

# **Convenio colectivo provincial de industrias siderometalúrgicas 2010-2011-2012** (BOP de 7 de abril de 2011)

Visto o expediente do convenio colectivo provincial de INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRNICAS, suscrito pola parte económica pola Asociación de Siderometalúrxica, Asociación de Talleres de Reparación de Vehículos, ASINEC e AGASCA e pola parte social por CCOO e UGT, na súa reunión do día 30 de decembro de 2010.

Primeiro.- Que o dito convenio colectivo presentouse neste Departamento Territorial da Coruña da Consellería de Traballo e Benestar o día 11 de xaneiro de 2011, complementándose os días 24 de febreiro e 16 de marzo de 2011.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuízo de terceiros.

## **FUNDAMENTOS DE DEREITO**

Primeiro.- Que este departamento territorial é competente para resolver a presente solicitude, en virtude do artigo 3 do Real decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo e o artigo 3 da Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Taballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

Segundo.- Que os artigos 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, otorga facultades á autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos acordos colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

## **ESTE DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:**

1º.- Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, así como o subseguinte depósito do texto e demais documentación orixinal.

2º.- Dispoñer a súa publicación no Boletín oficial da provincia da Coruña.

3º.- Ordenar a notificación desta resolución ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

A Coruña, 18 de marzo de 2011

O xefe Territorial de Traballo e Benestar

Luis Alberto Alvarez Frejjido

## **CONVENIO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE LA CORUÑA**

**2.010-2.011 y 2.012**

### **CAPÍTULO I**

#### **ÁMBITOS DE APLICACIÓN**

##### **Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL**

De conformidad con el artículo 2 del Acuerdo Estatal del Sector del Metal (BOE 20/03/2009), el ámbito funcional de la industria y los servicios del metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiendo asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el

sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en su fabricación se utilice chapa de grosor superior a 0,5 mm, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras auxiliares o complementarias de la construcción, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenimiento de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, montaje, lectura y mantenimiento de contadores eléctricos, fabricación y montaje de rótulos luminosos, instalación y mantenimiento de parques eólicos, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

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

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalerte en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el anexo I del mismo.

## **Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL**

Las normas de este convenio serán de aplicación en la provincia de A Coruña incluyendo a las empresas extranjeras siempre que sea mas beneficioso que el del lugar de procedencia.

## **Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL**

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

## **Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL**

Este Convenio entrará en vigor desde su publicación y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2012. No obstante, los aspectos salariales retrotraerán sus efectos a 1 de enero de 2010.

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

Las partes negociadoras se comprometen a recurrir al AGA cuando las negociaciones se encuentren bloqueadas y hayan transcurrido 6 meses desde el comienzo de las mismas sin lograr un acuerdo definitivo.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo y mientras no se alcance un nuevo acuerdo expreso, perderá su vigencia las cláusulas obligacionales. Se mantendrá el contenido normativo del Convenio hasta el 31 de diciembre de 2013, en la que se prevé que estará negociado un nuevo convenio.

Asimismo, los acuerdos aprobados en la Comisión Mixta del Convenio durante los años 2010 a 2012, se incorporarán al texto del mismo, siempre que se mantenga el texto del artículo interpretado y su contenido permanezca inalterado.

## **Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

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

## **Artículo 6.- GARANTÍAS PERSONALES**

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

## **CAPÍTULO II**

### **EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 7.- CRITERIOS GENERALES**

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

Asimismo, se potenciará la igualdad de oportunidades y, dada la escasa presencia de mujeres en el sector, ambas partes se comprometen a favorecer una mayor contratación de las mismas para los centros de producción afectados por este convenio.

#### **Artículo 8.- CONTRATO DE TRABAJO**

El contrato de trabajo será suscrito entre las empresas y el trabajador/a por escrito, con entrega a éste de un ejemplar dentro de los 15 días siguientes a su incorporación, de acuerdo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que, necesariamente, será inscrito en la oficina de empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en la que quede encuadrado el trabajador, en todo caso, el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador/a; el domicilio de la sede social de la empresa; el grupo, nivel o categoría profesional; especialidad, oficio o puesto de trabajo en el que quede adscrito el trabajador/a; la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión y la identificación del Convenio Colectivo aplicable.

Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación de los trabajadores.

Las empresas notificarán a la representación legal de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo de la cual la copia básica fue entregada, así como las denuncias correspondientes a los mismos.

#### **Artículo 9.- CONTRATACIÓN TEMPORAL**

Las partes firmantes del presente Convenio, con el fin de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida, estableciendo como plantilla de trabajadores fija mínima de las empresas el 50 por ciento, entendiendo por plantilla de trabajadores total la media de los últimos 24 meses del personal vinculado por este convenio.

##### **A) Contrato de formación**

Este tipo de contrato se rige por las siguientes reglas:

Se podrán realizar contratos de formación para todas las profesiones, excepto para las encuadradas en el grupo 7 con trabajadores y trabajadoras mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuela taller y casas de oficios.

El límite de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. En el ámbito estatal se podrán establecer otras duraciones cuando se concierten para el aprendizaje de oficios especiales.

La formación teórica tendrá una duración mínima del 15 % de la jornada laboral diaria y máxima del 20 %, y se podrá impartir acumulando semestralmente el tiempo destinado a formación. Por acuerdo con la representación legal de los trabajadores, se podrán establecer periodos de formación al comienzo del contrato, en el intermedio y en su fase final, distribuyéndose homogéneamente el tiempo total que corresponda a formación.

A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.

El salario de contratación de estos trabajadores será igual al salario mínimo interprofesional para el primer año y el salario mínimo interprofesional más un 10 % para el segundo año.

#### B) Contratos en prácticas:

La retribución de los trabajadores con un contrato en prácticas será del 85 % o del 95 % del salario asignado para su grupo profesional, grupo o nivel, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

#### C) Contratos a tiempo parcial:

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

La jornada anual no podrá ser superior al 85% ni inferior al 15% de la jornada que figure en cada momento en el presente convenio.

La realización de horas complementarias se rige en todo caso por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, excepto las motivadas por fuerza mayor, de acuerdo con el artículo 35.3 del ET y gozarán de los mismos derechos que los trabajadores/as a tiempo completo.

#### D) Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

E) Las empresas que contraten trabajadores a través de contratos formativos (contrato para la formación y contrato en prácticas) estarán obligadas a convertir un 40 %, como mínimo, de estos contratos en contratos indefinidos de fomento del empleo, cuando se haya alcanzado el plazo máximo legal de duración de los mismos (2 años).

Las empresas que contraten trabajadores a través de contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, estarán obligadas, al término de la duración máxima legal de los mismos (12 meses), a convertir un 25 %, como mínimo, de estos contratos en contratos indefinidos de fomento del empleo.

F) Empresas de servicios. No se podrá recurrir a empresas de servicios para la realización de actividades que figuran en el ámbito funcional del presente convenio, pero pudiendo contratar servicios a empresas cuyas actividades no están comprendidas en el ámbito de este convenio.

### **Artículo 10.- SUBCONTRATACIÓN.**

Las empresas que subcontraten con otras la ejecución de obras o servicios responderán ante los trabajadores/as de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el art. 42 del Estatuto de los

trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en este convenio.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a que se refiere el art. 42.4 y art. 64 del E.T., cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de los trabajadores/as sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, el número de trabajadores/as que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 11.- SUBROGACIÓN.**

1.- Al remate de la concesión de una contrata, se producirá la subrogación del personal en todos sus derechos y obligaciones siempre que la misma sea para prestar servicios de mantenimiento en las Administraciones Públicas en virtud de una concesión administrativa y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1.1 Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad de seis meses.

1.2 Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la concesión se encuentren de baja por IT, siempre y cuando presten sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación antes de la suspensión del contrato de trabajo.

2.- Los supuestos anteriores deberán acreditarse fidedigna y documentalmente por la empresa saliente en el plazo de cinco días mediante la siguiente documentación:

2.1 Copia del contrato de trabajo y prórrogas en caso de existir

2.2 Fotocopias TC1 y TC2 de los tres últimos meses

2.3 Certificado del INSS de estar al corriente de los pagos de la Seguridad Social.

2.4 Fotocopias de las nóminas de los últimos tres meses.

2.5 Relación del personal con nombre y apellidos, dirección, nº de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario y fecha de vacaciones.

2.6 En el plazo de los 10 días siguientes a la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante copia de los documentos debidamente firmados por el trabajador, en los que conste que este recibió de la empresa saliente la liquidación de haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente ninguna cantidad.

#### **Artículo 12.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

La utilización de esta vía de contratación quedará limitada a situaciones excepcionales para cubrir imprevistos, tales como incapacidad temporal, vacaciones, licencias, períodos punta y fuerza mayor. También quedarán excluidas las actividades y trabajos que sean especialmente tóxicos, penosos o peligrosos.

