



III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Consejería de Empleo
Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: ACTIVIDADES DE SIDEROMETALURGIA.

Expediente: 37/01/0030/2021.

Fecha: 09/08/2021.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Código 37000465011981

Mediante registro telemático de fecha 20 de julio de 2021, ha tenido entrada la documentación relativa al Convenio Colectivo para las ACTIVIDADES DE SIDEROMETALURGIA DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA AÑOS 2020-2021-2022, aprobado por la Comisión Negociadora, el pasado 20 de julio de 2021.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

RESUELVE:

Primero.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Emilio Miñambres Rodríguez.

TEXTO DEL CONVENIO PARA LAS ACTIVIDADES DE SIDEROMETALURGIA DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA AÑOS 2020-2021-2022.

CAPÍTULO I. OBJETO

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio, denominado Convenio Colectivo para las actividades de Siderometalurgia de Salamanca y su Provincia, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas del sector afectadas y el personal que presta sus servicios en ellas y que esté incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El presente Convenio Colectivo es suscrito de una parte por las Asociaciones de Empresas integradas en CONFAES del sector de siderometalúrgica de Salamanca y provincia y, de la otra, por la Central Sindical de CCOO de Industria Salamanca.



CAPÍTULO II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio del sector 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, comprendiéndose, 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 y a las empresas que se dediquen a la fabricación de componentes metálicos para automoción.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, placas solares y otras actividades 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 mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán asimismo dentro del Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores.

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

En relación a otras posibles actividades afectadas y no recogidas en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo Ámbito Funcional del CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL (CEM) y en la relación de CNAES afectados actualmente recogidos en el Acuerdo Comisión Paritaria del Convenio publicado en BOP Salamanca nº 112 Lunes 13 de Junio de 2016.

Artículo 3. Ámbito personal.-

1.- Este Convenio obliga a la totalidad del personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional y a todo aquel que ingrese durante su vigencia, independientemente del contrato que se establezca entre la empresa y el trabajador.

2.- Son casos de exclusión del ámbito personal del presente Convenio el personal de alta dirección definido en el artículo 2, apartado 1, letra a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito territorial.-

El ámbito territorial de este Convenio comprende a Salamanca y su Provincia.

Artículo 5. Ámbito temporal.-

1.- Vigencia: el presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, con efectos de 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.



2.- El convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de su finalización, no obstante, permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio decaerán a partir de su denuncia.

La comisión negociadora se podrá constituir con dos meses de antelación a la finalización de la vigencia inicial, a solicitud de cualquiera de las partes, y en todo caso, en el plazo máximo de quince días desde la denuncia del convenio.

En el plazo máximo de quince días desde la constitución de la comisión negociadora se iniciarán las negociaciones de manera continuada.

Artículo 6. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.-

1.- Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias e interpretación del presente Convenio, se constituye una Comisión de Interpretación y Vigilancia.

2.- Estará compuesta por dos miembros de cada una de las partes firmantes del presente convenio, Empresarial y Social, quienes podrán usar asesores (dos por cada sindicato firmante del presente convenio u organización empresarial) con voz pero sin voto.

3.- Las partes firmantes de este Convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará necesaria la intervención previa de esta Comisión Paritaria.

4.- La Comisión se reunirá siempre que cada una de las partes lo estime necesario para llevar a efecto el cumplimiento de sus fines.

El domicilio social de la citada Comisión se fija en la Plaza de San Román, nº 7 – 37001 Salamanca. 5.- Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención en el caso de desacuerdo en el periodo de consultas en un proceso de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.



- e) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- f) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- g) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- h) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.
- i) Vigilancia y control del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Artículo 7. Promoción de nuevos convenios de empresa

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 8. Inaplicación de las condiciones de trabajo

En relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Compensación: las mejoras que se establezcan en el presente Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran percibiendo los trabajadores por imperativo legal o pacto individual de cualquier clase con las empresas.

Absorción: las disposiciones legales futuras, pactos, convenios, etc., si producen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos o de otra naturaleza pactados en este Convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel del Convenio, en caso contrario se considerarán absorbidos por las condiciones y mejoras pactadas.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.-

Formando este Convenio un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declara nulo alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo su contenido, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicitara la intervención de la Comisión Paritaria, y esta, en el término máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia.

