



RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2017, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de trabajo "Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz". (2017060819)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo "Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz" (código de convenio 06000505011981) que fue suscrito con fecha 7 de diciembre de 2016, de una parte, por la Asociación de Empresarios del Metal de Extremadura (ASPREMETAL), y de otra, por representantes de las centrales sindicales UGT y CC.OO en representación de los trabajadores del sector.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 6 de abril de 2017.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHEO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS
DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes Signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte UGT FICA Extremadura, y CCOO de Industria de Extremadura, como representación laboral, de otra parte la Asociación de Empresarios del Metal de Extremadura (ASPREMETAL) en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2. Ámbito Funcional y Ámbito Territorial.

Ámbito Funcional.

Los preceptos de este Convenio son de obligación para todas las empresas dedicadas a la actividad Siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los lavados, engrase, instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajo 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 energías renovables.

Son también de aplicación las presentes normas para las empresas que fabriquen, transformen y reparen envases metálicos y boterío; joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas, de aire acondicionado, calefacción, gas, redes de contra incendios, placas solares y otras actividades complementarias de la construcción metálica, las de tendidos de líneas eléctricas y redes telefónicas, las de conducción de energías, 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, lectura de contadores así como aquellas actividades específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones. Quedan excluidas las empresas dedicadas a la venta de artículos de siderometalúrgica en proceso exclusivo de comercialización.

Ámbito Territorial. Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a toda la provincia de Badajoz.

***Artículo 3. Ámbito Personal.***

El presente convenio afecta a todos los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional, que durante la vigencia del mismo trabajen bajo la dependencia y por cuenta de las empresas acogidas al artículo anterior, con las excepciones señaladas en la Ley 8 de 1.980, de 8 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 1.º-3-c y 2.º-1-a, f y g, y personal de alta Dirección, a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 4. Ámbito temporal y de aplicación.

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE), y deberá ser aplicado hasta el 31 de diciembre de 2017.

Artículo 5. Compensación, absorción y garantías personales.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes a la hora de la entrada en vigor de este Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la S.S. en régimen de pago delegado, así como con respecto a los conceptos no compensables ni absorbibles en este Convenio.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá este Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

Artículo 6. Prórroga y Denuncia.

El presente convenio queda prorrogado tácitamente hasta la firma de un posterior Convenio.

El presente convenio queda denunciado tácitamente una vez cumplida la vigencia del mismo, sin que tenga que mediar denuncia expresa por ninguna de las partes.

Artículo 7. Cómputo.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica esta será idéntica para todos los trabajadores según su categoría.

**Artículo 8. Integridad del Convenio.**

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de sus prestaciones y contraprestaciones establecidas en el conjunto de su articulado; por consiguiente, cualquier variación sustancial de las mismas dará lugar a la revisión del Convenio, con el fin de mantener el equilibrio de su contenido normativo.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria del presente convenio, con las funciones que se especifican más adelante. Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con, al menos, tres días hábiles de antelación, debiendo incluirse en esta citación, necesariamente, el Orden del Día. Las reuniones tendrán lugar, al menos, una vez por trimestre.

Serán vocales de las mismas cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la empresa, designados, respectivamente, por los representantes de los trabajadores y por la dirección de la empresa, entre los que han formado parte como titulares o suplentes de la Comisión Deliberadora del Convenio. Actuará de Secretario un vocal de la Comisión que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de la empresa y otra entre los representantes de los trabajadores.

La Comisión será presidida por la persona que la propia Comisión designe mediante acuerdo.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, para su validez, que los mismos se adopten por unanimidad.

Los escritos remitidos a la Comisión Paritaria deberán ser remitidos al Presidente y a las siguientes direcciones: FICA UGT EXTREMADURA. C/ Obispo Segura Sáez, 8 10001 Cáceres. 06800 MÉRIDA.

CCOO DE INDUSTRIA DE EXTREMADURA.

C/ Juan Carlos I, n.º 47.

06800 MÉRIDA.

ASPREMETAL.

C/ Jalifa, 15.

06006 BADAJOZ.

Acusando de recibo en dicho escrito, la Comisión Paritaria, vendrá obligada a reunirse en un plazo de seis días naturales.

Artículo 10. Funciones y Procedimientos de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:



- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- d) Negociar antes del 30 noviembre de cada año el Calendario Laboral.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- f) Las funciones o actividades de esta Comisión no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas.

CAPÍTULO II

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO, CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

Artículo 11. Ingreso en el Trabajo.

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.
2. La empresa está obligada a registrar en la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, los contratos celebrados por escrito o a comunicar, en igual plazo, las contrataciones efectuadas aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito.

Artículo 12. Pruebas de Aptitud.

Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son los adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Artículo 13. Periodo de Prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
 - Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses
 - Encargado y Capataces: un mes.
 - Resto del Personal: 15 días.
2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si



fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

Artículo 14. Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de Trabajadores, disposiciones complementarias.

Artículo 15. Contrato Fijo de Plantilla.

Este contrato es el que conciertan la empresa y el trabajador para la prestación laboral de éste por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por la empresa.

Artículo 16. Contratos Eventuales.

Las partes firmantes de este Convenio y llevando a efecto la adecuada regulación del contrato de trabajo previsto en el artículo 15.1.b) de acuerdo con el R.D. Legislativo 1/1995 en su redacción establecida por el R.D. Ley 5/2001, se ordena lo siguiente:

Los contratos celebrados al amparo del artículo 15.1.b) del R.D. Legislativo 1/1995, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos; aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

Al finalizar este tipo de contratos el trabajador tendrá derecho a una indemnización conforme a lo establecido en el ET.

Artículo 17. Contrato para la Formación.

Esta modalidad de contratación se regirá por las reglas determinadas en el artículo 11.2 según redacción establecida por el R. D. L. 5/2001, de 2 de marzo.