### **Artículo 13.- INDEMNIZACIONES CONTRATOS NO INDEFINIDOS**

Las empresas acogidas a este Convenio abonarán mensualmente a los trabajadores/as con contratos no indefinidos, en concepto de indemnización, una compensación de eventualidad equivalente al importe de 16 días por año trabajado. En el caso de conversión de un contrato eventual en indefinido, siempre que se respete la antigüedad del trabajador, la empresa se resarcirá del importe pagado por este concepto de común acuerdo con el trabajador.

### **Artículo 14.- PERÍODO DE PRUEBA**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo que se van a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

— Personal titulado: cuatro meses ampliables a seis a petición del trabajador.

— Personal técnico no titulado y administrativo: un mes, ampliable a dos, a petición del trabajador.

— Resto del personal: quince días.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos; se computará el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reiniciará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo. Cuando la situación de IT sea derivada de accidente laboral no se interrumpirá el cómputo del período de prueba

### **Artículo 15.- ESCALAFONES**

Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal, estableciendo un escalafón por cada profesión u oficio. En su confección deberá especificarse:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de ingreso en la empresa.
- c) División funcional y grupo profesional a los que pertenece el trabajador.
- d) Fecha de ingreso en el grupo profesional.
- e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador en la escala vendrá determinada por la fecha de alta en el respectivo grupo profesional. En caso de igualdad, se aplicará discriminación positiva a favor de la mujer, subsidiariamente se tendrá en cuenta la fecha de ingreso en la empresa y se estará a la misma, la mayor edad del trabajador/a.

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

La empresa, dentro del primer trimestre natural de cada año, expondrá el censo del personal en los tabloneros de anuncios con los datos señalados.

## **Artículo 16.- CESES VOLUNTARIOS**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente y lleven más de un año al servicio de la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso. La misma obligación tienen las empresas.

- Personal titulado..... 1 mes

- Resto de personal ..... 15 días

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

Teniendo avisado con la referida antelación, la empresa estará obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos se abonarán en el momento habitual de pago.

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

## **CAPÍTULO III**

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 17.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

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/as.

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

Esta nueva clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin disminución de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que suponga discriminación alguna por razones de edad, sexo o cualquier otra índole.

#### **Artículo 18.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN**

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado Grupo Profesional y a una División Funcional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/a. El desempeño de las funciones que soporta su clasificación organizativa constituye el contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma; recibiendo previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifiquen en este Convenio.

Los grupos profesionales serán los indicados en el Anexo I que incluye el encuadramiento y la descripción de funciones.

## **Artículo 19.- COMISIÓN PARITARIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Debido a que la implantación de este sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos basados en categorías profesionales, se acuerda constituir una Comisión Técnica Paritaria integrada por tres representantes de los empresarios y tres de los trabajadores, con cometido, durante la vigencia del presente convenio, de profundizar y aclarar cuestiones que surjan en la implantación del mencionado acuerdo.

## **Artículo 20.- MOVILIDAD FUNCIONAL. CONCEPTO Y PRINCIPIOS GENERALES**

Se considera movilidad funcional cualquier cambio de funciones y tareas previamente encomendadas y realizadas por el trabajador dentro del centro de trabajo al que está adscrito.

Un límite específico a la aplicación de la movilidad funcional lo constituye la necesidad de titulación académica o profesional, así como cualquier otro permiso, licencia o habilitación exigido por la legislación para el ejercicio de una determinada profesión o función.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional, las direcciones de las empresas deberán garantizar, con carácter previo al cambio, los conocimientos, habilidades o reciclajes necesarios que faciliten o habiliten a los trabajadores afectados la suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las nuevas tareas y funciones designadas.

La aplicación de la movilidad funcional se hará salvaguardando el principio general de buena fe contractual, así como el principio específico de igualdad y no-discriminación en las relaciones laborales.

Asimismo, dicha movilidad se producirá sin menoscabo de la dignidad de los trabajadores y sin perjuicio de sus derechos profesionales y económicos.

No cabrá invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Siempre que sea posible, la aplicación de la movilidad funcional se hará respetando la voluntariedad de los trabajadores.

Siendo la movilidad funcional materia esencial de las condiciones de prestación de trabajo, para su correcta aplicación se hace necesaria, en todo momento, la participación de los representantes legales de los trabajadores en los términos que se indican en este Convenio.

## **Artículo 21.- CLASES DE MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

a) Movilidad funcional vertical. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia del trabajador, pero no así la división funcional a la que está adscrito.

Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

a.1.) Movilidad vertical ascendente, que se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas al trabajador corresponden a un grupo profesional de nivel superior sin alterar la división funcional de pertenencia.

a.2.) Movilidad vertical descendente, que se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior sin alterar la división funcional de pertenencia.

b) Movilidad funcional horizontal. Es aquella que implica el cambio de división funcional de adscripción previa del trabajador.

a) Movilidad funcional ordinaria. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones de tareas se producen dentro de los límites de encuadramiento profesional del trabajador, esto es, su pertenencia a un grupo profesional y una división funcional determinada.

## **Artículo 22.- MOVILIDAD FUNCIONAL VERTICAL**

a) En caso de movilidad funcional ascendente:

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tal las no superiores a seis meses (salvo en caso de sustitución por I.T., o excedencia), las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores a la realización de tareas de un grupo profesional de nivel superior dentro de la misma división funcional.

Siempre que las direcciones de las empresas tengan necesidad de hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional, se notificarán los cambios simultáneamente a los trabajadores afectados y su representación legal.

Dicha notificación, por lo menos, deberá incluir:

- Una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios.
- La identificación de los trabajadores afectados.
- Duración estimada de la movilidad.

En este sentido, las direcciones de las empresas tendrán en cuenta las opiniones y sugerencias de la representación legal de los trabajadores respecto a los cambios propuestos.

Si el cambio del grupo profesional lleva consigo retribuciones superiores, los trabajadores afectados percibirán las del puesto de destino.

En el caso de que el cambio del puesto supere los seis meses en un año o los ocho meses en dos años (salvo que esté fundado en motivos de sustitución por I.T., o excedencia) el trabajador podrá, a voluntad propia, solicitar el cambio de grupo profesional, o volver al puesto que ocupaba con anterioridad.

En todo caso, sea cual sea el tiempo de duración de la movilidad y la causa que la generó, se reconocerá y se valorará, a efectos de promoción profesional y en los términos que se acuerde, el mérito que supone la ocupación de funciones de tareas de grupos profesionales de nivel superior.

b) En caso de movilidad funcional vertical descendente:

Por razones organizativas, técnicas o productivas (justificadas en razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva), las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores la realización de funciones o tareas de un grupo profesional de nivel inferior.

La adscripción a este tipo de función y tareas se hará por el tiempo imprescindible para su atención, que, en todo caso, no habrá de exceder de los tres meses. Transcurrido este período de tiempo, el trabajador será reincorporado al puesto de origen.

Siempre que las direcciones de las empresas encuentren imprescindible hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será necesario la comunicación a la representación legal de los trabajadores.

Para eso, la dirección empresarial notificará la intención de los cambios simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal, en los mismos términos previstos en el apartado anterior. En todo caso, siempre se valorarán los tiempos de permanencia en los puestos correspondientes a grupos profesionales de nivel inferior para el caso de futuras necesidades de este tipo, estableciendo un reparto equitativo entre los distintos trabajadores cuando surja el requerimiento de este tipo de movilidad.

Los trabajadores afectados por esta clase de movilidad funcional percibirán las retribuciones propias del puesto y grupo profesional de origen.

## **Artículo 23.- MOVILIDAD FUNCIONAL HORIZONTAL**

Por justificadas razones organizativas, técnicas o productivas, las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores a la realización de funciones o tareas de una división funcional distinta a la de pertenencia previa, sin variación de grupo profesional.

Tratándose de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (art. 41 del E.T.), siempre que las direcciones de las empresas encuentren y justifiquen necesario hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional, será preceptivo la apertura de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores.

Para esto, la dirección empresarial notificará los cambios previstos simultáneamente a los trabajadores afectados y su representación legal en los mismos términos que figuran en los apartados anteriores.

Será, asimismo, en este proceso de negociación y acuerdo donde se fijará el alcance temporal (indefinido o limitado) de los cambios previstos y las consecuencias que eso entrañe.

Igualmente, se establecerá el reciclaje o formación necesaria y los períodos de adaptación a las nuevas funciones y tareas.

En cualquier caso, se garantizará el mantenimiento de las retribuciones que las personas afectadas viniesen percibiendo en sus anteriores puestos, en caso de que éstas fuesen superiores a las del puesto de destino. Si las retribuciones del puesto de destino fuesen superiores, los trabajadores afectados percibirán las del nuevo puesto.