Artículo 11. Condiciones más beneficiosas.

Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresa y situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente



Convenio, manteniéndose “ad personam” siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CONTRATACIÓN

Artículo 12 Contrato de relevo

La empresa contratará a un trabajador desempleado para sustituir a los trabajadores que teniendo una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, se acojan a la jubilación parcial, por reunir los requisitos establecidos legalmente, concertando con la empresa la reducción máxima de la jornada de trabajo y de su salario, establecida en cada momento.

La distribución de la jornada reducida del trabajador jubilado la distribuirá la empresa según sus necesidades, permitiéndose su acumulación en uno o varios periodos al año.

El número de contratos de relevo a suscribir al que se obliga a las empresas será proporcional a su número de trabajadores de acuerdo con la siguiente escala:

PLANTILLA	CONTRATO DE RELEVO
Hasta 10	0
De 11 a 25	1
De 26 a 50	2
De 51 a 100	3
Más de 100	el 5% de la plantilla

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL-GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 13.- Clasificación Profesional

Se establece el siguiente sistema de clasificación profesional por grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios Generales

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

Formación

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Tareas

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



1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios Generales

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

Formación

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

Tareas

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.



3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios Generales

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

Formación

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

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, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios Generales

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

Formación

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

Tareas

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales

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

Formación

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

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, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa forma-



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

Formación

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.



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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios Generales

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

Formación

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

Tareas

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

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

Artículo 14.- Subrogación de personal en contratos de mantenimiento

Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad con-



tractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de servicios, conservación y/o mantenimiento de instalaciones, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, de acuerdo a los requisitos y condiciones que a continuación se detallan:

a. No se podrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los correspondientes al servicio finalizado, en el periodo de los últimos 12 meses.

b. Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a doce meses de prestación de servicios en la contrata.

c. La empresa cesante deberá acreditar a la nueva empresa adjudicataria relación de los trabajadores afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y TC2 donde se encuentren los mismos, de los últimos doce meses.

d. Para respetar las condiciones más beneficiosas de las que establece el convenio colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad superior a doce meses.

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

f. La empresa saliente está obligada al abono de los salarios, parte proporcionales de paga extra y vacaciones que se hubieran devengado hasta la fecha de entrada en vigor del contrato con la nueva empresa.

g. Si la nueva empresa no tuviera necesidad de toda la plantilla que venía realizando estos trabajos, deberá en estos casos subrogarse en el número de trabajadores que necesite, manteniendo el resto durante doce meses un derecho preferente de contratación en el servicio o contrata subrogada, con el salario, categoría y antigüedad que tenían en la cesante.

h. La subrogación prevista en este artículo no resultará de aplicación cuando en la contrata se hubiesen empleado en los doce meses anteriores a su finalización una media de diez o menos trabajadores por parte de la empresa saliente.

CAPITULO IV ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 15.- Salario.

1.- Las condiciones económicas pactadas desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, son las que figuran en las Tablas Salariales para el año 2019 recogidas en el BOP de Salamanca nº26 de fecha jueves 7 de febrero 2019. (anexo I)

Para el año 2021 se establece un incremento salarial del 1,5 % sobre las Tablas salariales establecidas para el año 2020.(anexo II)

Para el año 2022 se establece un incremento salarial del 1,5 % sobre las Tablas salariales definitivas del año 2021.

2.- Finiquito: Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que corresponden.

En la extinción de los contratos temporales, la Dirección de la empresa tendrá a disposición del trabajador el recibo-finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto



de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores si así se le solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignaran.

Los trabajadores y trabajadoras que hubieran finalizado la prestación de servicios, tendrán derecho a percibir atrasos proporcionales al tiempo de servicio, no siendo el recibo de finiquito firmado por el trabajador de carácter liberatorio para el empresario.

3.- El pago de los salarios deberá realizarse durante los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo.

Artículo 16.- Revisión Salarial.