Los salarios de un trabajador bajo este contrato serán:

- 1.º año: 70 % del salario del Oficial de 3.ª (Sin plus de Asistencia).
- 2.º año: 80 % del salario del Oficial de 3.ª (Sin plus de Asistencia).

**Artículo 18. Información Sobre Contratación.**

De todos los contratos que se efectúen en la empresa, así como las prórrogas que se puedan producir, se le entregará copia básica de los mismos a los representantes de los trabajadores, en el plazo máximo de cinco días desde que se suscribe el contrato o se efectúa la prórroga.

Artículo 19. Utilización de Empresas de Trabajo Temporal.

Las partes acuerdan, reducir al mínimo indispensable la utilización de empresas de trabajo temporal, no obstante cuando se recurra a trabajadores con contratos de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, así como su modificación Ley 29/1999, de 16 de julio, y especialmente lo establecido en su artículo 9. Los trabajadores que presten servicio a la empresa con un contrato de puesta a disposición, tendrán los mismos derechos salariales y de seguridad, que el resto de los trabajadores con vinculación laboral directa.

Artículo 20. Extinción de los Contratos.

El cese de los trabajadores, deberá ser comunicado por la empresa, mediante escrito con una antelación de 15 días naturales, no obstante la empresa, podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente al número de días omitidos, calculándose sobre los conceptos salariales, de las tablas del presente convenio. Todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. Asimismo se le dará traslado al comité de empresa o Delegado de Personal, proporcionándole una copia del escrito de comunicación del cese.

Este preaviso se hace extensivo también al trabajador.

CAPÍTULO III
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 21. Clasificación profesional.**GRUPO PROFESIONAL 1.**

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

Formación. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes, equipados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponde normalmente, con el personal encuadrado en el n.º 12 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.



Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

TÉCNICOS:

Analistas de Sistema (titulación superior).

Arquitectos.

Directores de Áreas y Servicios.

Ingenieros.

Licenciados.

TAREAS:

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

- 1.º 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.º Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección del trabajo heterogéneo o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- 3.º Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de los servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
- 4.º 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.º Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
- 6.º 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.º Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensiones media o empresas de pequeñas dimensiones, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
- 8.º Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware), como a nivel lógico (Software).



GRUPO PROFESIONAL 2.

Criterios Generales. Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación. Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equipados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en un sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilares a los puestos definidos en este grupo "Titulados superiores de entrada".

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el n.º 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, en el n.º 1 de cara a cubrir a los Titulados Superiores DE ENTRADA.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

TÉCNICOS:

Titulados Superiores DE ENTRADA (1).

A.T.S.:

Arquitectos Técnicos (Peritos).

Graduados Sociales.

TAREAS:

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

- 1.º Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
- 2.º 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.º Actividades y tareas propias A.T.S. realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
- 4.º Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden de la admisión, economato, comedores, previsión del personal, etc.



GRUPO PROFESIONAL 3.

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

TÉCNICOS:

Analista Programador.

Delineante Proyectista.

Dibujante Proyectista.

Jefe de Áreas y Servicios.

EMPLEADOS:

Jefes de Áreas y Servicios.

OPERARIOS:

Contramaestre.

Jefe de Taller (formación cualificada).

Maestro Industrial.

TAREAS:

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

- 1.º Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
- 2.º Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.



- 3.º Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4.º 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.º Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6.º Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 7.º 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.º Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9.º 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.º Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- 11.º 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.º 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.º Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4.

Criterios Generales. Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativas, razonamientos por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de la misma. Formación. Bachillerato BUP o equivalente, Técnico Especialista (Módulo nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.



Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías.

TAREAS:

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

- 1.º Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- 2.º Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- 3.º Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especializaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- 4.º 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.º Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.
- 6.º 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 y oficina.
- 7.º Tareas de gestión de compras y aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 8.º 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.º Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas de analista de la explotación de aplicación informática.
- 10.º Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- 11.º Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- 12.º Tarea de regulación autonómica 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.º 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.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abastecimiento y preparando materiales, equipos, herramientas, evacuaciones, etc. Realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
- 15.º 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.º 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, aspectos, 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 periodo de adaptación.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 5 y 8 de la Base de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

EMPLEADOS:

Chófer de camión.

Jefe o Encargado (pequeño taller).

Jefe de Grupo o Capataces.

Profesional de Oficio de 1.ª y 2.ª.

Profesional Siderúrgico de 1.ª y 2.ª.

Personal de Diques y Buques.

**OPERARIOS:**

Cajero.

Delineante de 2.^a.

Oficiales Administrativos de 1.^a y 2.^a.

Viajante.

TAREAS:

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

- 1.º Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2.º 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.º Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc. con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4.º Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de productos.
- 5.º 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.º Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol de producto elaborado.
- 7.º Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
- 8.º Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- 9.º Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10.º Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato de instrucciones específica, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.



- 11.º Tareas elementales de delineación de dibujos, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 12.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operario/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.º Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclamaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre rechazos en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
- 14.º Tomas de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.
- 15.º Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

EMPLEADOS:

Chófer de turismo.

Conductor de máquina.

Especialista.

Profesional de oficio, 3.ª.

Profesional Siderúrgico de 3.ª.

**OPERARIOS:**

Almacenero.

Auxiliares en general.

Camarero.

Cocinero.

Conserje.

Dependiente.

Listero.

Lector de contadores.

Operador de ordenadores.

Pesador basculero.

Telefonistas.

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

TAREAS:

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

- 1.º Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo en cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2.º Tareas de electrónica, siderúrgica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- 3.º Tareas de elementos de laboratorio.
- 4.º Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5.º Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, Telefonista y/o recepcionista.
- 6.º Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 7.º Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.



- 8.º Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9.º Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cables sin trazos de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificando de soldaduras de conexión.
- 10.º 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.º Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 12.º Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 13.º Realizar trabajos de coste, calentamiento, rebabado y escapado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
- 14.º Tareas de transporte y paletización realizada con elementos mecánicos.
- 15.º Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
- 16.º Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- 17.º Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
- 18.º Conducción de máquinas pesadas autopropulsada o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

GRUPO PROFESIONAL 7.