En el caso de que el cambio de área funcional lleve aparejado un cambio de grupo profesional (movilidad vertical), para estos últimos regirán, además, las normas previstas en este Convenio para estos supuestos.

## **Artículo 24.- MOVILIDAD FUNCIONAL ORDINARIA**

Aún cuando, de un modo general y ateniéndose a lo previsto en este acuerdo, los casos de movilidad funcional ordinaria no fuesen necesaria y preceptivamente acordados con la representación legal de los trabajadores (salvo en el caso que sufran alguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo), sí se hace necesario que dicha representación esté siempre puntualmente informada de los cambios, pudiendo intervenir en aquellos casos que considere necesario hacerlo.

Una excepción a esto lo constituye la posibilidad de aplicar la movilidad funcional ordinaria en aquellos casos en que los cambios propuestos superen el precepto al que indirectamente se refiere el artículo 22.3 del E.T., cuando define el concepto de categoría profesional equivalente. Esto es, cuando los cambios de funciones y tareas que lleven consigo la aplicación de la movilidad funcional ordinaria exceda del concepto de equivalencia (cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de un puesto permita desarrollar las funciones básicas del segundo, previa realización, si eso es necesario, de procesos simples de formación o adaptación). En tal supuesto, la aplicación de la movilidad funcional ordinaria estará sujeta a consultas con la representación legal de los trabajadores, en los mismos términos del artículo 21.

## **Artículo 25.- PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

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

a) Titulación adecuada.

b) Conocimiento del puesto de trabajo.

c) Historial profesional.

d) Tener desempeñado función de superior grupo profesional.

e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto que vaya a desempeñar.

f) La permanencia en el grupo profesional.

C) En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso aplicando la discriminación positiva a favor de la mujer, subsidiariamente se adjudicará al trabajador/a más antiguo

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

#### **Artículo 26.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

a) Desplazamientos

b) Traslados

#### **Artículo 27.- DESPLAZAMIENTOS**

Se entiende por desplazamientos el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos que los desplazamientos exijan pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y, en el supuesto que por este procedimiento no cubriesen los puestos a prever, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias para no ser desplazados:

a) Representantes legales de los trabajadores.

b) Disminuidos físicos y psíquicos.

c) Mujeres embarazadas, personas que disfruten del permiso de lactancia o de alguna reducción de jornada por atención a menores o a familiares.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio deberán avisar previamente a los afectados con, por lo menos, diez días laborales de antelación.

En cualquier caso, los avisos previos deberán realizarse por escrito.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la obligación de abandonar su puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan al trabajador pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación de las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En el supuesto de no llegar a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, ya sea una o varias obras, sin computar como tales las de viaje, estos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente se viniesen percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

Si por necesidad o conveniencia de la empresa el trabajador tuviese que desplazarse a prestar su labor en otros centros de trabajo, el tiempo invertido en el desplazamiento deberá caer dentro de la jornada establecida.

Si como consecuencia del desplazamiento tuviese que iniciarse el viaje antes de dar comienzo a su jornada o, si como consecuencia del regreso a su punto de partida, éste se produjese una vez superada la hora oficial de finalización de la jornada, el trabajador percibirá el tiempo de exceso de la jornada como horas extras.

#### **INCORPORACIÓN A OBRA.-**

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

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a 6 meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con 10 días, como mínimo, de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por tiempo entre 15 días y 6 meses, el preaviso será de 5 días.

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

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

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

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

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

#### **Artículo 28.- TRASLADOS**

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquél en el que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá, previa comunicación a la Representación Sindical, proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será avisado previamente con, por lo menos, 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado.

Éste percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el segundo año y el 20% al comenzar el tercer año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se percibirán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y tres dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y como máximo doce mensualidades

#### **Artículo 29.- TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO**

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

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión.
- Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

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

### **CAPÍTULO IV**

#### **TIEMPO DE TRABAJO**

##### **Artículo 30.- JORNADA DE TRABAJO**

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán, hasta tanto se modifique legalmente, una jornada laboral máxima anual de 1.760 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio

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

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, respetando en cómputo anual la jornada máxima antes indicada.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, así como los períodos mínimos de descanso diario o semanal, cada empresa podrá realizar una distribución irregular de la jornada en períodos de tres meses.

El número de horas anuales que podrán ser aplicadas a la distribución heterogénea de la jornada no podrá superar las 70. En cada período trimestral, la distribución semanal podrá superar las cuarenta horas de trabajo con el límite de nueve horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los períodos de menos trabajo.

La distribución heterogénea del máximo de 70 horas indicadas en el párrafo anterior se realizará respetando el calendario laboral preestablecido en cada empresa.

Antes del inicio de cada período de distribución irregular de jornada, se publicará el calendario correspondiente a dicho período. Esta publicación se realizará como mínimo con quince días de antelación al inicio de dicho período.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o, en su caso, del descanso semanal, la Empresa estará obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

## **NORMAS COMPLEMENTARIAS**

En las empresas de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendidos de cables y redes telefónicas, la jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en el que el trabajador abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el tajo.

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

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

### **Artículo 31.- HORARIO DE TRABAJO**

Dentro de los tres primeros meses del año, cada empresa, previa consulta a la representación de los trabajadores, elaborará el calendario laboral, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como los días festivos, los descansos semanales y el período de vacaciones, el cual deberá ajustarse a la jornada anual de las 1.760 horas, indicándose expresamente las fechas de disfrute en el supuesto de producirse un exceso de la citada jornada.

**RETÉN:** Los trabajadores que se encuentren a disposición de la empresa, localizables mediante teléfono móvil o busca, y sean requeridos para prestar trabajo efectivo durante este tiempo de disponibilidad, tendrán derecho a un descanso de 7 horas entre el fin de dicho trabajo y la reincorporación a su jornada laboral considerándose trabajo efectivo el tiempo de su jornada laboral que se encuentre dentro de estas 7 horas de descanso.

### **Artículo 32.- VACACIONES**

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de 23 días hábiles entendiéndose por días hábiles a estos efectos, de lunes a viernes. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente del 15 de junio al 15 de septiembre; pudiendo convenir en dividir su disfrute en 2 períodos, 12 días serán a conveniencia del trabajador y 11 de la empresa. El trabajador o trabajadora conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, por lo menos, del comienzo de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el mencionado calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T. se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión aunque haya finalizado el año natural al que corresponda.

En el caso que por necesidades del servicio el trabajador tuviese que disfrutar su período de vacaciones es fechas distintas a las establecidas tendrá derecho a una compensación económica de 100 euros.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no tuviesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de tenerse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá disminución en su retribución.

Si durante el disfrute de las vacaciones se produjera una situación de baja por Incapacidad Temporal, debida a enfermedad o accidente no laboral, quedarán interrumpidas las vacaciones y continuará su disfrute en las fechas que, de común acuerdo, fijasen ambas partes.

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

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

En cuanto a retribución de las vacaciones, regirá lo convenido en ámbitos inferiores y, de no existir, los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

### **Artículo 33.- PERMISOS Y LICENCIAS**

A todos los trabajadores que lo soliciten, y previa justificación de su necesidad, les serán consideradas licencias sin pérdida de retribución, por los motivos siguientes:

a) Por matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho: quince días naturales en el caso de que uno de los cónyuges sea el propio trabajador. Un día natural si el matrimonio fuese de hermanos, hermanos políticos, hijos o padres.

b) Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales, ampliándose a dos más si necesita realizar un desplazamiento al efecto o si el parto fuese por cesárea. En los casos de adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y nacimientos prematuros o que el neonato requiera hospitalización, regirá lo dispuesto en la legislación vigente.

c) Por enfermedad grave o hospitalización de padres, abuelos, hijos, cónyuges y hermanos: tres días naturales, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el trabajador tenga que realizar un viaje por este motivo.

d) Por fallecimiento de cónyuges e hijos, tres días laborables. Por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos, y hermanos: tres días naturales, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento por tal motivo.

Dos días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que se ampliarán a cuatro días naturales si necesita realizar un desplazamiento e) Por traslado de su domicilio habitual: un día.

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

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

h) Por el tiempo necesario, en caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse durante la jornada de trabajo.

Los permisos y licencias recogidos en el presente artículo afectarán de igual modo en los casos de matrimonio que en las parejas de hecho que acrediten su situación.

También tendrán derecho aquellos trabajadores que lo soliciten, a cinco días de licencia sin sueldo por enfermedad o defunción de familiares de la línea recta ascendente o descendente sin limitación o colaterales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

### **GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**

TITULAR CÓNYUGE				
1er GRADO	HIJO	PADRE-MADRE		
2º GRADO	NIETO	HERMANO	ABUELO	
3er GRADO	BISNIETO	SOBRINO	TÍO	BISABUELO

### **Artículo 34.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO**

Será de aplicación lo establecido en el artículo 48 bis del ET para la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Será de aplicación lo establecido en el apartado 4 del artículo 48 del E.T. para las suspensiones por nacimiento, adopción o acogimiento, y lo establecido en el apartado 5 del artículo 48 del E.T. para las suspensiones por riesgo durante el embarazo.