Revisión Salarial para el año 2021, se establece la cláusula de revisión salarial en los siguientes términos:

En el supuesto de que el incremento anual del IPC de 2021 registre, a 31 de Diciembre de 2021, un crecimiento superior al 1,50 %, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra, afectando a los artículos 15, 19, 20, 21, 22 y 28.

Tal revisión calculada sobre los importes de los conceptos en 2020, servirá de base de cálculo para la aplicación del incremento del siguiente año.

Revisión Salarial para el año 2022, se establece la cláusula de revisión salarial en los siguientes términos:

En el supuesto de que el incremento anual del IPC de 2022 registre, a 31 de Diciembre de 2022, un crecimiento superior al 1,5 %, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra, afectando a los artículos 15, 19, 20, 21, 22 y 28. La revisión se llevará a cabo una vez que se constate oficialmente por el INE el incremento del IPC de 2022, y se abonará con efectos a partir del mes en el que el incremento del IPC acumulado supere el incremento pactado y siempre que el IPC final del año supere dicho incremento.

Artículo 17.- Antigüedad.

Los trabajadores percibirán aumentos periódicos, por años de servicio, consistentes en el equivalente al 5% del salario base a la categoría ostentada, pactado en este convenio, por cada quinquenio generado, pudiendo generar un máximo de cuatro quinquenios, equivalente al 20% del salario base que se perciba en cada momento. Los quinquenios se abonarán a partir del primer día del mes siguiente a su efectivo cumplimiento.

No obstante lo anterior los trabajadores que tuviesen reconocida una antigüedad igual o superior al 20 % consolidarán, con efectos 01/01/2015, el porcentaje de antigüedad devengado y no perfeccionado a fecha 31/12/2014, a razón de un 1% por cada año de antigüedad no perfeccionada, computándose a estos efectos como año completo las fracciones de año iguales o superiores a seis meses y despreciando las inferiores. El porcentaje así calculado se adicionará al que viniesen percibiendo a 31/12/2014, permaneciendo la suma de ambos a partir de ese momento invariable en el tiempo.

Para el cómputo de la antigüedad se deberá tener en cuenta todos los periodos de permanencia ininterrumpida en la empresa incluidos contratos formación y prácticas.



Artículo 18.- Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores que realicen su trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán un complemento salarial de un 25 % del salario base correspondiente a su categoría profesional, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Este complemento se regirá por las normas siguientes:

- a) Trabajando en dicho periodo nocturno una hora o más, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas, durante el periodo nocturno, exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

Artículo 19.- Gratificaciones Extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre, se abonarán a razón de una mensualidad de salario base más la antigüedad que pudiera corresponderles a cada una de ellas. Ambas pagas serán abonadas antes del día 15 del mes correspondiente.

A partir del 01/01/2011 todos los contratos que se realicen en este sector deberán establecer el periodo de devengo de las pagas extraordinarias.

Se establece a su vez una paga en el mes de septiembre en la cuantía establecida en las tablas salariales del presente convenio para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Esta paga se abonará en la primera quincena de dicho mes, si bien podrá ser fraccionada semestralmente, abonándose en los meses de marzo y septiembre, siempre que haya acuerdo entre ambas partes. La paga extraordinaria de septiembre se devengará por días naturales, en la siguiente forma: de 1 de octubre a 30 de septiembre.

Artículo 20.- Plus Convenio.

Los trabajadores percibirán durante los 12 meses de cada año de vigencia del convenio, en concepto de PLUS CONVENIO, las cantidades que se hacen constar en las tablas salariales que figuran en los anexos. Dicho plus será cotizable, no compensable ni absorbible.

Artículo 21.- Dietas.

Se fijan, como mínimo, las cantidades que se recogen en las tablas salariales del presente convenio para cada uno de sus años de vigencia.

Los gastos de locomoción serán a cargo de la empresa.

Si los gastos de desplazamiento fueran superiores al importe de la dieta, la empresa abonará al trabajador la diferencia que hubiera, previa justificación de estos gastos por parte del trabajador.

La empresa estará obligada a anticipar los gastos de desplazamiento a sus trabajadores.