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

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º. 6, 10, 11 y 12 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**EMPLEADOS:**

Ordenanza.

Portero.

OPERARIOS:

Peón.

Aprendiz de 16 años.

Aprendiz de 17 años.

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

TAREAS:

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas entendiéndose por tales a aquellas que no requieren 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 al aprovechamiento y evaluación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utilizaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

OBSERVACIONES A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

- Titulados Superiores de entrada: Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (Fijo, en Práctica,



etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un periodo de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el GRUPO PROFESIONAL 1.

- Categorías personal de Diques y Muelles: El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnico de Diques y Muelles, como son el caso de los Buzos, hombres ranas, etc. quedarían encuadrados en el Grupo Profesional 5 de la actual Clasificación Profesional.

CAPÍTULO IV

ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DE TRABAJO

Artículo 22. Ordenación del Trabajo.

La ordenación del trabajo es facultad del empresario, o persona en quien éste delegue, que debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional (Categoría o Sección).

Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral.

Artículo 23. Prestación del Trabajo y Obligaciones Específicas.

La prestación de trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, así como el presente convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte de la empresa de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

La empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, que en su caso, presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta



en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de Protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

Artículo 24. Deberes del Empresario.

En relación con la prestación de trabajo, la empresa está obligada a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo y velar por el uso efectivo de los mismos y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Reclamaciones de los Trabajadores.

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa, a través de sus representantes legales.

Las empresas, deberán de resolver estas reclamaciones en el plazo de cinco días, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

CAPÍTULO V

PROMOCIÓN EN EL TRABAJO Y MOVILIDAD

Artículo 26. Ascensos. Procedimiento.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.
2. Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
 - Titulación adecuada.
 - Conocimiento del puesto de trabajo.
 - Historial Profesional.



- Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales, deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.
- En todos los ascensos de categoría, estará presente un miembro del comité de empresa, o trabajador que designe el propio comité.

CAPÍTULO VI PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Artículo 27. Percepciones Económicas.

Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la realización de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras, las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos, e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

1. Percepciones económicas salariales:

- a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal.
- b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:
 - Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso.
 - De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
 - De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, pluses de actividad, asistencia, domingos y festivos u horas extraordinarias.
 - Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

2. Percepciones económicas no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como dietas por desplazamiento y ropa de trabajo.
- Las indemnizaciones por ceses, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido, accidente de trabajo y enfermedad profesional.



- Becas de estudios.
- Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador.

Artículo 28. Estructura de las Percepciones Económicas.

1. Los conceptos salariales y extrasalariales que forman parte de la tabla de percepciones económicas que figura como Anexo número 1 del presente convenio.

Los conceptos son los siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Pluses salariales.
- Revisión Salarial.

En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

En el plus salarial de asistencia establecido en este Convenio, se consideran incluidos todos los complementos que constituyen contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo, pudiéndose descontar la cantidad proporcional correspondiente, por cada día laborable no justificado, que no se asista al trabajo.

Artículo 29. Devengo de las Percepciones Económicas.

- El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría, se establecen en la tabla salarial del presente convenio.
- Plus salarial (Plus de Asistencia) de Convenio, se devengará durante el mes por los importes que, para cada categoría, se fijan en las tablas salariales del presente convenio.
- Plus de domingos y festivos:

Tendrán la siguiente regulación:

- Se incrementará el salario diario en un 20 % más antigüedad por cada domingo y festivo realmente trabajado.
- No obstante para aquellas empresas que de forma habitual realicen trabajos de mantenimiento los domingos y festivos abonaran al trabajador 35 € por cada uno de estos días realmente trabajados.



Este último concepto estará sujeto a revisión salarial anual.

— Las pagas extraordinarias, se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

- a) Paga de verano: Del 1 de enero al 30 junio.
- b) Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
- c) Paga de Beneficio. Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 30. Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad se calcularán de la forma siguiente:

- a) Los cuatro primeros quinquenios se incrementarán en un 5 % cada quinquenio sobre el salario base.
- b) El incremento a partir del quinto quinquenio y sucesivos será de un 8 % sobre el salario base. El citado porcentaje se incrementa por quinquenios y categoría profesional del trabajador.

Los porcentajes de antigüedad aquí pactados quedarán congelados y consolidados hasta la finalización del contrato laboral, cuando el trabajador haya obtenido un porcentaje de incremento que suponga el 44 % sobre el salario base del presente convenio.

La cantidad consolidada en cada trabajador, por haber alcanzado el techo indicado anteriormente no tendrá en adelante ningún incremento por subida de Convenio, tampoco podrá ser absorbido, ni compensado.

Artículo 31. Gratificaciones Extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio pagadera en la segunda decena del mencionado mes, diciembre pagadera en la segunda decena del mencionado mes, y la paga de beneficio que se abonará dentro de la segunda decena del mes de marzo del año siguiente a aquél que se devenga.

No obstante por acuerdo entre empresa y trabajador las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas.

La cuantía de las pagas extraordinarias se determinan, para cada una de las categorías, en la Tabla salarial de este Convenio, a las que habrá que añadir el porcentaje de antigüedad que le corresponda a cada trabajador.

Artículo 32. Proporcionalidad en el Devengo de las Pagas Extraordinarias.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado conforme a los siguientes criterios:



- Paga de Junio, se devengará desde el 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad, se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de Beneficio se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo, asimismo, el personal que ingrese o cese en el año natural, devengará la paga de beneficio en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

Artículo 33. Trabajos Nocturnos y Plus de Prolongación de la Jornada.

A) Nocturno: Para las horas de trabajo nocturnas o la jornada que tenga dicho carácter se establece un recargo del 30 por 100, sin plus de asistencia.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de 15 días.

Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

B) Plus de Prolongación de la Jornada: Tendrán la siguiente regulación:

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento para la reparación de instalaciones y maquinaria por causa de averías se prorrogará en sábados y festivos, durante las jornadas no laborables mediante la observancia de un medio de alerta, cuyo uso obtenga la intervención de dicho trabajador para reparar la avería lo más urgente posible.

Esta guardia y custodia de mantenimiento en día no laborable tendrá la consideración de plus de guardia, y será remunerado con 20 euros por día de custodia, y no tendrá la consideración de horas extraordinarias.

No será de aplicación a aquellos trabajadores que por turno tengan estas funciones los sábados y domingos.

Artículo 34. Plus de Asistencia.

Se establece un plus de asistencia cuya cuantía figura en la tabla del presente convenio, este plus no se computará en gratificaciones extraordinarias y se percibirá mensualmente, pudiendo descontar la cantidad proporcional por cada día laborable que no se asista al trabajo.

Artículo 35. Retribuciones y revisión salarial.

Periodo de 01/01 al 31/12/ 2017:



Salario de Convenio: Será el que figure en la tabla salarial anexa.

Plus de Asistencia: Será el que figure en la tabla salarial anexa.

Artículo 36. Año 2017.

Se acuerda para este año 2017 un aumento salarial del 1 % abonable a partir del 1 de enero de dicho año, según resulta de la tabla salarial anexa.

Artículo 37. Pluses Extrasalariales.

Dietas: Se establecen las siguientes dietas para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, incluidos los de centros móviles e itinerantes, tales como los de líneas eléctricas, telefonía, etc.

Dieta Completa.

Media dieta.

Kilometraje.

Dichas dietas y kilometraje estarán sujetas a la revisión salarial en caso de que se produjera.

Que al margen de los conceptos anteriores, los trabajadores que por circunstancia de trabajo tengan que pernoctar fuera de su residencia habitual serán indemnizados por la empresa abonándoles el coste de alojamiento siempre en el lugar concertado por el empresario y nunca en otro caso.

Artículo 38. Realización de Horas Extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo un incremento del 100 por 100 todas aquellas que se realicen fuera de la jornada laboral de trabajo.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor a las estructurales que como tales acuerdan en las empresas, serán notificadas conjuntamente por la empresa y el Comité o Delegados de Personal, mensualmente a la Dirección Provincial de Trabajo.

De común acuerdo entre empresa y trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por 1 hora y 45 minutos de tiempo libre.

Estas reducciones de jornada podrán acumularse.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones



de talleres y oficinas, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que, por imprevisibles, no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

Artículo 39. Seguro de Accidentes.

Para los años de vigencia del presente convenio y a partir de su publicación en el DOE se establece el siguiente acuerdo:

En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivado de accidente laboral, el trabajador o en su caso los beneficiarios que éste designe, causarán derecho a la percepción de una indemnización, una vez que sea firme la calificación de accidente laboral, fijada de la manera siguiente 30.000 €.

Para ello los empresarios deberán suscribir una Póliza de seguros que cubra las anteriores contingencias a favor de todos y cada uno de los trabajadores que tenga en su plantilla en cada momento.

La no inclusión de los trabajadores en la Póliza mencionada anteriormente por parte de su empresa, determinará que recaiga sobre la misma las garantías de las contingencias si llegasen a producirse.

Artículo 40. Premio por antigüedad al cese.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio y que teniendo una antigüedad en la empresa de al menos 20 años, opten por la rescisión voluntaria de su contrato de trabajo, recibirán junto a la liquidación de su cese, con carácter extra salarial, los siguientes premios:

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuentan con 58, 59 ó 60 años de edad, el importe de lo que resulte de 7 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 61 años de edad, el importe de 6 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 62 años de edad, el importe de 5 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 63 años de edad, el importe de 4 mensualidades.

Si en el momento de la rescisión voluntaria cuenta con 64 años de edad, el importe de 3 mensualidades.

**Artículo 41. Situación de I.T.**

Baja por accidente. En caso de accidente laboral, con baja producida por el mismo, la empresa pagará al trabajador hasta el 100 por 100 del salario líquido que venía cobrando desde el primer día de baja.

Baja por Enfermedad común: En caso de baja producida por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario neto que venía percibiendo al trabajador, a partir del séptimo día de la baja.

CAPÍTULO VII
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 42. Jornada.

1. La jornada anual de trabajo efectivo tanto para la jornada continuada como para la jornada partida será de 1.760 horas para los años de vigencia del Convenio.

A tal fin, se elabora en este Convenio un calendario laboral donde se hacen figurar las 1.760 horas pactadas anteriormente teniendo en cuenta las fiestas regionales y nacionales y puentes de disfrute y una jornada diaria de ocho horas comprendidas de lunes a viernes. Calendario que queda unido al presente convenio.

2. Desde este calendario, cada empresa y siempre antes del 15 de febrero de cada ejercicio, elaborará el suyo propio en orden a sus fiestas locales, pudiendo distribuir la jornada en la forma que se determina en el artículo siguiente. Este calendario deberá ser previamente comunicado a los trabajadores o a sus representantes para su conocimiento y aceptación. Caso de no ser consensuado con ellos, habrá de ser, no obstante, respetado y cumplido, sin perjuicio de su impugnación ante la jurisdicción social.

Establecido por la empresa su calendario laboral, podrá modificarlo total o parcialmente por una sola vez antes del 30 de mayo, con la única obligación de notificarlo a los representantes de los trabajadores si los hubiere con 15 días de antelación y remitiéndolo a la Comisión Paritaria del Convenio. Transcurrido este periodo sin elaboración de este calendario las empresas observarán el calendario contenido en el Convenio.

Las partes firmantes se comprometen a reunirse antes del 30 de noviembre de cada año para iniciar la elaboración del calendario anual del año siguiente.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Se entenderá que se encuentra en el puesto de trabajo cuando dentro de la población donde ha sido contratado, el trabajador inicia y termina el tajo; salvo que sea llamado por la empresa para recibir órdenes.



Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada ordinaria de trabajo ya sea continuada o no, se considerará como de trabajo efectivo.

Artículo 43. Distribución de la jornada.

1. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio podrán distribuir la jornada establecida a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, y en atención a sus diferentes necesidades y sin alterar el número de horas efectivas pactadas anualmente.
2. Se entiende como jornada regular o uniforme la que se desprende del calendario laboral establecido en este Convenio comprendido en una jornada laboral de ocho horas distribuidas de lunes a viernes.
3. Se entiende como distribución irregular de la jornada aquella que pueden realizar las empresas de acuerdo con los siguientes topes mínimos y máximos. En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 6 y 10 horas; en cómputo semanal dichos límites no excederán de 35 y 45 horas.

Estos límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o en su defecto, si no hubiera representantes, de forma colectiva con los trabajadores mismos.

4. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de los trabajadores, y si al vencimiento de un contrato de trabajo en esta distribución irregular de la jornada, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas en relación a las que corresponden con la distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación según el valor de la hora extraordinaria.

*Valor de la hora extraordinaria:

Las horas extraordinarias para cada categoría, se calcularán de acuerdo con la siguiente ecuación:

Módulo = Salario base + antigüedad + pluses + prorrata de pagas x 365 días Horas efectivas de trabajo

Valor de la hora extraordinaria = 2.00 x módulo.

Recargo = 100 por 100 del módulo.

5. Establecido por la empresa su calendario laboral de acuerdo con lo preceptuado en el artículo anterior antes del 15 de febrero, podrán modificarlo total o parcialmente por una sola



vez antes del 30 de mayo, con la única obligación de notificarlo a los representantes de los trabajadores si los hubiere con 15 días de antelación y remitiéndolo a la Comisión Paritaria del Convenio.

6. Otras posibles modificaciones se harán de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de 24 días laborables, retribuidos según salario Convenio más antigüedad, y los pluses pagaderos mensualmente que se recogen en este Convenio; con respecto a las condiciones más beneficiosas que en cada caso pudieran darse.

Artículo 45. Licencias Retribuidas.

Las empresas vendrán obligadas a conceder a sus productores mediante previo aviso y justificación, los permisos retribuidos por el tiempo y motivos siguientes:

- a) Por matrimonio de hijos, un día natural; dos días en caso de celebrarse el evento fuera de la provincia.
- b) Traslado de domicilio: Un día natural; dos días si el traslado es fuera de la provincia.
- c) Por nacimiento de hijo; dos días. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, será de cuatro días.
- d) Dos días naturales por enfermedad grave de cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos y hermanos y hermanos políticos; en los casos de tener que hacer desplazamientos fuera de la localidad de residencia, se aumentara a 4 días naturales.
- e) Tres días naturales por fallecimiento de cónyuge, hijos e hijos políticos, padre y padres políticos, hermanos y hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos, nietos y nietos políticos. Si el hecho se produjera fuera de la provincia y hubiera que desplazarse, se aumentará a cuatro días.
- f) Por matrimonio del trabajador, 17 días naturales; así como por parejas de hecho debidamente documentadas en registros y organismos competentes y por una sola vez.
- g) Igualmente los trabajadores tendrán licencias retribuidas:
 - 1. Los días 24 y 31 de diciembre, de cada año, sin que pueda disfrutarse esta licencia el día anterior en el caso de que citadas fechas coincidan con domingos.
 - 2. Una jornada completa, dentro de la época de feria de cada localidad, y que habrá de ser coincidente con el día anterior al festivo del municipio donde esté ubicada la empresa.



En caso de que referido día anterior sea festivo, la licencia aquí convenida, pasará a ser disfrutada al día posterior a dicho festivo.

Artículo 46. Excedencias.

1. La Excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto, y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso, deberá ser solicitado, dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 2 años, y no mayor a 5. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido, 4 años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un nuevo periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, o por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos, tendrán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales, de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio, de su cargo representativo.

4. El trabajador en excedencia conserva sólo un derecho preferente, al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera, o se produjeran en la empresa.
5. La situación de excedencia, podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.



CAPÍTULO VIII MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 47. Movilidad Funcional.

Se entiende por movilidad funcional, la que se deriva de la facultada que tiene el empresario, para decidir el cambio del puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estimen necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Dentro de la organización del trabajo, la dirección de empresa efectuará los cambios de puestos de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de su organización, estos cambios, sólo serán posibles si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen, siendo informado previamente los representantes de los trabajadores, no obstante, en caso de producirse cambios en los puestos de trabajo, estos, se producirán dentro de la categoría profesional y sección correspondiente. Y se seguirá lo establecido legalmente en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de superior, inferior, e igual categoría, y en especial lo referido en el artículo 39 del E.T.T.

Artículo 48. Movilidad Geográfica.

1. El traslado de trabajadores, que no hayan sido contratados específicamente, para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, a un centro de trabajo, distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas, o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a las que se refiere este artículo, cuando la adopción de las medidas propuestas, contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado, o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión del traslado deberá ser notificada, por el empresario al trabajador, así como sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses, los periodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto, comprenderá tanto los gastos propios, como la de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los Convenios Colectivos.



Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, en el plazo de incorporación del citado, el trabajador que no habiendo optado, por la extinción de su contrato se muestre disconforme, con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la Jurisdicción competente. La Sentencia declarará el traslado justificado, o injustificado y en este último caso reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo origen.

Cuando con el objeto de eludir, las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados, en periodos sucesivos de 90 días, en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas, que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley, y serán declarados nulos y sin efectos.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior, deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de una duración no inferior, a los 15 días, cuando afecten a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de 5 trabajadores, o cuando sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de 90 días, comprenda a un número de trabajadores de al menos:
 - a) 10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
 - b) El 10 % del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
 - c) 30 trabajadores, en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

Dicho periodo de consultas, deberá versar sobre las causas motivadoras de las decisiones empresariales, y la posibilidad de editar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias sobre los trabajadores afectados.