En este último supuesto, la empresa abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social, hasta contemplar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

Cuando el período de suspensión coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del ET, el período de suspensión (de la trabajadora víctima de violencia de género) tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, excepto que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En ese caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses.

### **Artículo 35.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES**

a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho diario por su acumulación en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo o equivalente a media jornada. La duración del mismo dependerá del período que reste desde la fecha de reincorporación de la madre o del padre (en el caso que sea este el que lo disfrute) del permiso de maternidad/paternidad, hasta la fecha en que el hijo o hija cumpla nueve meses. El disfrute de esta licencia retribuida se ejercerá en un solo período, inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad/paternidad o vacaciones en su caso, y

sin solución de continuidad con respecto a la misma. Para acogerse a esta opción (lactancia acumulada), el trabajador o trabajadora deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para su inicio. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

b) Reducción de la jornada por guarda legal de menores y otros supuestos:

En la aplicación del artículo 37.5 del E.T. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del período de lactancia y de la reducción de la jornada previstos en los párrafos anteriores corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las indemnizaciones que legalmente correspondan por extinción de contrato de trabajo, incluidos los supuestos de despido, será la que le correspondería al trabajador o trabajadora a jornada completa que tuviera una reducción de jornada por los siguientes motivos: nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; guarda legal al cuidado de familiares; para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género; o por el disfrute a tiempo parcial de la suspensión por maternidad/paternidad.

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 adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

### **Artículo 36.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES**

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

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Dicha excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. De todas maneras, la excedencia contemplada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

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

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### **Artículo 37.- EXCEDENCIA FORZOSA**

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

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos provinciales, autonómicos o estatales de las organizaciones sindicales más representativas.

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

#### **Artículo 38.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

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

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

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

### **CAPÍTULO V**

#### **PERCEPCIONES ECONÓMICAS**

##### **CONCEPTO Y ESTRUCTURA**

#### **Artículo 39.- SALARIOS**

Los salarios que percibirá el personal afectado por el presente Convenio son los recogidos en las tablas que se acompañan como Anexos.

#### **Artículo 40.- INCREMENTO SALARIAL**

A los efectos establecidos en el artículo 41, las partes acuerdan que en todo caso la inflación prevista a que se alude en dicho artículo, será para cada uno de los años de vigencia del convenio, del 1%.

Teniendo en cuenta lo anterior, los incrementos salariales serán los siguientes:

- Año 2010: Un 1,5%

- Año 2011: Un 1,5%

- Año 2012: Un 2,0%

#### **Artículo 41.- REVISIÓN SALARIAL**

Para el año 2010 se establece una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2010 registre un incremento superior al IPC previsto y determinado en el artículo anterior para ese año. En este caso se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada con efectos desde el 1 de enero de 2010, sirviendo como base para aplicar el incremento salarial del año 2011.

Para el segundo y tercer año de vigencia se aplicará el mismo procedimiento.

La revisión salarial tan solo generará cobro de atrasos a partir del primer mes en que el IPC real supere al IPC previsto, abonándose en una sola paga, durante el primer trimestre de los años 2011, 2012 y 2013, respectivamente.

#### **Artículo 42.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS. CONCEPTO**

1) Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especies, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquier forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2) No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnización o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, los complementos a estas prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social que abone la empresa como consecuencia de pacto en Convenio, contrato individual, traslados, suspensiones, ceses y despidos.

#### **Artículo 43.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS. ESTRUCTURA**

1) Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

2) Retribuciones salariales:

A) Salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada con carácter básico por unidad de tiempo.

B) Complementos personales son aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que fueran valoradas al fijar el salario base, tales como antigüedad, idiomas, etc.

C) Complemento de puesto de trabajo son aquellas cantidades que percibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo o de la manera de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente, tales como nocturnidad, tóxicos, penosos, etc.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

D) Complemento por calidad o por cantidad de trabajo, son los que retribuyen una mayor cantidad de trabajo, tales como pluses, incentivos, etc. Su percepción estará condicionada en cualquier caso al cumplimiento efectivo del módulo de cálculo y no tendrá carácter consolidable, salvo pacto o Convenio en contrario.

E) Complementos de vencimiento periódico superior al mes, existirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán una en julio y otra en diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia en la empresa, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía será rateado según las normas siguientes:

I.-El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural percibirá la gratificación en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

II.-El personal que preste sus servicios en jornada reducida a tiempo parcial percibirá gratificaciones extraordinarias en el importe correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

F) Mejoras voluntarias, el régimen de las mejoras voluntarias se regirá por lo establecido en pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

3) Percepciones extrasalariales: tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo casual, con el trabajo prestado. En todo caso tendrán este carácter los conceptos siguientes:

a) Los capitales asegurados derivados de pólizas de vida o accidente.

b) Las prestaciones y sus complementos e indemnización de la Seguridad Social.

c) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que fueran realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje y locomoción, pluses de transporte y distancia, y aquellos de alquiler o coste de vivienda que viniesen percibiendo los trabajadores.

d) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4) Los complementos de salarios tendrán la consideración que las partes le otorguen y en caso de duda, lo que mejor se adapte a su naturaleza dentro de los tipos señalados en el apartado 2, sin que en ningún caso se pueda cualificar como salario base.

5) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrán establecer el pago del salario anual prorrateado en doce mensualidades.

#### **Artículo 44.- TABLA SALARIAL**

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas por la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su categoría profesional o nivel salarial, sin ninguna discriminación por razón de sexo, y que se contiene en los Anexos de este Convenio.

#### **Artículo 45.- DEVENGO DE SALARIO**

El salario base se percibirá durante todos los días naturales por los importes que, para cada grupo o nivel, figuren en la tabla salarial.

Los pluses salariales del Convenio se devengarán por todos los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada grupo o nivel, se fijen en la tabla de percepciones económicas.

Los pluses extrasalariales del Convenio se percibirán por todos los días de asistencia al trabajo por los importes que, para cada grupo o nivel, figuren en la tabla de percepciones económicas.

Las pagas extraordinarias se percibirán por días naturales de la siguiente manera:

a) Paga de julio: 1 de enero a 30 de junio.

b) Paga de Navidad: 1 de julio a 30 de diciembre.

En las tablas de percepciones económicas figurará para cada categoría o nivel el salario anual correspondiente.

## **Artículo 46.- PAGO DEL SALARIO**

La liquidación mensual de las retribuciones se determinará en base a la mensualidad de 30 días para todo el personal tanto de taller como de oficina.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente a su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos, la cuantía de estos anticipos no será superior al 80% de las cantidades devengadas.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos mediante cheque, transferencia o otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es "cheque nómina" y cuando se pague por transferencia se reflejará en nómina bancaria: "nómina domiciliada".

El trabajador deberá facilitar a la empresa, en el momento de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal "NIF", de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

## **Artículo 47.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS**

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique la empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones que determinen en el presente Convenio Colectivo, reglamentos de régimen interior o normas a este respecto, y se fijará como mínimo 33,07 € si el desplazamiento que se realiza es inferior o igual a 125 Km. y 39,70 € si es superior a 125 Km. La media dieta se establece en 13,24 €. Para los demás años de vigencia se incrementarán en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Los días de salidas darán derecho a percibir idéntica dieta y para los de llegada quedarán reducidas a la mitad, cuando el interesado pase la noche en su domicilio, a menos que tuviera que efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de manera que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la empresa, que estará obligada a facilitar billetes de primera clase a todas las categorías.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, donde no se prestan servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está localizada la industria. Incluso cuando exceda de dicha distancia, no se percibirán dietas cuando en la localidad donde se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

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

No obstante lo anterior, en la actividad de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, si la incorporación o permanencia en la obra obligase al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá en concepto de dieta, en lugar de lo regulado anteriormente, un importe mínimo equivalente al 170% del Salario Mínimo Interprofesional en vigor, en cada momento.

El personal comprendido en las actividades a las que se hace referencia en el párrafo anterior, que por prestar los servicios en las obras que realice la Empresa no tiene un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de compensación de los gastos por efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio, como mínimo el 55% del Salario Mínimo Interprofesional, en vigor, en cada momento.

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

Cuando la regulación que antecede interfiera con lo actualmente vigente en algún convenio de ámbito inferior, se estará a lo dispuesto en este último.

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

Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta y aceptación voluntaria de aquél, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

#### **Artículo 48.- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos.

Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que tenga que realizar aquellas labores, una bonificación de 6,39 euros por día efectivo de trabajo. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos de jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, los 6,39 euros pasarán a 7,97 euros si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y a 9,58 euros si fuesen las tres.