Personal de empresas de tendidos de líneas eléctricas y electrificación de ferrocarriles:

Las anteriores referidas dietas y cuantías e indemnizaciones extrasalariales, serán de aplicación igualmente para los trabajadores de tendidos eléctricos y ferrocarriles, que por su peculiar actividad, carecen de un centro de trabajo fijo, teniendo varios con carácter móviles o itinerantes.



En estas empresas, la jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en que el trabajador abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el tajo.

Las empresas proporcionarán y costearán a todo su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueran contratados.

Se abonará por la empresa el equivalente a una hora ordinaria de trabajo, no computable a efecto de jornada, siempre que el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de una hora. Consecuentemente, queda sin efecto para estos trabajadores las normas complementarias aprobadas por Orden de 18 5 73, en todo lo referido a dietas y demás materias que aquí se contemplan.

Artículo 22.- Desplazamientos.

Los trabajadores que, voluntariamente y de acuerdo con la empresa utilicen su propio vehículo como medio de desplazamiento y por necesidades de la misma, percibirán para cada año de vigencia del presente convenio, al menos, las cantidades recogidas en las tablas salariales por este concepto.

CAPITULO V JORNADA LABORAL Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 23.-Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, ascendiendo dicha jornada a un cómputo de 1756 horas anuales para los años 2020 y 2021. A partir del año 2022; la jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, ascendiendo dicha jornada a un cómputo de 1754 horas anuales.

Con las salvedades justificadas en cada caso y con acuerdo expreso entre las partes, entendiéndose por partes a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Empresa y, a falta de representación Legal de los Trabajadores, entre los Trabajadores y la Empresa.

La tarde del Lunes de Aguas y los días de Nochebuena y Nochevieja se considerarán como no laborables, sin que ello suponga modificación alguna en el cómputo anual de horas establecido en el presente Convenio.

En sustitución del lunes de aguas, en Béjar será no laborable la tarde de la romería de la Peña de la Cruz, pudiendo acordarse, asimismo, en empresas no ubicadas en la capital, la sustitución de dicha tarde por otra en la que por tradición local así se aconseje.

Artículo 24.-Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral. En el supuesto de que se produzca un exceso de horas de jornada en cómputo anual, se deberán establecer los criterios para su compensación.

Artículo 25.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 30 días de vacaciones retribuidas, disfrutándose preferentemente en período estival. Las vacaciones comprenderán 26 días laborables y 4 domingos, considerándose el sábado a estos efectos día laborable.



El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones.

Artículo 26.- Licencias retribuidas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes excepciones:

- 2 días laborables por nacimiento de un hijo o de adopción legal.
- 3 días naturales por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 4 días naturales en caso de desplazamiento.
- 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de pariente, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 4 días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijos, y 5 días naturales en caso de desplazamiento.
- 1 día laborable por matrimonio de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos.
- 2 días naturales por cambio de domicilio del trabajador.
- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un día opcional de permiso retribuido para asuntos propios al año. La fecha de su disfrute deberá ser comunicada a la empresa por parte del trabajador con, al menos, 48 horas de antelación, no pudiendo coincidir en la misma más del 25 % de la plantilla, ni obstaculizar el normal funcionamiento de la empresa. Esta situación no podrá impedir el derecho a su disfrute. Este día no será acumulable al periodo de vacaciones.
- Por acudir a realizar exámenes que otorguen un Título Profesional o Académico, se concederá el oportuno permiso, con la posterior presentación del correspondiente justificante de haber acudido a dicho examen.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina de Familia, 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.
- Permiso por lactancia: Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, al inicio o al final de la misma. También se podrá optar por la acumulación del permiso por lactancia en jornadas completas, debiendo ser disfrutado inmediatamente tras la finalización de la suspensión del contrato de trabajo por las causas previstas en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Este permiso sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.



El trabajador que, habiendo optado por la acumulación del permiso por lactancia en jornadas completas, solicitase un período de excedencia en los nueve meses posteriores al nacimiento del menor, deberá restituir la parte de retribución percibida durante el disfrute del permiso que se corresponda con el porcentaje de tiempo que se encuentre en situación de excedencia dentro de esos nueve meses.

Artículo 27.- Horas extraordinarias.

Se respetarán los siguientes criterios:

A) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

B) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo, de pérdidas de materias primas, siempre que no haya otra forma de evitar tal riesgo: realización.