La apertura del periodo de consultas, y las posiciones de las partes, tras su conclusión, deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del Comité de Empresa, de los Delegados de Personal, en su caso, o de representantes sindicales si los hubiere, que en su conjunto representen a la mayoría de aquellos.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores, su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante, lo señalado en el párrafo anterior la autoridad laboral a la vista, de las posiciones de las partes, y siempre que las consecuencias económicas, y sociales, de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación, a que se refiere el apartado 1 de este artículo, y con la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un periodo de tiempo que en ningún caso podrá ser superior a 6 meses.



Contra las decisiones, que se refiere el presente apartado, se podrá reclamar en Conflicto Colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto, paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo de los representantes legales de los trabajadores en el periodo de consulta se entenderá, sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio, de la acción prevista en el párrafo 4 del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges, cambia de residencia, el otro si fuera trabajador de la misma empresa tendrá derecho a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.
4. Por razones, económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores, que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual abonando además de los salarios, los gastos de viaje y dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento, con una antelación suficiente a la fecha de efectividad, que no podrá ser inferior a 5 días laborables, en el caso de desplazamientos superiores a tres meses; en este último supuesto el trabajador tendrá derecho, a un permiso de 4 días laborables, en su domicilio de origen, por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador, en los mismos términos previstos, en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos, cuya duración en un periodo de 3 años, exceda de 12 meses tendrán a todos los efectos, el tratamiento previsto en la ley para los traslados.

5. Los representantes legales de los trabajadores, tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49. Principios de Ordenación.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y empresario.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.



Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en: Leve, Grave o Muy Grave.

La Falta sea cual fuere su calificación, requerirá siempre comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores, esta comunicación se hará siempre por escrito motivando la misma.

Artículo 50. Graduación de las Faltas.

Se consideran como faltas Leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo o limpieza personal.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
7. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
8. Falta de trabajo un día sin causa justificada.

Se consideran como faltas Graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Faltar dos o tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.



5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio al no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
10. La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

Se consideran como faltas Muy Graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida en un periodo de seis meses o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez durante el trabajo.



8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o que impliquen competencia hacia la misma.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
16. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del apartado referido a faltas graves.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste, posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

Artículo 51. Sanciones.

Las Sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior serán las siguientes:

Por falta Leve: amonestación por escrito, y suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por falta Grave: suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por falta Muy Grave: Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días, inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría o despido.

La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la Empresa proveer otras en su Reglamento de Régimen Interior siempre que no se a graven las que figuran, respectivamente en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.



CAPÍTULO X
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 52. Representación de los Trabajadores.

Los Delegados de Personal o Comité de Empresa son los órganos representativos y colegiados del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Será competencia de ambos aquello que viene determinado en su caso por lo dispuesto en los artículos 62, 63 y 64 del R.D.L. 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores, en tanto en cuanto dicha Ley esté en vigor.

Artículo 53. Crédito Horario.

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, 18 horas.

De 101 a 250 trabajadores, 22 horas.

De 251 a 500 trabajadores, 32 horas.

De 501 a 750 trabajadores, 36 horas.

De 751 en adelante, 42 horas.

Durante la vigencia del presente convenio los delegados sindicales, los miembros de los Comités de empresa y delegados de personal elegidos en las empresas, previa comunicación al empresario podrán acumular mensualmente su crédito horario mensual, en uno en varios de sus miembros, siempre que exista una comunicación previa y escrita al empresario, de renuncia de cedente.

Dicha comunicación se la hará llegar al empresario como mínimo con 6 día de antelación.

Artículo 54. Competencia de los Representantes de los Trabajadores.

El Comité de Empresa y Delegados Sindicales, desarrollarán las competencias y funciones de información activa y pasiva, de consulta y de negociación según cada supuesto legalmente previsto, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que resulten de referencia en materia de participación de los trabajadores en la empresa, además ejercerán la labor de vigilancia respecto de la calidad de la docencia, la efectividad de la formación profesional y la capacitación de los trabajadores



en la empresa, asimismo, recibirán información previa respecto todo despido que se pretenda efectuar por la dirección de la Empresa.

Derecho de reunión.

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea que podrá ser convocada por el Comité de Empresa o Delegado Sindical. La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa o por el Delegado Sindical, según el convocante que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa, la presidencia de la Asamblea comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas vinculadas a las organizaciones Sindicales no pertenecientes a la Empresa, que vayan a asistir e intervenir en la Asamblea.

Dado el régimen de turnos existentes en algunas empresas, y al no poderse reunir simultáneamente toda la plantilla, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en las de la primera.

Se reconoce a los trabajadores el derecho a celebrar durante la jornada de trabajo Asambleas informativas con una duración máxima de dos horas en cómputo anual.

Artículo 55. Subrogación.

Con el fin de regular la estabilidad de los trabajadores en esta actividad, cuando una empresa pierda la adjudicación de un contrato de mantenimiento, ya sea con entidad pública o privada, el trabajador pasará a la plantilla de la nueva empresa adjudicataria que deberá respetar al mismo todos los derechos laborales que tuviera concedidos en su anterior empresa, siempre y cuando su contratación se haya establecido para su categoría profesional dentro de lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

La empresa cesante en el servicio, deberá preavisar documentalmente al personal afectado, la resolución del contrato de arrendamiento de servicio, así como a la nueva empresa adjudicataria del mismo, y a la que deberá trasladar el número de personas afectadas con sus contratos individuales las nóminas de los dos últimos meses y los TC-2 donde se encuentren los mismos, de los tres últimos meses.

Todo ello con un tiempo de antelación a la prestación del servicio de 15 días naturales.

