

Artículo 16.– Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras económicas de cualquier tipo que vinieran disfrutando los trabajadores con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, bien a título individual o bien en el conjunto de una empresa, serán respetadas en su integridad, sin que pueda ser objeto de absorción por cualquiera de los conceptos incluidos en el presente Convenio.

CAPÍTULO IV

MEJORAS SOCIALES

Artículo 17.– Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

1.– Accidente de trabajo. Caso de IT derivada de accidente de trabajo el trabajador accidentado percibirá el 100 % de la base reguladora, siendo a cargo de las empresas el abono de las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones económicas de la entidad gestora y dicho 100 %. Dicha diferencia se abonará a partir del día siguiente a la fecha del accidente.

2.– Intervención quirúrgica. Sea cual fuere la causa que la motive, el trabajador percibirá desde el primer día de la baja médica las diferencias que existan entre las prestaciones económicas de la entidad gestora y el 100 % de la base reguladora.

3.– Enfermedad común. Las empresas complementarían a sus trabajadores hasta el 75 % de la base reguladora, desde el 3.º día de la baja hasta el 20.º, ambos inclusive, en los supuestos de baja médica. Asimismo, en los supuestos de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 75.º día de la fecha de la baja médica el trabajador tendrá derecho al 100 % de la base reguladora, con cargo a la empresa las diferencias que existan entre las prestaciones de la entidad gestora y dicho porcentaje.

4.– Hospitalización o internamiento en residencia. En estos supuestos, el trabajador, cualquiera que sea la causa de la hospitalización, también percibirá el 100 % de la base reguladora, y la diferencia de prestaciones será a cargo de la empresa, desde la fecha de internamiento.

En todos los supuestos señalados en el presente artículo, el complemento de prestación de incapacidad temporal, se abonará cuando el trabajador tenga derecho a la citada prestación, mientras dure la situación de incapacidad temporal y siempre y cuando la relación laboral del trabajador permanezca vigente.

Artículo 18.– Jubilación anticipada.

Las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio, y siempre que lo soliciten estos últimos, vendrán obligados a cumplir lo establecido sobre jubilación anticipada, así como lo previsto para la jubilación parcial y el contrato de relevo, todo ello de conformidad con los criterios y requisitos fijados legalmente en el momento de la solicitud.

Artículo 19.– Acumulación del permiso de lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que será elegida por ellos con arreglo a sus necesidades y que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho acumulándolo en jornadas completas de manera proporcional al tiempo que le reste desde que lo solicite hasta que el menor cumpla los nueve meses.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

CAPÍTULO V CONTRATACIÓN

Artículo 20.– Contrato eventual.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Para asegurar mínimamente la calidad en el empleo se establece el compromiso por parte de la patronal de no superar el límite del 15 % de contratación eventual en el conjunto del sector, estableciendo fórmulas correctoras especiales para la microempresa.

Para hacer un seguimiento periódico del nivel de eventualidad, este Convenio establece la creación de una Comisión Paritaria que, mediante encuestas detalladas, controlará semestralmente el número de trabajadores con contrato eventual en cada una de las empresas del sector. Si el número de contratos eventuales superara la cifra de compromiso de la patronal (15 %) se tomarán las medidas oportunas para hacer cumplir lo establecido en este artículo.

Artículo 21.– Contrato para la formación y aprendizaje.

Contrato de formación y aprendizaje. En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET, y su desarrollo, la utilización del contrato para la formación y el aprendizaje en este Convenio, tendrá por objeto la cualificación



profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo año de la jornada máxima prevista en este Convenio.

La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, estableciéndose para el primer año el 80 % y para el segundo año el 90 % del salario de la categoría contratada a partir como mínimo de la categoría de Oficial de 3.^a.

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

Artículo 22.– Contrato en prácticas.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET, y su desarrollo, podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes de acuerdo con las normas reguladoras del sistema educativo vigente en cada momento, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo establecido en la Ley 5/2002, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cinco años o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

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

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

3.º No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

4.º La retribución del trabajador contratado bajo esta modalidad será del 75 % y el 85 % durante el 1.º y 2.º año, respectivamente, de los salarios de la categoría para la que se ha contratado.

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

En lo no previsto, se estará en lo dispuesto en el artículo 11.1 del ET.

Artículo 23.– Alternativas a la creación del puesto de trabajo.