C) Horas extraordinarias estructurales necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, Delegado de Personal o Sección Sindical, del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

El importe de las horas extraordinarias será el de una hora normal incrementada en un 75 por 100 en días laborables y un porcentaje superior los domingos y festivos. Para realizar su cálculo se dividirá el salario bruto anual por las horas efectivas de trabajo, establecidas en el primer párrafo del art. 20.

También podrán ser compensadas en tiempo de descanso, a razón de 1,75 por 1, y serán descansadas, a opción del trabajador, dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Se establece el tope individual de horas extraordinarias en 70 horas al año, en caso de no poder ser sustituidas.

Artículo 28. Domingos y festivos.

Los trabajadores que realicen su jornada en turnos rotativos por necesidades de la producción y trabajen los domingos y festivos, percibirán, para cada año de vigencia, las cantidades que por este concepto constan en las tablas salariales del presente convenio, o la parte correspondiente en proporción a la jornada realizada. A estos efectos se entenderán por jornada el tiempo trabajado comprendido entre las 00,00 horas y las 24 horas del domingo o festivo, a parte del salario base y demás emolumentos que contenga el convenio, descansando el día correspondiente en la semana siguiente.

Asimismo, empresa y trabajador podrán optar de mutuo acuerdo la acumulación de los descansos en fechas o períodos posteriores.

CAPITULO VI ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 29.-Incapacidad Temporal.

Las empresas se comprometen a abonar un complemento del 25 por 100 de la base de cotización a los trabajadores que se encuentren en situación de IT. Dicho complemento se abonará



a partir del 6º día de la baja, inclusive, en el supuesto de que sea por enfermedad que no requiera hospitalización. En otro caso, se abonará desde el primer día de la hospitalización y posterior recuperación, con el tope máximo de nueve meses desde la fecha de la baja en ambos casos. El complemento de baja por contingencia profesional será abonado a partir del primer día de baja.

Dichos complementos del 25 por 100 de la base de cotización se abonarán en ambos casos.

Artículo 30.-Indemnización por accidentes de trabajo.

Las empresas quedan obligadas a suscribir una póliza de accidentes de trabajo que garanticen a cada trabajador una indemnización 31.000,00 euros para el año 2017, 32.000 euros para el año 2018 y 32.500 euros para el año 2019 en los casos de caso de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El plazo máximo para cubrir este riesgo por parte de las empresas será de un mes a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia y en caso de no cumplirse este requisito, las empresas responderán del abono de la mencionada indemnización.

Artículo 31.-Jubilación.

Cuando un trabajador se jubile con 65 años o más, disfrutará de dos meses de permiso retribuido si su antigüedad es superior a veinte años.

No obstante, el trabajador en el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica equivalente a dos meses de salario real.

Artículo 32.-Jubilación anticipada.

Los trabajadores mayores de 61 años que tengan derecho a jubilación de la Seguridad Social, con sujeción a un coeficiente reductor, por no haber cumplido los 65 años, podrán causar baja en la empresa y alcanzar la referida jubilación, siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes voluntariamente expresado.

En tal supuesto y en el momento de causar baja, la empresa indemnizará al trabajador en las cantidades que se expresan en el siguiente cuadro.

Edad	AÑOS DE ANTIGÜEDAD			
	25 o más	20 a 25	15 a 20	10 a 15
Años cumplidos				
61	17 mensual	16 mensual	15 mensual	14 mensual
62	14 mensual	13 mensual	12 mensual	11 mensual
63	11 mensual	10 mensual	9 mensual	8 mensual
64	8 mensual	7 mensual	6 mensual	5 mensual

La liquidación de estas mensualidades será de salario convenio más antigüedad.

Artículo 33.- Traslados-Desplazamientos al extranjero.

En caso de traslado se estará a lo dispuesto en el artículo 40 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de que la indemnización que se señala en el caso de que el trabajador opte por la rescisión del contrato, será de 30 días por año de servicio en la empresa, manteniéndose el tope máximo de 12 mensualidades.