Si por mejora de las instalaciones o de los procedimientos desapareciesen las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la autoridad competente, dejará de abonarse la citada bonificación y se podrá recurrir la decisión adoptada de acuerdo con el procedimiento legal.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores con respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la jurisdicción laboral competente.

#### **Artículo 49.- PLUS DE JEFE DE EQUIPO**

Es jefe de equipo el productor procedente del grupo profesional 5 que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior grupo o nivel al suyo.

Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá la retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo será de 194,19 euros mensuales, a no ser que se tuviese en cuenta dentro del factor mando en la valoración de puesto de trabajo.

Estas mismas condiciones serán aplicables al capataz.

#### **Artículo 50.- ANTIGÜEDAD**

Todos los trabajadores fijos en activo en el año 1998 consolidaron, como complemento personal no absorbible ni compensable, la cantidad que les correspondería por años de servicio a 31 de diciembre de 1997 en las cuantías que figuran en el Anexo.

Tales cantidades tendrán en el futuro el mismo incremento que se pacte para el resto de los conceptos salariales.

Los contratos que se realicen o se conviertan en indefinidos a partir del año 1998 no darán derecho a la percepción por antigüedad.

### **Artículo 51.- PLUS DE TRABAJO EN CONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN DE BUQUES**

Los trabajos de construcción y reparación de embarcaciones, sean en varaderos o a flote, tendrán una prima por día efectivo de trabajo en la cuantía de 1,85 euros. Para el segundo año de vigencia se incrementará en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

### **Artículo 52.- TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS**

1. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, y se podrá adelantar o retrasar, con la autorización del Gobierno.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, esté comprendida o no en tal período.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, porteros y serenos que fueran contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

De la misma manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que tuvieran que realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos, a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es incumbencia de la Dirección de la empresa, con objeto de que el personal no trabaje de noche de manera continuada; debe de cambiar los turnos semanalmente como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto el Comité de Empresa o delegados de personal emitirán el informe correspondiente.

Todos los trabajadores con derecho a percibir este suplemento de nocturnidad percibirán una bonificación de 7,97 euros.

2. Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según el cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Para el año 2010 cuando concurren turnos alternativos rotatorios, se abonarán a 2,31 euros por día y en los casos en que, por aplicación del régimen de turnos se tenga que trabajar domingos y festivos, se abonarán 6,94 euros. Para los siguientes años de vigencia del convenio, estos importes se incrementarán en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Ningún trabajador estará en el mismo turno mas de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

### **Artículo 53.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Se abonarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en las primeras quincenas de los meses de julio y diciembre, salvo lo establecido en el apartado 5) del artículo 43, consistentes en 30 días de salario base más el complemento personal, en su caso y 25 días de plus de asistencia para cada una de ellas. Se prorratearán en proporción al tiempo trabajado por semestres naturales del año en que se otorguen.

### **Artículo 54.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

Se basa este premio o plus en la presencia efectiva del trabajador sobre la totalidad del horario laboral.

Para premiar la asistencia y la puntualidad se establece un premio o plus para todas las categorías de 4,00 € por día efectivo de trabajo.

A los efectos de fijación de la cuantía del premio o plus de asiduidad, se establece un cómputo anual que resulta de dividir la jornada anual pactada por 299 días de trabajo efectivo, teniendo en cuenta que en esos días están incluidas las vacaciones anuales reglamentarias, que totalizan 1.196,00 euros.

Dada la condición de este premio o plus:

1.- Sólo se percibirá por día efectivo de trabajo.

2.- Se pierde el premio o plus de un día por:

2.1.- Una falta de trabajo.

2.2.- Dos retrasos.

2.3.- Dos omisiones del ticado o control de entrada.

2.4.- Toda ausencia al trabajo (total o parcial) justificada o sin justificar, salvo permiso retribuido.

3.- Se pierde el premio o plus del mes por:

3.1.- Tres faltas al trabajo.

3.2.- Seis retrasos.

3.3.- Seis omisiones del ticado o control de entrada.

3.4.- Tres faltas leves.

3.5.- Dos faltas graves.

3.6.- Una falta muy grave.

3.7.- Más de siete días laborables en caso de enfermedad.

No se considerarán como faltas de asistencia, a los efectos de pérdida del premio o plus del mes, aquellas que sean como consecuencia de los permisos retribuidos que se determinan en el presente Convenio, así como las producidas por accidente laboral; las de las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses; los períodos de descanso por maternidad de la trabajadora y las ausencias motivadas por el desempeño de sus funciones de los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados Sindicales si los hubiera.

Asimismo, los días que el trabajador permanezca internado en un establecimiento hospitalario, así como los días siguientes a la hospitalización sin darse de alta, tendrán el mismo carácter y tratamiento que las ausencias al trabajo por accidente laboral.

Cuando un trabajador permanezca de baja por Incapacidad Temporal (enfermedad común) y esta baja coincida entre el final de un mes y el comienzo de otro o varios consecutivos, con relación al segundo mes o siguientes, siempre y cuando perdiera el premio o plus del primer mes, los meses segundo o siguientes recibirán el mismo tratamiento que se acuerda para las bajas por accidente laboral.

A los efectos anteriores se considerarán

1.- Retrasos.

1.1.- Las horas exactas de entrada y salida se indicarán mediante las señales que cada empresa establezca.

Los trabajadores deberán encontrarse en sus puestos de trabajo al darse las señales de principio y fin de jornada.

El no-cumplimiento de estos requisitos supondrá la consideración de retraso, abandono de puesto o simulación de presencia de otro trabajador.

2.- Falta parcial al trabajo.

2.1.- Todo ticado o control de entrada que exceda treinta minutos sobre el horario de entrada y salida durante la jornada laboral.

3.- Permisos para el médico general y especialista.

3.1.- Se considerarán a todos los efectos como faltas justificadas.

## **Artículo 55.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la empresa, teniendo la consideración de estructurales dentro de los límites que fija el Estatuto de los Trabajadores, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la Legislación vigente. Por este motivo se recomienda el análisis, en el seno de las empresas, de la conveniencia de sustituir las horas extraordinarias por nuevas contrataciones. Asimismo, las partes consideran positivo señalar a sus representados la posibilidad de compensar, preferentemente su retribución, horas extraordinarias por tiempo de descanso.

### **CLASIFICACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS:**

a) FUERZA MAYOR.- Son las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos que pudieran producir evidentes y graves perjuicios tanto a la empresa como a terceros, así como para prevenir los riesgos de pérdida de materias primas.

b) PERÍODOS PUNTA IMPREVISIBLES.- Son las necesarias para prevenir un grave quebranto a la actividad cuando ésta hubiera sido imprevisible y su constatación sea evidente, tales como: ausencias imprevistas, puesta en marcha o paradas, cambios de turno u otras análogas. Se mantendrá la realización de esta modalidad cuando no sea posible, para su sustitución, la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas que, por el hecho de no realizarse cause a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y las de los demás supuestos de fuerza mayor.

### **RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se tomará como base de cálculo el valor de la hora ordinaria, la cual será multiplicada por un coeficiente de mayoración en función de la clasificación siguiente:

· Horas extraordinarias realizadas en días laborales:

R.T.A.

COEFICIENTE=1,60 Fórmula de cálculo H.E.= ----- x 1,60

H

· Horas extraordinarias realizadas en festivos:

R.T.A.

COEFICIENTE=1,75 Fórmula de cálculo H.E.= ----- x 1,75

H

H.E. = Valor de la hora extraordinaria

H = Número de horas efectivas de trabajo al año.

R.T.A. = Retribución total anual en la que estarán incluidos el salario base, plus de asistencia y complemento personal, en su caso, así como las pagas extraordinarias.

#### **Artículo 56.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a las siguientes normas, en todos los ámbitos de negociación, cuando alguna empresa decida solucionar la no aplicación del incremento salarial pactado en su ámbito correspondiente.

El objeto de la presente cláusula es dar un tratamiento acorde y homogéneo a las situaciones que pudieran producirse en las empresas, y con el objetivo prioritario de mantener los niveles de empleo existentes en las empresas que soliciten su aplicación.

Los trámites previos que tendrán que seguir las empresas que deseen acogerse a esta cláusula son los siguientes:

a) Comunicar por escrito sus pretensiones a la representación de los trabajadores y a la Comisión Mixta del Convenio, dentro de los diez días naturales siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o Diario Oficial de Galicia.

b) En el plazo máximo de los treinta días naturales posteriores a la comunicación anterior, aportará a los representantes de los trabajadores la documentación acreditativa de la petición:

1.- Memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud.

2.- Balance y cuenta de pérdidas y ganancias de los últimos tres años.

3.- Balance y cuenta de pérdidas y ganancias del año en curso.

4.- Declaración, a efectos de los impuestos de sociedades, de los últimos tres años.

5.- Informe relativo a los aspectos financieros, productivos, comerciales y organizativos de la empresa.