Horas extraordinarias. En la realización de horas de este tipo se seguirán los siguientes criterios:

1.º Horas extraordinarias habituales, se suprimen.

2.º Horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas, se realizarán.

3.º Horas extraordinarias para pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno, entregas perentorias o urgentes y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se traten, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la ley, considerándose, por tanto, estructurales.

4.º Aquellas empresas que en cómputo anual realicen más de mil quinientas horas extraordinarias (dentro de una misma categoría profesional o grupo homogéneo de trabajadores), vienen obligadas a la creación de un nuevo puesto de trabajo por cada mil quinientas horas realizadas.

5.º La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificándose las causas y en

su caso la distribución por secciones. Asimismo, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, entregándose copia semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 24.– Pluriempleo.

Para evitar el pluriempleo, las empresas a quienes es de aplicación este Convenio utilizarán las fórmulas de contratación previstas por las disposiciones vigentes en materia de empleo, contratando a los trabajadores inscritos en la Oficina de Empleo. En relación con ello, la Comisión Paritaria del Convenio velará por que las empresas y trabajadores se encuentren en las condiciones establecidas en la legislación laboral y de Seguridad Social, a fin de evitar la competencia desleal y el intrusismo, así como las situaciones irregulares en que se puedan encontrar los trabajadores.

Artículo 25.– Preaviso de cese.

El trabajador, eventual o fijo, que desee causar baja en la empresa voluntariamente deberá comunicarlo a esta con una antelación mínima de quince días naturales. El incumplimiento por parte del trabajador dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación obligará a esta al abono en la liquidación del importe de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba, en los contratos de interinidad y cuando sea por despido.

CAPÍTULO VI

SALUD LABORAL

Artículo 26.– Salud laboral.

1.º Las empresas entregarán a sus trabajadores un mono o prenda adecuada de trabajo cada seis meses; así mismo, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.º En los centros de trabajo donde existan delegados de prevención, estos se reunirán con la empresa para promover y asegurar las observancias de las disposiciones vigentes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3.º Las reuniones en materia preventiva serán periódicas y a requerimiento de cualquiera de las partes.

4.º Los delegados de prevención y miembros del Comité de Salud dispondrán de un crédito de 30 horas anuales destinadas a recibir la formación en el ámbito de su responsabilidad como delegados de prevención.

5.º En lo referente a la protección de la maternidad se estará a lo dispuesto en el artículo 26 LPRL. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

6.º Se realizará un reconocimiento médico al año a los trabajadores.

7.º El tiempo dedicado al reconocimiento o examen de salud, será considerado jornada laboral, si se necesitara el traslado a un centro médico, los desplazamientos serían también por cuenta de la empresa.

8.º Los delegados de prevención acordarán con las empresas, la elección o cambio de mutua, para contratar las prestaciones de contingencias profesionales. Asimismo podrán proponer a las empresas el cambio de mutua, cuando de una manera acreditada estas no cumplan eficientemente la prestación del servicio.

Artículo 27.– Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales.

Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales para el sector, cuya función será la de fomentar la aplicación de la Ley 31/95, ayudando y asesorando a las empresas en todo aquello que sea requerido por las mismas. Esta Comisión será paritaria de trabajadores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes.

CAPÍTULO VII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, CÓDIGO CONDUCTA Y FORMACIÓN

Artículo 28.– Sistema de clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por este Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en los grupos profesionales que se

relacionan en este Convenio, según el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM).

Criterios generales.

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.

2) La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

5) Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de empresa o de la valoración de todos o alguno de los factores.

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

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

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

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

E) Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

1.º El grado de supervisión y ordenación de tareas.

2.º La capacidad de interrelación.

3.º Naturaleza del colectivo.

4.º Número de personas sobre las que ejerce el mando.

F) Complejidad: Factor para cuya valoración se estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Modo de operar para la implantación de la clasificación profesional.

Se establece el siguiente modo de operar:

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

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

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 equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

– Analistas de Sistema (titulación superior).

– Arquitectos.

– Directores de áreas y servicios.

– Ingenieros.

– Licenciados.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión, dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía de iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, 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 determinado.

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

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

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

Grupo profesional 2.

Criterios generales. Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en 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. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo “titulados superiores de entrada”.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados Superiores de entrada.
- Peritos y Aparejadores.
- Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura.
- Ingenieros Técnicos.
- Graduados Sociales y ATS/DUE.