En caso de desplazamiento temporal a un centro de trabajo situado fuera de España o Portugal, por tiempo superior a 4 meses en un periodo de 12 meses, el trabajador afectado podrá optar por extinguir su relación laboral con una indemnización igual a la establecida en el párrafo anterior para los traslados.

CAPITULO VII

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CONCILIACIÓN e IGUALDAD – MEDIOAMBIENTE –INMIGRACIÓN.

Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales

Artículo 34. Declaración y objetivos.

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario del Sector del Metal. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el Sector.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

Asimismo, serán prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan a los trabajadores acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo 14 de dicha Ley, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar y minimizarlos lo máximo posible.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el puesto de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.



- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Sin perjuicio de lo que pudieran establecer los convenios colectivos de ámbito inferior, el plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

Artículo 35. Prevención de riesgos laborales, vigilancia y protección de la salud.

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la empresa designará uno o varios trabajadores o trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio, o mancomunado, o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la LPRL. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la LPRL.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva teniendo en cuenta la naturaleza y peligrosidad de la actividad, así como el tamaño de la empresa. En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión y mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.
- h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.
- i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.



En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los Delegados de Prevención para facilitarles su presencia.

La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente analizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario.

Artículo 36. Delegados de prevención.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de Prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo la formación equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Anexo IV de este Convenio.

Los aspectos ambientales que supongan un riesgo para las condiciones laborales de los trabajadores, se deben tener en consideración en la evaluación de riesgos correspondiente.

La representación legal de los trabajadores podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

La empresa facilitará a los Delegados de Prevención la documentación relativa a salud laboral que sea solicitada por estos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si fuera posible en formato digital.

Artículo 37. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores y trabajadoras la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya. Las partes negociadoras firmantes de este Convenio recomiendan esta práctica con el fin de mejorar las relaciones laborales en esta materia.

Los acuerdos tomados por los Comités de Seguridad y Salud serán vinculantes para las partes si así se establece en las normas de funcionamiento del propio comité.

Artículo 38. Vigilancia de la salud.

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:



1. Reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. Si se advierte alguna enfermedad, el Servicio Médico propio o concertado, dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales los recomendados por el Ministerio de Sanidad.

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

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

Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

Se proveerá a todos los trabajadores de dos prendas de trabajo, calzado adecuado y manoplas de trabajo, conforme a las disposiciones de Seguridad e Higiene, afectados por el presente convenio.

Dichas prendas de trabajo serán entregadas a los trabajadores por parte de la empresa en los meses de Enero y Julio del año. Todo el personal está obligado a la utilización de dichas prendas.

Entendiéndose que por deterioro o rotura de las prendas, cuando no sean imputables al trabajador, la empresa estará obligada a dotar de las prendas necesarias para las labores cotidianas.

CONCILIACIÓN e IGUALDAD

Artículo 40. REDUCCIÓN DE LA JORNADA.

La persona que tenga a su cuidado directo alguien menor de 12 años o a una persona con discapacidad, física o psíquica, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional al salario.

La concreción horaria corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 41. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Serán titulares de los siguientes derechos las mujeres trabajadoras que en su vida privada padezcan situaciones de violencia, acreditada mediante la orden de protección dictada por el juez, o excepcionalmente, con el informe del Ministerio Fiscal, que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, ejercida por parte de quienes sean o hayan sido cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

- a) Reducción de jornada entre un octavo y la mitad, y reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario o la aplicación del horario flexible.



- b) Cambio de centro de trabajo dentro de la misma localidad o traslado de centro en una localidad diferente.
- c) Suspensión del contrato de trabajo como mínimo tres meses y máximo dos años, con reserva del puesto de trabajo, o extinción del mismo con derecho a percibir prestación por desempleo.
- d) Ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por esta situación, acreditadas por los servicios sociales o de salud.
- e) El despido será nulo cuando en el ejercicio de estos derechos, sea despedida una trabajadora

Artículo 42. MEDIDAS DE FOMENTO PARA LA IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Las empresas del sector con independencia del volumen de su plantilla procurarán a lo largo de la vigencia del presente convenio establecer, en la medida de lo posible, un conjunto ordenado de medidas para fomentar la igualdad, con un diagnóstico de situación previo.

