



**PROPUESTA DE LA  
FEDERACIÓN DEL METAL DE  
ELA PARA LA NEGOCIACIÓN  
DEL CONVENIO  
SIDEROMETALÚRGICO DE  
NAVARRA**

**NAFARROAKO FORU  
KOMUNITATEKO INDUSTRIAL  
SIDEROMETALURGIKORAK  
HITZARMEN KOLEKTIBOA  
NEGOZIATZEKO ELA-KO  
METALEKO FEDERAZIOAREN  
PROPOSAMENA**

## CAPÍTULO I

### Reglas de concurrencia y ámbito de aplicación

#### SECCIÓN I

##### Reglas de concurrencia

Artículo 1. 1. El presente Convenio Colectivo sustituye y absorbe a la Ordenanza Laboral de Industrias Siderometalúrgicas y Normas anejas, por lo que su contenido normativo posee eficacia general afectando el cumplimiento de lo pactado a los trabajadores y la empresa dentro del ámbito de aplicación,

En consecuencia, durante su vigencia, ninguna de las partes podrá exigir a la otra modificaciones sobre lo negociado sobre las materias reguladas en el mismo

**1. 2. El Convenio Estatal del Metal no será de aplicación para los incluidos en este ámbito funcional, que se rijan por este Convenio.**

**1.3. El Convenio Estatal del Metal no será de aplicación para aquellas empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, se rijan por un Convenio Colectivo de Empresa o Pacto de empresas propio.**

**1.4. Las disposiciones de este Convenio no resultarán afectadas por el contenido de Convenios Colectivos de ámbitos distintos.**

#### SECCIÓN II

##### Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito funcional.

El Ámbito Funcional de este Convenio Colectivo comprende a todas las trabajadoras/es que trabajan en la empresa y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de **e ingeniería** energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm, joyería y relojería, instalaciones eléctricas, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como, aquellas actividades,

específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

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

Quedan fuera de este ámbito, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resultan integradas en el campo de aplicación de este Artículo, se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

Artículo 3. Ámbito personal.

Ambas partes negociadoras establecen, de común acuerdo, que el presente Convenio Colectivo obliga a los trabajadores/as y a la empresa.

Artículo 4. Ámbito Territorial.

Este Convenio será de aplicación en toda la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 5. Ámbito Temporal y Denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al producirse su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012. No obstante, los aspectos económicos retrotraerán su vigencia al 1 de enero de 2012.

**Este Convenio se dará por denunciado expresamente el próximo 30 de Septiembre de 2012, esto es tres meses antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes a constituir la comisión negociadora antes del 31 de Octubre, e iniciar la negociación del nuevo Convenio en el plazo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.**

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

**Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya**

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

**Adicionalmente y siempre que por Ley o modificación del Estatuto de los Trabajadores, se mejoren aspectos totales o parciales del presente Convenio (licencias retribuidas, jornada, régimen salarial, derechos sindicales.....), dichas mejoras serán de aplicación a las trabajadoras/es afectados por este convenio.**

## Artículo 7. Garantías personales.

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

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 8. Norma general.

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

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

Las órdenes que por su carácter general afecten de manera estable a la organización del trabajo, deberán ser comunicadas **por escrito** a todos los afectados y a los representantes legales de los trabajadores.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos técnicos y materiales, **garantizando una reinversión obligatoria de un 25% de los beneficios del año fiscal anterior, si los hubiera, en mejoras de la empresa que se deberán pactar con el Comité y Delegado/a o Delegados/as de Personal para un** racional aprovechamiento de la mano de obra **y recursos que genera la empresa.**

Alcanzar tal nivel de productividad sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes implicadas, siendo voluntad de empresarios y trabajadores la mejora de la productividad, cuyos objetivos son fundamentalmente el incremento de la rentabilidad y la competitividad.

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

Artículo 9. La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

- a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar cuando menos el rendimiento mínimo.
- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.
- c) La vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.