6.- Situación de la empresa ante la Seguridad Social y Hacienda.

c) A la vista de la documentación aportada, tendrá lugar la oportuna negociación entre la empresa y la representación de los trabajadores, con el objeto de determinar el porcentaje que corresponda, en cada caso, de incremento salarial de aplicación durante la vigencia del Convenio. Si en un plazo de diez días no se alcanza un acuerdo al respecto, se planteará el problema a la Comisión Mixta del Convenio, que resolverá en un plazo máximo de diez días.

d) De no existir acuerdo ni en la empresa ni en la Comisión Mixta en los plazos previstos, las dos partes se someterán al procedimiento extrajudicial de solución de conflictos laborales establecidos en el Acuerdo Interprofesional Gallego (AGA) en los propios términos en que está formulado.

e) Los acuerdos alcanzados establecerán, de forma obligada, los incrementos acordados para la vigencia del Convenio, así como la forma y el tiempo para su recuperación. Del acuerdo alcanzado se dará copia a la Comisión Mixta, con el objeto de poder llevar un seguimiento de los problemas del sector y revisar que se cumplan los criterios marcados.

f) En los supuestos donde no exista representación de los trabajadores, la empresa, después de comunicárselo a éstos por escrito, se dirigirá a la Comisión Mixta a los efectos previstos en los apartados anteriores.

## **CAPÍTULO VI**

### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **Artículo 57.- NORMA GENERAL**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al Empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de sus actividades laborales correspondientes.

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

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

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: DIRECCIÓN Y TRABAJADORES.

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

#### **Artículo 58.- DESARROLLO**

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

- a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.
- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.
- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de las funciones y variaciones técnicas tanto de maquinaria y utillajes como de material.
- f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

#### **Artículo 59.- SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA Y RACIONAL DEL TRABAJO**

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

Las empresas que establezcan Sistemas de organización científica y racional del trabajo, procurarán adoptar en bloque algunos de los Sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al

Sistema por su denominación convencional. En caso contrario se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integren en dicho Sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por Sistema de organización científica y racional del trabajo se entenderá el conjunto de principios de la organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada; de normas para su aplicación; y de técnicas de la medición del trabajo y de la valoración de puestos.

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

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

#### **Artículo 60.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN, MODIFICACIÓN O SUSTITUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Las empresas que quieran implantar un Sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el Estudio de métodos, el Estudio de tiempos, el Régimen de Incentivos o Calificación de los puestos de trabajo, procederán, de la siguiente forma:

- a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que decida efectuar.
- b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará el acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.
- c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.
- d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del Sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación vigente.

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

#### **Artículo 61.- COMISIÓN PARITARIA**

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los Centros de Trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

- Las establecidas en el artículo 10 en orden a la implantación o modificación de un Sistema de organización del trabajo.
- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previa a su aplicación.
- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o tiempos correspondientes.

- Recibir las Tarifas de Trabajo y sus anexos, en su caso.
- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

#### **Artículo 62.- REVISIÓN DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS**

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

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

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

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

#### **Artículo 63.- RENDIMIENTO NORMAL O MÍNIMO; HABITUAL Y ÓPTIMO O TIPO**

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

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

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

### **CAPITULO VII**

#### **DISPOSICIONES VARIAS**

#### **Artículo 64.- SEGURO COLECTIVO**

Las empresas deberán concertar seguros colectivos de accidentes, con primas integras a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, las siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas

- Accidente laboral con resultado de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 40.000 euros
- Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total: 35000
- euros.

La repercusión en la cobertura de la póliza por la diferencia del incremento que se produce se entenderá con efectos a partir de 30 días después de la firma del presente Convenio.

### **Artículo 65.- JUBILACIÓN**

Los trabajadores que se jubilen como máximo a la edad reglamentaria de 65 años tendrán derecho a disfrutar un mes de vacaciones retribuidas si llevan en la empresa de cinco a diez años de antigüedad. Si llevasen de diez a veinte años de antigüedad tendrán derecho a disfrutar dos meses de vacaciones retribuidas; si llevasen de veinte años de antigüedad en adelante, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas por cada quinquenio, hasta un máximo de cinco mensualidades.

Estas cantidades serán calculadas sobre todos los conceptos salariales. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación, entregando la empresa al trabajador que solicite el Premio de Vacaciones un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

En el supuesto de que el trabajador estuviera en situación de I.T. durante estos períodos vacacionales, en el lugar de percibir el importe de las vacaciones, se le completará la prestación de I.T. hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

Se considerará obligatoria la jubilación a los 65 años para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

### **Artículo 66.- JUBILACIÓN PARCIAL**

1º.- Los trabajadores y trabajadoras que así lo decidan, podrán acogerse a la jubilación parcial, en los términos de la legislación laboral vigente.

2º.- La solicitud se deberá remitir por escrito a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación parcial, salvo en el caso del personal encuadrado en los grupos I, II, III y IV del Convenio en los que el preaviso será de seis meses. La empresa estudiará la solicitud de buena fe con la vista puesta en un acuerdo con la parte solicitante y, en todo caso, dará una respuesta motivada por escrito en un plazo de 20 días. En los casos de discrepancias entre las partes se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria que resolverá en el ámbito de sus funciones en el plazo máximo de treinta días.

3º.-El % de jornada que corresponde de trabajo efectivo se acumularán en los meses inmediatamente siguientes a la jubilación parcial y a la jornada completa.

4º.- Hasta que el trabajador/a jubilado parcialmente llegue a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá de mantener un contrato de relevo en los mismos términos previstos en el art.12.6 del E.T.

### **Artículo 67.- JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS**

Las partes acuerdan recomendar a las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio a la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, al 100 por 100 de los derechos pasivos, con simultánea contratación de otros trabajadores desempleados registrados en las Oficinas de Empleo, en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten, por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo, siempre y cuando legalmente se establezca tal posibilidad de jubilación especial a los 64 años, de acuerdo con lo antes señalado.

### **Artículo 68.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

Cuando el trabajador se vea afectado por Incapacidad Temporal derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento hasta llegar al 100% de la base reguladora, mientras dure la situación que motivó su abono y se mantenga la relación laboral.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de IT, por enfermedad común o accidente no laboral, con hospitalización, la empresa abonará un complemento hasta llegar al 100% de la base reguladora, mientras dure la hospitalización y se mantenga la relación laboral.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común se abonará el 60% de la base reguladora en los 3 primeros días.

## **CAPITULO VIII**

### **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **Artículo 69.- PRINCIPIOS GENERALES**

Las organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y del ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical de los centros de trabajo.

Las empresas deberán dotarse de un PLAN DE PREVENCIÓN en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para su realización, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores y/o las organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Se podrán establecer para varios centros de trabajo pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares dentro de la industria siderometalúrgica, y en este caso participarán las centrales sindicales firmantes.

Los trabajadores, sus representantes legales y/o sus organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Se adecuarán las medidas en la empresa para potenciar la labor preventiva del personal designado por la misma o del Servicio de Prevención de existir éste, facilitándole los medios necesarios.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones que se realicen como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional son elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes de este convenio significan la importancia de la formación como elemento de prevención y se comprometen asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En las empresas con riesgos para la salud de los trabajadores, deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquellos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del ambiente derivada de las instalaciones industriales afecta por igual a trabajadores y empleadores; por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

#### **Artículo 70.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Las organizaciones que suscriben este acuerdo constituirán, en el plazo de 3 meses a partir de su firma, una comisión sectorial de seguridad y salud en el trabajo con carácter paritario, la cual tendrá entre otras funciones:

- 1) Promover entre empresarios y trabajadores del sector del metal comprendidos en este convenio una adecuada formación e información en temas de seguridad e higiene en el trabajo y, concretamente, la de dar a conocer a empresas y trabajadores el funcionamiento de los Comités de Salud Laboral y de los delegados de prevención.
- 2) Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, Mutuas de Accidentes y las propias empresas, con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector.
- 3) Proponer y prever las medidas técnicas.

En orden a la designación de los Servicios de Prevención, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud, se estará a lo que de tal manera dispone la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

En los casos de subcontratación la empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad, en los Centros de Trabajos en los que presten servicios los trabajadores de las empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos e información sobre los mismos en general, a cuantos se relacionen con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

En los aspectos no comprendidos en el presente acuerdo, será aplicable lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y demás reglamentos y normas complementarias de ella.

#### **Artículo 71.- VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la Ley de P.R.L. y al cumplimiento del artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997 en lo referente a la vigilancia de la salud en intervalos periódicos.

Todas las empresas vinculadas por el presente Convenio Colectivo, estarán obligadas a realizar un reconocimiento médico anual como mínimo para todo el personal, dentro de la jornada laboral.

Los reconocimientos médicos generales no serán necesarios en los casos en los que los reconocimientos específicos de cada puesto de trabajo incluyan las pruebas recogidas en los generales correspondientes al año natural.