MEDIOAMBIENTE

Artículo 43. OBJETIVOS EMPRESARIALES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

Las empresas, en materia de medio ambiente, se comprometen a lo siguiente:

- a) Cumplimiento escrupuloso de la legislación medio ambiental
- b) Colaboración con las Administraciones Públicas: Prestar apoyo a las diferentes administraciones públicas en la búsqueda de soluciones a los problemas medioambientales. Colaborar en actuaciones cuyo objetivo fundamental sea la preservación y cuidado del medio ambiente.
- c) Incorporación de criterios de gestión, dirección y producción comprometidos con el medioambiente: El compromiso con la adopción de las medidas necesarias para evitar cualquier riesgo de contaminación ambiental o para minimizar sus efectos en caso de que se produjera cualquier accidente.
- d) Fomento de la información, educación y la formación ambiental del personal de la empresa y colaboración con la sociedad en general y con los organismos implicados en esta tarea.

CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 44. Derechos Sindicales.-

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

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, orientación sexual, creencia religiosa, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.



La representación legal de los trabajadores tiene el derecho a recibir, al menos anualmente, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, información sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. En caso de haberse establecido un plan de igualdad, información sobre la aplicación del mismo.

CAPITULO IX FORMACIÓN

Artículo 45.-Formación.

Las Empresas facilitarán hasta 20 horas a sus trabajadores para la realización de cursos de Formación Continua (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) siempre que estos estén relacionados con la actividad específica de cada Empresa y se realice el curso completo.

Artículo 46.- Plus Compensatorio de Formación.-

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector del metal que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 30 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la organización sindical firmante del presente convenio que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.



CAPITULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 47. Criterios generales.

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

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

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

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

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

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

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

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 53 del presente Convenio.

Art. 48. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Art. 49. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

Art. 50. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Art. 51. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves.
 - Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves.



- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Art. 52. Prescripción.

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

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

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

Art. 53. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Disposición Adicional primera

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio, serán abonados en un periodo máximo de treinta días a partir de la fecha de su publicación en el BOP.

Disposición Adicional segunda

PRÁCTICAS FORMACIÓN PROFESIONAL FCT

Las empresas informarán a la representación legal del convenio firmado entre la empresa y centro de estudios, del programa formativo y el anexo de condiciones.

Se le dotará al alumno de los equipos de protección individual necesarios durante la formación práctica, también se le informará y formará de al menos sobre los riesgos inherentes a los puestos de trabajo en los que desarrolle su formación práctica.

Disposición Adicional Tercera

EQUIPARACIÓN DE PAREJAS DE HECHO

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del trabajador en razón de vínculo matrimonial por el presente convenio, será también de aplicación al trabajador, unido a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual. Esto será justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial. Para estos casos, el permiso de matrimonio recogido en el ET sólo podrá ser disfrutado una vez durante la permanencia en la empresa.

Disposición Adicional Cuarta

GÉNERO NEUTRO

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

TABLAS 2020 DEFINITIVA (anexo I)

NIVEL FUNCIONAL	GRUPO PROF.	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	AÑO/EUROS
Ingeniero, Arquitecto, Lic. Sup.	I	1.494,81	86,81	22.809,37
Perito y Aparejador	II	1.450,22	86,81	22.185,00
Graduado Social		1.222,64	86,81	18.998,92
A.T.S.		1.078,07	86,81	16.974,93