- d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.
- f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponde a los trabajadores de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

#### Artículo 10. Sistemas de organización científica y racional del trabajo.

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las Empresas y/o en sus talleres, Secciones y/o Departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto a los representantes legales de los trabajadores y, si estos no existieran, a los trabajadores afectados.

Las Empresas que establezcan sistemas de organización científica y racional del trabajo procurarán adoptar en bloque alguno de los sistemas internacionalmente reconocidos, en cuyo caso se hará referencia al sistema por su denominación convencional. En caso contrario, se habrá de especificar cada una de las partes fundamentales que se integran en dicho sistema y su contenido organizativo, técnico y normativo.

Por sistemas de organización científica y racional del trabajo hay que entender, el conjunto de principios de organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada, de normas para su aplicación, y de técnicas, de medición del trabajo y de valoración de puestos.

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

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

#### **Artículo 11. Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.**

**Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: El estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo, procederán de la siguiente forma:**

**a) La Dirección informará con carácter previo, a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.**

**b) Antes de implantar la nueva gama se habrá condicionado el puesto con todas las medidas técnicas y organizativas necesarias que hagan posible el seguimiento del Método de trabajo determinado por la gama. En estas medidas organizativas posibles se atenderán las propuestas hechas por los trabajadores del puesto con el fin de disminuir en lo posible las cargas de trabajo.**

**c) Cada gama estará compuesta de:**

- **Método de trabajo.**
- **Tiempo de ciclo.**
- **Coefficientes de descanso.**
- **Piezas a producir en función de actividad.**
- **Bonogama.**

**d) Cada nueva gama irá acompañada de su correspondiente estudio ergonómico elaborado por el servicio de prevención.**

**e) El cronometraje para la elaboración de una gama se hará a los trabajadores habituales con prioridad del trabajador fijo respecto al eventual, podrá estar presente a voluntad del trabajador un miembro del comité o delegado de personal o en su defecto si la hubiera un componente de la comisión de gamas. El tiempo de cronometraje será el que el responsable de métodos y tiempos determine necesario, asegurándose en todo momento que la representatividad de la medición tomada es trasladable a toda la jornada.**

**f) La gama una vez elaborada será entregada a los trabajadores/as del puesto. Se le facilitará también, una copia a la comisión de gamas o en su defecto Comité o Delegado/a Delegados/as de Personal, en la que estará incluido el estudio ergonómico.**

**g) La Gama será entendible y comprensible por parte del trabajador/a y por la comisión de gamas. El responsable de métodos tendrá que explicar si fuera necesario, previamente la gama a los trabajadores/as del puesto junto con la comisión de gamas.**

**i) Ante una nueva gama se establecerá el periodo de comprobación de la misma de dos turnos completos de cada trabajador/a. Durante este tiempo los trabajadores/as o los miembros de la Comisión deberán transmitir al responsable de método y tiempos todas las dudas que**

**puedan surgir (si la hubiese). En todo caso, de nos transmitirse ninguna duda al responsable de métodos y tiempos se dará por validada la gama.**

**j) En caso de dudas con algún punto de la gama se organizará una reunión dentro de las 24 horas siguiente, siempre que se posible, entre la comisión de gamas y representantes de la dirección con el fin de aclararlas y si fuera necesario establecer un plan de acciones correctoras.**

**k) Una vez validada la gama habrá un periodo de adaptación, que será de 15 días, en los que de forma progresiva se irá alcanzando los valores que la gama contempla.**

**Si no fuera posible el acuerdo ambas partes podrán acordar acudir a una mediación**

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

**Con el mismo ámbito que el Convenio se constituirá una Comisión Paritaria que tendrá como objeto intervenir a instancia de alguna de las partes afectadas.**

**l) De persistir en desacuerdo la implantación o modificación del sistema se ajustará en cuanto a su aprobación a los previstos en la legislación laboral vigente. Los representantes legales de los trabajadores/as podrán proponer iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.**

Artículo 12. Comisión Paritaria.