La subrogación descrita anteriormente, tendrá con relación a los trabajadores las siguientes cláusulas condicionantes:

No podrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculados con anterioridad a un año a la empresa cesante en otro centro de trabajo distinto del subrogado.

Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan una antigüedad inferior a cuatro meses.

Sólo serán objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para este centro de trabajo, y así conste en sus contratos. Los trabajadores afectados percibirán en el



momento de la subrogación y con cargo a su anterior empresa, la liquidación de sus haberes, partes proporcionales de vacaciones, gratificaciones que pudieran corresponderle.

Las empresas y trabajadores afectados por este artículo, en caso de que las partes no estén de acuerdo con el dictamen de esta Comisión Paritaria, podrán acudir a los Tribunales competentes en demanda de sus pretensiones.

Este trámite de la Comisión Paritaria interrumpirá los plazos judiciales prescritos en la vigencia de Procedimiento Laboral para la interposición de las consiguientes demandas.

Artículo 56. Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C. II) y de su Reglamento de Aplicación, publicado en el BOE de 26 de febrero de 2001, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio Provincial del Sector de la industria Siderometalúrgica en la provincia de Badajoz, con el alcance previsto en el propio A.S.E.C. II, así como el Acuerdo alcanzado en esta materia por la CREEX, la Unión Regional de Comisiones Obreras de Extremadura y la Unión General de Trabajadores de Extremadura.

Sirve, por lo tanto, este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficiencia general y en consecuencia con el alcance de que el pacto obliga a empresa, representantes sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Acuerdo, se comprometen también a impulsar y fomentar.

Artículo 57. Cláusula de descuelgue.

Las Tablas Salariales contenidas en el anexo del presente convenio, serán de cumplimiento para todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, con la siguiente excepción:

Tendrán regulación excepcional de salarios, aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas en el ejercicio de 2015 y previsiones para 2016, las cuales negociaran en su ámbito las condiciones salariales específicas.

Con objeto de dar tratamiento homogéneo a la situación que pudiera derivarse de este supuesto, las empresas habrán de seguir los siguientes trámites:

1. Presentar petición a la Comisión Paritaria del presente convenio.
2. Acreditar con documentación pertinente, la situación origen de la petición en un plazo máximo de veinte días naturales a contar desde la presentación de la misma.



3. Cumplido los anteriores trámites, con la presentación de la documentación anteriormente relacionada, la Comisión Paritaria, en un plazo de diez días se reunirá y determinará, mediante acuerdo adoptado al efecto, la procedencia e improcedencia de la solicitud, teniendo en cuenta para ello, la existencia de las siguientes condiciones:
- a) Que la empresa haya abonado a sus trabajadores los salarios correspondientes al Convenio 2006, hasta la fecha de aplicación del presente convenio.
 - b) A petición de cualquiera de las partes y por los medios que estimen oportunos, comprobará la realidad de la situación planteada.
 - c) La Comisión Paritaria, adoptará el acuerdo pertinente en el plazo de diez días a partir de la entrega de la documentación del punto 2.º.
 - d) En caso de informe favorable por parte de la Comisión Paritaria, se establece un plazo de quince días naturales para que los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, acuerden el porcentaje de incremento sobre Tablas Salariales en vigor a la vigencia del Convenio que proceda aplicar para cada caso.

En caso de que no haya acuerdo con la Comisión Paritaria, se requerirá de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, dictamen y Resolución sobre la pretensión de la empresa, remitiendo a dicha autoridad laboral toda la documentación conocida por la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO XI

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Complementariamente a lo dispuesto legalmente para el desarrollo de las normas, sobre prevención de riesgos laborales, se tendrá en cuenta lo dispuesto en este capítulo.

Artículo 58. Delegados de Prevención.

En lo referente a sus competencias y facultades, así como a todo lo relacionado con las garantías, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

Artículo 59. Derechos y Deberes de los Trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es deber del empresario proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Corresponde a cada trabajador velar según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de producción y los medios de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas.



Formación de los trabajadores. En cumplimiento del deber de protección la empresa deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Se definen como suficientes y adecuados en este Convenio los siguientes programas:

Nivel específico por oficio.

Técnicas preventivas de oficio y función.

Medios equipos y herramientas.

Interferencias en actividades.

Derechos y obligaciones (duración de este módulo 20 h).

Nivel Básico General.

Conceptos Básicos sobre la organización elemental de la producción.

Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.

Primeros auxilios planes de emergencia (duración mínima del módulo 10 h).

La formación podrá impartirse por el servicio de prevención de la empresa, por trabajares con nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel superior, o por cualquier otras entidades especializadas y homologadas. Todo ello con cargo tanto a recursos propios de la empresa como proveniente de subvenciones y programas formativos. Esta formación se realizará en horas de trabajo o en otras pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido.

Recibirán formación específica quienes utilicen medios móviles de transporte y carga, en particular carretillas elevadoras, grúas, o palas cargadoras.

Artículo 60. Reconocimientos Médicos.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico al menos una vez al año.

Dadas las características de este sector, con independencia del reconocimiento anual, cada dos años los trabajadores serán sometidos a un reconocimiento exhaustivo, sobre posibles radiaciones o afectación de los campos magnéticos.

Los reconocimientos periódicos, serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no-aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos.



En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

Serán de cargo exclusivo de las empresas los costes de los reconocimientos médicos, además, de los gastos de desplazamientos originados por los mismos.

Artículo 61. Protección de la maternidad.

Se redacta según lo acordado con arreglo a la Ley publicada el 6 de noviembre de 1999.

- 1.º La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
- 2.º Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

- 3.º Si dicho cambio de puesto no resultara técnico u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la



trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4.º Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5.º Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo, en todo lo relacionado con la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo establecido en LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 62. Formación Profesional.