Ayudante Ingeniero y arquitecto	III	1.352,92	86,81	20.822,88
Delineantes y Dibujantes Proyectistas		1.223,11	86,81	19.005,47
Jefe admvo de 1ª		1.275,42	86,81	19.737,84
Jefe admvo de 2ª		1.219,90	86,81	18.960,55
Jefe de Taller		1.327,45	86,81	20.466,29
Maestro Industrial		1.288,83	86,81	19.925,66
Maestro de Taller		1.288,83	86,81	19.925,66
Contramaestre		1.288,83	86,81	19.925,66
Delineante de 1ª		IV	1.132,10	86,81
Delineante de 2ª	1.081,37		86,81	17.021,16
Encargado de taller	1.101,32		86,81	17.296,34
Viajante	V	1.130,10	86,81	17.703,38
Oficial admvo de 1ª		1.130,10	86,81	17.703,38
Oficial amvo de 2ª		1.088,05	86,81	17.114,63
Oficial de 1ª		1.103,35	86,81	17.328,90
Oficial de 2ª		1.073,11	86,81	16.905,58
Chófer camión y grúa		1.071,43	86,81	16.882,04
Capataz		1.041,44	86,81	16.462,21
Listero		VI	1.035,53	86,81
Conserje	1.035,53		86,81	16.379,34
Pesador y Basculero	1.027,82		86,81	16.271,48
Auxiliar Admvo	1.027,78		86,81	16.270,90
Auxiliar	1.027,59		86,81	16.268,29
Almacenero	1.021,73		86,81	16.186,15
Oficial de 3ª	1.037,17		86,81	16.402,31
Especialista	1.030,03		86,81	16.302,30
Peón especializado de almacén	1.030,03		86,81	16.302,30
Vigilante	VII		1.027,82	86,81
Ordenanza		1.027,82	86,81	16.271,48
Portero		1.027,82	86,81	16.271,48
Peón ordinario		1.015,19	86,81	16.094,57
Aprendiz menor de 18 años		765,61	86,81	12.600,63
		Paga de septiembre	840,37	
	Dieta entera	43,80		
	Media dieta	18,30		
	Desplazamientos	0,37		
	Domingos/Festivos	53,37		



TABLAS 2021 INICIAL (anexo II)					
NIVEL FUNCIONAL	GRUPO PROF.	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	AÑO/EUROS	
Ingeniero, Arquitecto, Lic. Sup.	I	1.517,23	88,11	23.151,51	
Perito y Aparejador	II	1.471,97	88,11	22.517,78	
Graduado Social		1.240,98	88,11	19.283,90	
A.T.S.		1.094,24	88,11	17.229,56	
Ayudante Ingeniero y arquitecto	III	1.373,21	88,11	21.135,23	
Delineantes y Dibujantes Proyectistas		1.241,45	88,11	19.290,55	
Jefe admvo de 1ª		1.294,55	88,11	20.033,90	
Jefe admvo de 2ª		1.238,19	88,11	19.244,95	
Jefe de Taller		1.347,36	88,11	20.773,28	
Maestro Industrial		1.308,17	88,11	20.224,54	
Maestro de Taller		1.308,17	88,11	20.224,54	
Contramaestre		1.308,17	88,11	20.224,54	
Delineante de 1ª		IV	1.149,08	88,11	17.997,41
Delineante de 2ª			1.097,59	88,11	17.276,48
Encargado de taller			1.117,84	88,11	17.555,79
Viajante	V	1.147,05	88,11	17.968,93	
Oficial admvo de 1ª		1.147,05	88,11	17.968,93	
Oficial amvo de 2ª		1.104,37	88,11	17.371,35	
Oficial de 1ª		1.119,90	88,11	17.588,84	
Oficial de 2ª		1.089,21	88,11	17.159,17	
Chófer camión y grúa		1.087,50	88,11	17.135,27	
Capataz		1.057,07	88,11	16.709,14	
Listero		VI	1.051,06	88,11	16.625,03
Conserje	1.051,06		88,11	16.625,03	
Pesador y Basculero	1.043,24		88,11	16.515,55	
Auxiliar Admvo	1.043,20		88,11	16.514,96	
Auxiliar	1.043,00		88,11	16.512,31	
Almacenero	1.037,05		88,11	16.428,94	
Oficial de 3ª	1.052,72		88,11	16.648,35	
Especialista	1.045,48		88,11	16.546,84	
Peón especializado de almacén	1.045,48		88,11	16.546,84	
Vigilante	VII		1.043,24	88,11	16.515,55
Ordenanza		1.043,24	88,11	16.515,55	
Portero		1.043,24	88,11	16.515,55	
Peón ordinario		1.030,41	88,11	16.335,99	
Aprendiz menor de 18 años		813,56	88,11	13.300,13	



	Paga de septiembre	852,97		
	Dieta entera	44,46		
	Media dieta	18,57		
	Desplazamientos	0,37		
	Domingos/Festivos	54,17		