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

Serán competencia de esta Comisión:

-Las establecidas en el artículo 11 en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.

-Entender sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, sin que la reclamación paralice el sistema establecido.

-Recibir las tarifas de trabajo y sus anexos, en su caso.

-Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que, en su caso, se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

Artículo 13. Revisión de tiempos y rendimientos.

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

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

Si la revisión origina una disminución de los tiempos se establecerá un período de adaptación por acuerdo entre las partes.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente o a través de sus representantes legales en la Comisión Paritaria constituida en su Empresa.

- e) Cuando al menos el 92% de los trabajadores de la plantilla que presten servicios en régimen de trabajo medido, alcancen habitualmente el rendimiento óptimo, durante los períodos de su jornada en que trabajen a tiempo medido.

A los efectos de determinar el expresado porcentaje del 92% se excluirán los trabajadores que se encuentren en período de adaptación y aquellos otros incorporados con prescripción médica de limitación de esfuerzos.

Llegado el caso que se contempla en este apartado e) se seguirá el siguiente procedimiento específico de actuación:

-La Dirección comunicará a los Representantes de los Trabajadores su decisión de proceder a llevar a cabo la revisión de tiempos y rendimientos.

-En el caso de que tales Representantes de Personal no se opongan a la ejecución de tal decisión, la Comisión Paritaria que se regula en el artículo 11, párrafo último, de este Convenio, procederá a designar dos Técnicos, como árbitros imparciales, para resolver las diferencias que se planteen.

-En el supuesto de que los Representantes de los Trabajadores se nieguen a aceptar la decisión de la Empresa, podrá esta primar a aquellos trabajadores que, de forma voluntaria, decidan incrementar su actividad por encima del rendimiento óptimo, hasta el límite del 3 por 100 de dicho óptimo, establecido en el sistema de organización del trabajo que rija en cada Empresa.

Artículo 14. Rendimiento mínimo, pactado, habitual y óptimo o tipo.

Se considera rendimiento mínimo exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y el 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre físico corriente que

camine sin carga, en llano y línea recta, a la velocidad de 4,8 kilómetros a la hora, durante su jornada.

Rendimiento pactado es el que las partes han acordado en este Convenio con el carácter de mínimo garantizado.

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

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

En lo relacionado con los coeficientes de descanso por fatiga y otros se estará a lo dispuesto en las normas legales nacionales e internacionales ratificadas por España.

Artículo 15. Incentivos.

La implantación o modificación de un régimen de incentivos, en ningún caso, podrá suponer que, a igual actividad, se produzca una pérdida en la retribución del trabajador, por este concepto y en el mismo puesto de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la Empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que, por ello, deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la Empresa.

Si durante el período de adaptación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquier de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la Empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al Salario que se hubiese previsto. Si tales causas no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho será indispensable haber permanecido en el puesto de trabajo. Si la causa fuera imputable únicamente al trabajador, la Empresa podrá hacer uso de sus facultades disciplinarias.

### CAPITULO III

Ingresos, período de prueba, ascensos y ceses voluntarios

Artículo 16. Ingresos.

Ante nuevos puestos a cubrir a empresa comunicará al Comité de Empresa y **Delegado/a o Delegados/as de Personal**, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben de reunir los aspirantes.

**Se abrirá un periodo para que el personal perteneciente ya a la empresa pueda optar a esas plazas.**

**La empresa facilitará, con la antelación suficiente a las pruebas, las materias sobre las que va a realizarse las pruebas a todas las personas, tanto las pertenecientes ya a la empresa como las aspirantes nuevas, que realizarán las mismas pruebas necesarias para cubrir esos puestos. En caso de empate en la pruebas tendrá preferencia la persona que ya está en la empresa.**

**Del resultado de esas pruebas se dará información individualizada a cada persona que ha optado.**

**El Comité y Delegado/a o Delegados/as de Personal de empresa será informado de las personas que han optado a las plazas, los exámenes o pruebas que se han realizado y el resultado definitivo.**

**A la persona/s seleccionadas se les clasificará con arreglo a las funciones para las que han sido contratados.**

Artículo 17. Período de prueba.