Las Comisiones deliberadoras del presente convenio acuerdan constituirse en comisión de formación compuesta de 6 miembros, 3 de cada parte, además de los asesores correspondientes.

Esta Comisión tendrá como funciones principales la de reunirse a lo largo de la vigencia del Convenio, con el objeto de estudiar, analizar y potenciar el establecimiento de cursos de formación profesional, solicitando de la administración las medidas necesarias para la creación de estos cursos.

Artículo 63. Elementos de protección para el Trabajo.

Prendas de trabajo. Al personal operario le será entregado un mono o buzo cuya duración será de 4 meses. La entrega se efectuará a partir del día de su alta en la empresa dada las especiales características de algunas de sus secciones. A estos trabajadores se le proporcionará la prenda de trabajo en función del desgaste de la misma y teniendo en cuenta la época que transcurra.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a proveer de elementos de protección individuales (EPI's) a sus trabajadores cuando por Ley, cualquiera de dichos trabajos necesite de los elementos de protección homologados.



CAPÍTULO XII

Artículo. 64. Derechos Supletorios.

En aquellas materias no previstas en el presente convenio y, con carácter supletorio, las partes se obligan al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Badajoz y las demás disposiciones legales que sean de general aplicación.

Miércoles 7 de diciembre de 2016.

ASPREMETAL

UGT FICA EXTREMADURA

CCOO DE INDUSTRIA DE EXTREMADURA

**ANEXO I****TABLAS SALARIALES SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA
DE BADAJOZ 2017**

PERSONAL DE OFICIO		
CATEGORÍAS	TABLAS SALARIAL 2017	PLUS ASIST./ MES 2017
Peones ordinarios	30,55	247,97
Especialistas Almacén	30,86	247,97
Mozos Especialistas Almacén	30,86	247,97
Oficial de 1. ^a	31,61	247,97
Oficial de 2. ^a	31,32	247,97
Oficial de 3. ^a	31,01	247,97
Personal de Sidero 1. ^a	31,53	247,97
Personal de Sidero 2. ^a	31,26	247,97
Personal de Sidero 3. ^a	31,01	247,97

PERSONAL SUBALTERNO		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2017	PLUS ASIS./MES 2017
Listeros	937,83	247,97
Almaceneros	933,68	247,97
Choferes de motocicletas	932,47	247,97
Choferes de turismos	945,54	247,97
Choferes de camiones	951,31	247,97
Pesadores basculeros	941,99	247,97
Guardas jurados	926,14	247,97
Vigilantes	919,94	247,97
Cabos guardas	943,13	247,97
Ordenanzas	918,01	247,97
Conserjes	939,27	247,97
Porteros	918,01	247,97
Enfermeros	919,94	247,97
Dependientes Pral Economatos	937,85	247,97
Dependientes Aux Economatos	920,81	247,97
Telefonistas (menos 50 teléfonos)	918,01	247,97
Telefonistas (más 50 teléfonos)	921,38	247,97



PERSONAL ADMINISTRATIVO		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2017	PLUS ASIS./MES 2017
Jefes de 1. ^a	1043,13	247,97
Jefes de 2. ^a	1018,40	247,97
Oficiales de 1. ^a	985,13	247,97
Oficiales de 2. ^a	962,46	247,97
Auxiliares	934,95	247,97
Vigilantes	985,13	247,97

TABLAS SALARIALES SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ 2017

PERSONAL TÉCNICO TITULADO		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2017	PLUS ASIS./MES 2017
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	1135,85	247,97
Peritos y Aparejadores	1118,48	247,97
Ayudantes de Ingenieros y Arquitectos	1082,93	247,97
Maestros Industriales	1009,32	247,97
Capitanes, Pilotos, maquinistas de gánguiles y bancos de prueba	1040,67	247,97
Graduados Sociales	1043,13	247,97
Profesores de enseñanza	985,11	247,97
A.T.S.	977,90	247,97

PERSONAL TÉCNICO DE TALLER		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2017	PLUS ASIS./MES 2017
Jefes de Taller	1040,67	247,97
Maestros de Taller	991,43	247,97
Maestros de 2. ^a	985,11	247,97
Contramaestres	991,43	247,97
Encargados	962,43	247,97
Capataces de Especialistas	941,66	247,97
Capataces de Peones Ordinarios	933,97	247,97



PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2017	PLUS ASIS./MES 2017
Delineantes, Proyectistas y Dibujantes	1025,76	247,97
Delineantes de 1.^a, Prácticos de Topografía y Fotógrafos	985,11	247,97
Calcadores	935,22	247,97
Delineantes de 2.^a	962,43	247,97
Reproductores fotográficos	934,84	247,97
Reproductores de planos	918,01	247,97
Archiveros bibliotecarios	962,43	247,97
Auxiliares	933,97	247,97

PERSONAL TÉCNICO DE LABORATORIO		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2017	PLUS ASIS./MES 2017
Jefes de Laboratorio	1054,19	247,97
Jefes de Sección	1015,44	247,97
Analistas de 1.^a	977,46	247,97
Analistas de 2.^a	949,38	247,97
Auxiliares	933,97	247,97
Jefes de Diques	992,38	247,97
Jefes de Muelles	991,43	247,97
Buzos y hombres rana (día)	33,75	247,97

TABLAS SALARIALES SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ 2017

PERSONAL DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO		
CATEGORÍAS	TABLA SALARIAL 2017	PLUS ASIS./MES 2017
Jefes de Sección Organización de 1.^a	1025,72	247,97
Jefes de Sección Organización de 2.^a	1018,40	247,97
Técnicos de Organización de 1.^a	1016,57	247,97
Técnicos de Organización de 2.^a	962,43	247,97
Auxiliares de Organización	943,53	247,97



DIETA COMPLETA	37,75
MEDIA DIETA	15,03
KILOMETRAJE	0,28

ASPREMETAL

UGT FICA EXTREMADURA

CCOO DE INDUSTRIA DE EXTREMADURA