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

Tareas. En este grupo profesional se incluyen 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 y de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de graduado social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previs. de personal, etc.

Grupo profesional 3.

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

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

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

Comprende las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista Programador.
- Delineante.
- Dibujante Proyectista.
- Jefes de áreas y servicios.

Empleados:

– Jefe de 1.^a Administrativo.

Operarios:

– Jefes de Taller de 1.^a.

– Maestro Industrial.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de estas, 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 encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

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

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

Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

– Jefe de 2.^a Administrativo.

– Viajante.

– Of. Administrativo de 1.^a.

Operarios:

– Jefe de Taller de 2.^a.

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

1. Redacción de correspondencia 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 las instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, correspondencia, 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 recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5.

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

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

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

Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

– Cajero.

– Of. Administrativo de 2.^a.

Operarios:

– Chófer de Turismo y Camión.

– Capataces y encargados.

– Profesionales de oficio de 1.^a y 2.^a.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas de electrónica, siderurgia, instrumentación, montaje o soldadura, cuchillería, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

2. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

3. Tareas de preparación y operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

4. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

5. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales, de fabricación.

6. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

7. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

8. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en parte o a través de plantilla los resultados de la inspección.

9. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

10. 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.

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

Grupo profesional 6.

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

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

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

Empleados:

– Almacenero.

– Operador de Ordenador.

– Auxiliares en general “Administrativo”.

– Telefonista.

Operarios:

– Conductor de Máquina.

– Especialista.

– Profesional de Oficio de 3.^a.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen 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 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.
4. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
5. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
6. Tareas de instrumentación, montaje o soldadura, cuchillería, etc.
7. Tareas elementales de laboratorio.
8. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonistas y/o recepcionista.
9. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
14. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
15. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

Grupo profesional 7.

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

Formación. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad o equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Operarios:

– Peón, personal de limpieza.

Tareas. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.
10. Tareas de limpieza en el centro de trabajo.

11. Tareas de control de acceso a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

Artículo 29.– Estructura código conducta laboral.

El acuerdo sobre código de conducta laboral para la industria del metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los artículos 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM).

Principios ordenadores. El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios. La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes. Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá demorar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Graduación de las faltas. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

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, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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) 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 a la empresa.

H) 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.

I) 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.

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

K) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

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) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

E) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el



ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

H) 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 las personas o las cosas.

I) 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.

J) 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.

K) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

L) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

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 un mes, o 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) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

I) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

J) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

K) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implica perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

L) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

LL) La discriminación de cualquier tipo, el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

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

1.º Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

2.º Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- 3.º Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido.

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

- 1.º Faltas leves: Diez días.
- 2.º Faltas graves: Veinte días.
- 3.º Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30.– Formación y cualificación profesional.

En este artículo se estará en lo dispuesto según lo pactado en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM), o convenio colectivo que lo sustituya.

Artículo 31.– Igualdad de oportunidades y no discriminación.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- A) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- B) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- C) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- D) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral.

En lo que respecta a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento.

2. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.

3. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, 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 de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas.

La regulación de este protocolo de actuación no impide a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, negociar otras medidas, procedimientos o protocolos concretos a emplear de modo interno en esta materia. Ante la ausencia de un protocolo de actuación en los casos acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicara el presente.

Disposición adicional primera.– Uso genérico del lenguaje.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional segunda.– Integración de discapacitados.

Las empresas afectadas por presente Convenio que empleen a un número de 50 o más trabajadores, vendrán obligadas a que, de entre ellos, al menos el 2 % sean trabajadores con discapacidad, adecuando la misma a la actividad laboral a prestar, salvo las excepciones previstas legalmente.

Disposición adicional tercera.– Acuerdos nacionales o autonómicos.