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

**Para Peones Especializados, Especialistas, Profesionales Siderúrgicos y Profesionales de oficio, Subalternos, Administrativos, Técnicos no titulados: 15 días**

**Técnicos titulados: 30 días**

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 18. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A.- El ascenso de los trabajadores/as a puestos directivos que implique la máxima dirección de la empresa serán de libre designación por la empresa.

B.-Para ascender a una categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

a) Titulación adecuada.

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

- **Se abrirá un periodo para que el personal pueda optar a esas plazas.**
- **La empresa facilitará, con la antelación suficiente a las pruebas, las materias sobre las que va a realizarse las pruebas a todas las personas, tanto las pertenecientes ya a la empresa como las aspirantes nuevas, que realizarán las mismas pruebas necesarias para cubrir esos puestos. En caso de empate en la pruebas tendrá preferencia la persona que ya está en la empresa.**
- **Del resultado de esas pruebas se dará información individualizada a cada persona que ha optado.**
- **Al Comité y al Delegado/a o Delegados/as de Personal será informado de las personas que han optado a las plazas, los exámenes o pruebas que se han realizado y el resultado definitivo.**
- **A la persona/s seleccionadas se les clasificará con arreglo a las funciones para las que han sido contratados.**

c).-En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

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

Artículo 19. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

**Para Peones Especializados, Especialistas, Profesionales Siderúrgicos y Profesionales de oficio, Subalternos, Administrativos, Técnicos no titulados: 15 días**

**Técnicos titulados: 30 días**

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos **y variables** que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

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

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

Los trabajadores podrán, en el momento de recibir el finiquito y antes de su firma, consultarlo.

La firma del finiquito se entenderá efectuada, en todo caso, con reserva, por parte del trabajador, del derecho que pudiera corresponderle al abono, en su momento, de las cantidades por posibles Revisiones Salariales, cuando éstas deban de practicarse por concurrir las condiciones establecidas en este Convenio. **Así mismo el trabajador/a tendrá 15 días después de la firma del finiquito para realizar cualquier reclamación del mismo.**

## CAPÍTULO IV

### MOVILIDAD

Artículo 20. Desplazamientos.

Por razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador ante la jurisdicción competente.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cuatro días laborables en desplazamientos con duración **inferior** a quince días, de cinco días laborables cuando en el caso de que la duración del desplazamiento sea **de quince días** a tres meses, **cuando el desplazamiento sea superior a tres meses el trabajador/a deberá ser informado con una antelación de 10 días laborables.**

**También existe desplazamiento cuando la actividad de ingeniería, supervisión, reparación,** montaje, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, etc., de desarrolla tanto a nivel nacional como internacional para el personal contratado a estos efectos, en los cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad, en consonancia con el carácter transitorio, móvil o itinerante de sus Centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de las obras.

**Viajes dentro del territorio nacional:**

**Cuando el trabajador/a tiene que desplazarse, la empresa se encargará de reservar en el lugar de destino el hotel, con habitación individual y baño, que pagará íntegramente la empresa. Además del desplazamiento.**

**Por los gastos de manutención del trabajador/a en el lugar al que se le traslada se la pagarán las siguientes dietas diarias:**

|                     | <b>De lunes a viernes</b> | <b>Sábados, Domingos,<br/>Festivos y Vacaciones</b> |
|---------------------|---------------------------|---|
| <b>Desayuno</b>     | <b>4,55€</b>              | <b>4,55€</b>  |
| <b>Comida</b>       | <b>22,00€</b>             | <b>22,00€</b>                                       |
| <b>Cena</b>         | <b>26,79€</b>             | <b>26,79€</b>                                       |
| <b>Compensación</b> | <b>8€</b>                 | <b>20,05</b>  |
| <b>Total</b>        | <b>61,34€</b>             | <b>73,39€</b>                                       |