El personal sujeto a turnos en horario de tarde o noche se les compensará las horas invertidas en el reconocimiento en las jornadas laborales de ese mismo día.

El reconocimiento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de la vista, análisis de sangre y orina, espirometría y exploración clínica y deberá hacerse en los nueve primeros meses del año. Los trabajadores/as que deseen trasladarse a las dependencias de los Centros Asistenciales deberán comunicarlo a la empresa. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa, que facilitará los medios de transporte para ese desplazamiento.

Este reconocimiento médico será realizado por el Centro de Seguridad y Salud Laboral de A Coruña u otro Centro Asistencial similar.

#### **Artículo 72.- PRENDAS DE SEGURIDAD**

Todas las empresas dotarán a su personal de las adecuadas prendas de trabajo.

El personal obrero percibirá dos buzos cada año y si fuese necesario, como consecuencia de accidente, desgaste, etc. se le entregará otro en su lugar, siempre contra devolución de la prenda deteriorada. Los indicados dos buzos mínimos serán entregados de una sola vez dentro de los dos primeros meses de cada año natural y también al inicio de una contratación. Asimismo, se facilitarán dos toallas al año.

En lo que se refiere al calzado, el empresario dotará al trabajador de un par de botas de seguridad, como mínimo, que le proteja de los riesgos que su actividad pueda provocar, siempre que dicha actividad requiera estas prendas de protección.

El personal administrativo y técnico que así lo solicite percibirá cada año una bata que le proteja del desgaste de su propia ropa. Ejercitado este derecho por el empleado, dicha prenda será de uso obligatorio durante la jornada laboral. En el caso de tener que realizar alguna labor en los talleres, el empleado será previsto de ropa adecuada (buzo, botas de seguridad, casco, etc.) que le proteja de los riesgos inherentes a estos lugares de fabricación.

Se proveerá de prendas de abrigo, ropa y calzado impermeable al personal que tenga que realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también los que tuviesen que actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. En contacto con ácidos, se dotará al trabajador de ropa adecuada.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará cada año uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Al trabajador que realice su labor con gafas graduadas, el empresario tendrá que proporcionarle gafas o protecciones que puedan ser superpuestas a las gafas graduadas del propio interesado.

Las mujeres embarazadas percibirán la ropa adecuada a su estado de gestación previéndolas del equipamiento necesario durante el embarazo.

Cuando la índole nociva de la actividad de los trabajadores así lo requiera, se cumplirá estrictamente las exigencias que al respecto determina la normativa vigente sobre salud laboral.

### **Artículo 73.- CAPACIDAD DISMINUIDA**

Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos que existan en la empresa en relación a sus condiciones, siempre que tengan aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.

### **Artículo 74.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de P.R.L. deberá comprender la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo y parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de esa evaluación revelaran un riesgo para la seguridad de la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Si eso no fuera posible, se procederá en los términos previstos por la normativa en materia de prevención de riesgos laborales aplicable a estos supuestos.

### **Artículo 75.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

Se reconoce a los trabajadores/as el derecho al respecto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Se considera acoso sexual la situación en la 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. El acoso sexual

se considera discriminación por razón de sexo y, por lo tanto se prohíbe. El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

## **CAPITULO IX**

### **CÓDIGO DE CONDUCTA**

#### **Artículo 76.- 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/as 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 las facultades 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 lo motivaron. Al mismo tiempo, 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 sólo se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

#### **Artículo 77.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS**

Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su trascendencia o intención en leve, grave y muy grave.

#### **Artículo 78.- FALTAS LEVES**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- 2) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- 3) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de tenerlo hecho.
- 4) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de esto se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- 5) Los deterioros leves en la conservación o mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuese responsable.
- 6) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- 7) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.
- 8) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tenga incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

9) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones que no comporte perjuicios para las personas o las cosas.

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

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

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

#### **Artículo 79.- FALTAS GRAVES**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

2) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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

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

5) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quien se dependa orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que esto ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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

7) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

8) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de esto no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

9) 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.

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

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

12) 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.

#### **Artículo 80.- FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1) 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.

- 2) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- 3) 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.
- 4) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 5) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aunque por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiera en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.
- 6) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- 7) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- 8) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 9) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como los compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- 10) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y fueran objeto de sanción.
- 11) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador/a.
- 12) 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.

#### **Artículo 81.- RÉGIMEN DE SANCIONES.- SANCIONES**

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Despido.

#### **Artículo 82.- 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 la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPÍTULO X**

### **DERECHOS SINDICALES**

#### **Artículo 83.- DERECHOS SINDICALES**

Las partes firmantes del presente Convenio que respetan la Ley orgánica de libertad sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un uso más fácil de los textos legales:

a) Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del presente Convenio manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios.

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

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

d) Los miembros de los comités de empresa y delegados de personal dispondrán de un crédito horario de acuerdo con la siguiente escala:

- empresas de hasta 100 trabajadores/as: 16 horas/mes

- empresas de 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas/mes

- empresas de 251 a 500 trabajadores/as: 30 horas/mes

- empresas de 501 a 750 trabajadores/as: 35 horas/mes

- empresas de 751 en adelante: 40 horas/mes

## **CAPÍTULO XI**

### **FORMACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 84.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

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

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las

cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe al desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestras empresas españolas en el ámbito internacional, y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

- Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el Sector del Metal.
- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.
- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa, o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.
- Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados en el ámbito sectorial o por empresas.
- Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, con el fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.
- A los trabajadores que participen en cursos de formación continua, se les tendrá en cuenta estos cursos a efectos de promoción profesional dentro de la empresa.
- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al nuevo modelo de Formación Continua regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, publicado en el BOE de 11 de abril de 2007.

## **CAPÍTULO XII**

### **COMISIÓN MIXTA**

#### **Artículo 85.- COMISIÓN MIXTA**

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

#### **Artículo 86.- COMPOSICIÓN**

La Comisión Mixta estará compuesta, de forma paritaria, por 4 representantes de los sindicatos firmantes y 4 de los empresarios, de los cuales al menos un representante de cada parte deberá ser mujer.

#### **Artículo 87.- ESTRUCTURA**

La Comisión Mixta tendrá carácter provincial para todo el ámbito territorial del Convenio y tendrá su sede en A Coruña. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta provincial podrá delegar en Comisiones Mixtas descentralizadas.

Cuando los temas incidan en la interpretación de lo pactado, únicamente será competencia de la Comisión Mixta Provincial.

#### **Artículo 88.- PROCEDIMIENTO**

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación a las partes firmantes de este Convenio. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 30 días y en el segundo supuesto el plazo será de 7 días.

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

En el plazo de 3 meses desde la publicación en el BOP del presente Convenio, la Comisión Mixta provincial procederá a la constitución de las Comisiones Mixtas delegadas a la que se hace referencia en el artículo anterior. En cuanto al funcionamiento de dichas Comisiones Mixtas, se estará a lo dispuesto para la Comisión Mixta provincial.

#### **Artículo 89.- FUNCIONES**

- 1) Interpretación del Convenio.
- 2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3) Recepción y distribución de informes sobre materiales que interesen al sector (análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.).

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

#### **Artículo 90.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA**

En todo lo no pactado expresamente en este Convenio se estará a lo que disponga en cada materia el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

En el caso de que se produzca un acuerdo, el Convenio General del Metal de eficacia general, durante la vigencia del presente Convenio, que mejore o desarrolle el contenido de éste, será aplicable tras su aprobación por la Comisión Paritaria del Convenio.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

En fecha 18 de junio de 2007 se ha suscrito por los sindicatos CCOO y UGT por una parte y las Asociaciones firmantes del convenio por otra, a los efectos relativos al acceso a ayudas y subvenciones públicas de fomento a la contratación indefinida. Un acuerdo que fija la tasa de estabilidad inicial para 2007 en un 40% siendo el de llegada del 45%.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

Dando cumplimiento a la Ley 3/2007, se creará una Comisión cuyo objeto será el alcance, contenido y negociación del Plan de Igualdad, elaboración de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, dicha comisión deberá de constituirse en el plazo máximo de 4 meses desde la firma del presente convenio.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

Las partes firmantes del convenio crean una comisión de seguimiento del empleo con el objetivo de evaluar conjuntamente el volumen y el tipo de empleo, las modalidades de contratación, etc. Dicha comisión estará integrada por cuatro representantes de los empresarios y cuatro de los trabajadores.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

Las partes firmantes del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica, tratando de conseguir la mejor regulación de las actividades encuadradas en su ámbito de aplicación, en aras de alcanzar una equiparación de los niveles de competitividad y evitar la concurrencia desleal, constituirán una Comisión

Mixta que, siguiendo tales principios, estudie y, en su caso, establezca los acuerdos por los que se regulen las peculiaridades específicas de las actividades de montajes industriales, de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y líneas telefónicas.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA**

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a acudir, si son convocadas, a la negociación de un acuerdo marco gallego para el sector del metal.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA**

Los firmantes de este Convenio acuerdan acogerse, en lo referente a conflictos individuales, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje recogidos en el AGA

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA**

Las partes firmantes de este Convenio recomiendan la aplicación inmediata de los acuerdos de este Convenio una vez firmados por ambas partes sin tener que esperar a su publicación en el Boletín Oficial.