Las partes firmantes acuerdan que si durante la vigencia del presente Convenio, se firmaran, en el ámbito nacional o autonómico, acuerdos en relación con el artículo 15 del presente “cláusula de inaplicación”, las partes se reunirán en el plazo máximo de dos meses para adaptar la nueva regulación al presente Convenio.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2020 (MISMAS TABLAS 2019)

Operarios	Empleados	Técnicos, Tit. Sup. y Medio	Grupo	Salario mes
		Analista de Sistemas (titulado superior) Ingeniero, Licenciado, Arquitecto, Directores de Área y Servicios	1	1.879,86 €
		Ayte. Ingeniería Ayte. Arquitectura Titulados Superiores (de entrada) Graduados Sociales Ingenieros Técnicos Peritos y Aparejadores, ATS	2	1.627,75 €



Jefe de Taller 1. ^a	Jefe 1. ^a Adtvo.	Analista Programas		
Maestro Industrial		Jefe de Área y Servicios Dibujante, Delineante, Proyectista	3	1.486,35 €
Jefe de Taller 2. ^a	Oficial Adtvo. 1. ^a Jefe Adtvo. de 2. ^a Viajante		4	1.421,38 €
Capataces Encargados Profesionales de Oficio de 1. ^a y 2. ^a Chófer de Turismo y Camión	Oficial Adtvo. 2. ^a Cajero		5	1.338,38 €
Prof. Oficio de 3. ^a Conductor Máquina Especialista	Operador de Ordenador Auxiliar Adtvo Almacenero Telefonista		6	1.304,88 €
Peón Personal de Limpieza			7	1.286,14 €

COMPLEMENTO PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO ANTES 31/12/02 = 13,31 €

Media dieta	19,24 €
Dieta completa	38,40 €
Plus de kilometraje	0,38 €

TABLAS SALARIALES 2021 (INCREMENTO 1,5 % SOBRE TABLAS 2019)

Operarios	Empleados	Técnicos, Tit. Sup. y Medio	Grupo	Salario mes
		Analista de Sistemas (titulado superior) Ingeniero. Licenciado, Arquitecto Directores de Área y Servicios	1	1.908,06 €
		Ayte. Ingeniería. Ayte. Arquitectura Titulados Superiores (de entrada) Graduados Sociales Ingenieros Técnicos Peritos y Aparejadores, ATS	2	1.652,17 €
Jefe de Taller 1. ^a Maestro Industrial	Jefe 1. ^a Adtvo.	Analista Programas Jefe de Área y Servicios Dibujante, Delineante, Proyectista	3	1.508,65 €
Jefe de Taller 2. ^a	Oficial Adtvo. 1. ^a Jefe Adtvo. de 2. ^a Viajante		4	1.442,70 €
Capataces Encargados Profesionales de Oficio de 1. ^a y 2. ^a Chófer de Turismo y Camión	Oficial Adtvo. 2. ^a Cajero		5	1.358,46 €



Prof. Oficio de 3. ^a Conductor Máquina Especialista	Operador de Ordenador Auxiliar Adtvo Almacenero Telefonista		6	1.324,45 €
Peón Personal de Limpieza			7	1.305,43 €

COMPLEMENTO PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO ANTES 31/12/02 = 13,51 €

Media dieta	19,53 €
Dieta completa	38,98 €
Plus de kilometraje	0,39 €

TABLAS SALARIALES 2022 (INCREMENTO 2,3 % SOBRE TABLAS 2021)

Operarios	Empleados	Técnicos, Tit. Sup. y Medio	Grupo	Salario mes
		Analista de Sistemas (titulado superior) Ingeniero. Licenciado, Arquitecto Directores de Área y Servicios	1	1.951,94 €
		Ayte. Ingeniería Ayte. Arquitectura Titulados Superiores (de entrada) Graduados Sociales Ingenieros Técnicos Peritos y Aparejadores, ATS	2	1.690,17 €
Jefe de Taller 1. ^a	Jefe 1. ^a Adtvo.	Analista Programas		
Maestro Industrial		Jefe de Área y Servicios Dibujante, Delineante, Proyectista	3	1.543,35 €
Jefe de Taller 2. ^a	Oficial Advo. 1. ^a Jefe Advo 2. ^a Viajante		4	1.475,88 €
Capataces Encargados Profesionales de Oficio de 1. ^a y 2. ^a Chófer de Turismo y Camión	Oficial Admvo. 2. ^a Cajero		5	1.389,70 €
Prof. Oficio de 3. ^a Conductor Máquina Especialista	Operador de Ordenador Auxiliar Adtvo. Almacenero Telefonista		6	1.354,92 €
Peón Personal de Limpieza			7	1.335,46 €

COMPLEMENTO PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO ANTES 31/12/02 = 13,82 €

Media dieta	19,98 €
Dieta completa	39,88 €
Plus de kilometraje	0,39 €