## **ANEXO I**

### **DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES**

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo 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 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.

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 éstos a un determinado Grupo Profesional, todo esto según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, se deberá tener presente al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolla la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

#### **A. Conocimientos**

Para valorar este factor se deberá tener 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 que para valorar deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

## C. Autonomía

Factor que para valorar deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolla.

## D. Responsabilidad

Factor que para valorar 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

Para valorar este factor habrá que tener 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

La valoración de este factor 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.

## **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **GRUPO PROFESIONAL 1**

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

Formación. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes 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° 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

Directores de Áreas o Servicios

Ingenieros

Licenciados

Tareas

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

- 1) Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad 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/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° 2 del baremo de las Bases de Cotización de la Seguridad Social y eventualmente, en el N° 1 de cara a cubrir a los Titulados Superiores DE ENTRADA.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos

Titulados Superiores DE ENTRADA

A.T.S.

Arquitectos Técnicos (Aparejadores)

Ingenieros Técnicos (Peritos)

Titulados de Grado Medio

Graduados Sociales

Tareas

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

- 1) Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
- 2) Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
- 3) Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunas, estudios estadísticos de accidentes, etc.
- 4) Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden de admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

### **GRUPO PROFESIONAL 3**

Crterios 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 Nº 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos

Analista Programador

Delineante Proyectista

Dibujante Proyectista

Técnico Industrial

Jefe de Areas y Servicios

Empleados

Jefes de Área o Servicios

Jefes Administrativos

Operarios

Contramaestre

Jefe de Taller (formación cualificada)

Maestro Industrial

Maestro 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 mitad 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, costes, 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 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, soportando 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 la misma, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
- 13) Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

**GRUPO PROFESIONAL 4**

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

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 Nº 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados

Delineantes de 1ª

Técnicos en general

Operarios

Encargados

Profesional de oficio especial (gran empresa)

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

Tareas

- 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 ensayos 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, soportando 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 las explotaciones 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/as que recepciona la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de los que se disponen.

14) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo o 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 de 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**

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N° 5 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados

Delineante de 2ª

Oficiales Administrativos

Oficiales de Laboratorio

Oficiales de Organización

Viajante

Operarios

Chofer de camión, grúas y turismos

Profesionales de oficio de 1ª

Profesionales de oficio de 2ª

## Profesionales siderúrgicos de 1ª y 2ª

### 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 reparación de operaciones en máquinas convencionales que impliquen el autocontrol del producto elaborado.
- 7) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8) Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- 9) Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10) Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan 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 prepararon, 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 moldes los resultados de la inspección.
- 14) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleación, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejado en partes o a través de moldes, todos los datos según código al efecto.
- 15) Realizar agrupación de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

### **GRUPO PROFESIONAL 6**

Crterios generales. Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o

conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N° 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

Telefonista

Pesador-basculero

Operarios

Especialista

Profesional de oficio 3ª

Profesionales siderúrgico 3ª

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 calcado de planos.
- 7) Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 8) Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, función de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9) Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de modelos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

- 10) Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- 11) Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 12) Realizar trabajos en máquinas - herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o esbozos 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.).

## **GRUPO PROFESIONAL 7**

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

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 6, 10, 11 y 12 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados

Ordenanza

Portero

Vigilante

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, entendiendo por tales 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 lleven consigo el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como los útiles necesarios en cualquier proceso productivo.
- 7) Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías, géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
- 8) Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

### OBSERVACIONES A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- 1) Titulados Superiores. Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el GRUPO PROFESIONAL 1.
- 2) Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la tarifa de los baremos de cotización a la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidas en dicho Grupo.

<b>ANEXO I</b>				
<b>TÁBLAS SALARIALES MENSUALES 2010</b>				
<b>GRUPOS</b>	<b>NIVELES SALARIAL.</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>S.B. MES</b>	<b>PLUS ASID./DIA</b>
1		Técnicos de Grado Superior	1.625,30	4,00
2		Técnicos de Grado Medio	1.560,89	4,00
3	A	Jefe de Taller y Jefe Administ.de 1ª y 2ª	1.406,10	4,00
	B	Jefe Organización de 1ª, Delineante Proyectista y Dibujante Proyectista	1.357,88	4,00
		Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales		
	C	Maestro de Taller y Contraмаestre	1.342,54	4,00
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y Técnico Organización 1ª	1.261,29	4,00
		Encargado y Técnico Organización 2ª		
5	A	Oficial Administración 1ª y Viajante	1.252,30	4,00
		Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª		
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo y Profesional Siderúrgico 1ª	1.173,86	4,00
		Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª		

6		Almacenero, Aux. Admón. y Organización	1.134,93	4,00
		Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª,		
		Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª		
7		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	1.091,09	4,00

## ANEXO II

### TABLAS SALARIALES ANUALES 2010

GRUPOS	NIVELES SALARIAL.	CATEGORIAS	S.B. ANUAL	PLUS ASID.	P. EXTRAS	TOTAL RETRIB.
1		Técnicos de Grado Superior	19.503,60	1.196,00	3.450,60	24.150,20
2		Técnicos de Grado Medio	18.730,68	1.196,00	3.321,78	23.248,46
3	A	Jefe de Taller y Jefe Administ. de 1ª y 2ª	16.873,20	1.196,00	3.012,20	21.081,40
	B	Jefe Organización de 1ª, Delineante Proyectista	16.294,56	1.196,00	2.915,76	20.406,32
		y Dibujante Proyectista				
		Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales				
C	Mestre de Taller y Contraмаestre	16.110,48	1.196,00	2.885,08	20.191,56	
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y	15.135,48	1.196,00	2.722,58	19.054,06
		Técnico Organización 1ª				
		Encargado y Técnico Organización 2ª				
5	A	Oficial Administración 1ª y Viajante	15.027,60	1.196,00	2.704,60	18.928,20
		Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª				
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo y Profesional Siderúrgico 1ª	14.086,32	1.196,00	2.547,72	17.830,04
		Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª				
6		Almacenero, Aux. Admón y Organización	13.619,16	1.196,00	2.469,86	7.285,02
		Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª,				
		Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª				
7		Peón, Ordenanza, Portero e Vigilante	13.093,08	1.196,00	2.382,18	16.671,26

## ANEXO III

### COMPLEMENTO PERSONAL 2010

<b>Importe anual por año de servicio sin añadir pagas extras</b>			
<b>GRUPOS</b>	<b>NIVELES SALARIALES</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>IMPORTE</b>
1		Técnicos de Grado Superior	161,47
2		Técnicos de Grado Medio	155,07
3	A	Jefe de Taller y Jefe Administ. de 1ª y 2ª	139,71
	B	Jefe Organización de 1ª, Delineante Proyectista y Dibujante Proyectista	134,90
		Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales	
	C	Maestro de Taller y Contraamaestre	133,38
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y	125,29
		Técnico Organización 1ª	
		Encargado y Técnico Organización 2ª	
5	A	Oficial Administración 1ª y Viajante	124,43
		Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª	
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo e Profesional Siderúrgico 1ª	117,09
		Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª	
6		Almacenero, Aux. Admón. y Organización	112,75
		Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª,	
		Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª	
7		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	108,81

<b>ANEXO IV</b>				
<b>INDEMNIZACIÓN CONTRATOS NO INDEFINIDOS 2010</b>				
<b>(Artículo 13 CC)</b>				
<b>GRUPOS</b>	<b>NIVELES SALARIALES</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>TOTAL RETRIB.</b>	<b>INDEMNIZACIÓN MENSUAL</b>
1		Técnicos de Grado Superior	24.150,20	88,22
2		Técnicos de Grado Medio	23.248,46	84,93
3	A	Jefe de Taller y Jefe Administ. de 1ª y 2ª	21.081,40	77,01
	B	Jefe Organización de 1ª, Delineante Proyectista y Dibujante Proyectista	20.406,32	74,54
		Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales		
	C	Maestro de Taller y Contraamaestre	20.191,56	73,76
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y	19.054,06	69,6
		Técnico Organización 1ª		

		Encargado y Técnico Organización 2ª		
5	A	Oficial Administración 1ª y Viajante	18.928,20	69,14
		Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª		
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa,	17.830,04	65,13
		turismo y Profesional Siderúrgico 1ª		
		Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª		
6		Almacenero, Aux. Admón y Organización	17.285,02	63,14
		Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª,		
		Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª		
7		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	16.671,26	60,90

2011/4098