**El importe correspondiente a la compensación siempre ira ligado a que se pase la noche correspondiente fuera de casa.**

**Si se hacen las tres comidas y se duerme fuera de casa se pagará el total (61,34€ ó 73,39€) dependiendo si el día es festivo o no. Caso contrario se pagará el importe correspondiente a la comida que haga fuera de casa.**

**Los pagos correspondientes a desayuno, comida y cena se pagarán semanalmente son transferencia al nº de cuenta.**

#### **Viajes al extranjero:**

**Cuando el trabajador/a tiene que desplazarse, la empresa se encargará de reservar en el lugar de destino el hotel, con habitación individual y baño, que pagará íntegramente la empresa. Además del desplazamiento.**

**Viajes dentro de Europa: la compensación noche fuera de casa de lunes a viernes será de 38,25€ y para sábados, domingos, festivos y vacaciones será de 49,43€.**

**Viajes al resto del mundo: la compensación noche fuera de casa de lunes a viernes será de 43,71€ y para sábados, domingos, festivos y vacaciones será de 54,90€.**

#### **Otras compensaciones:**

**Si se utiliza un día que sea domingo o festivo exclusivamente para viajar, la personas genera derecho a un día de fiesta y además la siguiente compensación económica y que serán: si el viaje dura hasta 5 horas**

**32,78€, si el viaje dura hasta 12 horas 54,64€ y si el viaje dura más 76,49€.**

**Los desplazamientos y las reservas de las estancias serán siempre a cargo de la empresa.**

**Cuando los viajes sean en el territorio nacional la empresa además de reservar las estancias y los desplazamientos, pagará las dietas y la compensación referida anteriormente. Cada 15 días desplazado el trabajador/a tendrá derecho a pasar un fin de semana en su casa.**

**Cuando los viajes sean en Europa el trabajador/a irá a gastos totalmente pagados (desplazamiento, estancia y manutención), además la empresa pagará la compensación referida anteriormente. Cada 21 días desplazado el trabajador/a tendrá derecho a pasar 4 días, fin de semana y dos días laborables, a descontar del tiempo efectivo de trabajo anual, en su casa.**

**Cuando los viajes sean fuera de Europa el trabajador/a irá a gastos totalmente pagados (desplazamiento, estancia y manutención), además la empresa pagará la compensación referida anteriormente. Cada 60 días desplazado el trabajador/a tendrá derecho a pasar una semana en su casa (fin de semana y 5 días laborables, a descontar del tiempo efectivo de trabajo anual).**

En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento tendrá la consideración de trabajo efectivo, salvo que las partes acuerden otra forma de compensación.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, artículo 40-4, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de vacación, cuando el trabajador haya pactado con su empleador, y éste haya abonado, el desplazamiento con él de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días, por cuantías económicas.

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

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías salvo que el viaje se realice en avión.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Artículo 21. Salidas, viajes y dietas.

Los trabajadores que por necesidad y por orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquéllas en que radique la Empresa o taller, devengarán la media dieta que se determine en este Convenio Colectivo.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada, media dieta, cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales en cuyo caso se abonará la dieta completa.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá la compensación fijada para la misma o, en su caso, media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías salvo que el viaje se realice en avión.

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

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma Empresa, en que no se presten servicios habituales, sino están situados a distancia que exceda de 3 km de la localidad donde está enclavada la Empresa. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

## Artículo 22. Movilidad Funcional

**1. Cuando el empresario tenga la intención de acogerse a la movilidad funcional con algún trabajador o trabajadora de la empresa, deberá notificar esta intención al trabajador o trabajadora implicado o implicada así como al comité o al delegado o delegada de personal con una antelación mínima de 15 días.**

2. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional. A falta de definición de Grupos Profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

3. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional o categorías equivalentes solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los Representantes de los Trabajadores.

4. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional o a las de categorías equivalentes **la retribución salarial se determinará por las funciones que resulten prevalentes, las de valor superior, y no por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.** Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

6. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 23. Traslados.

1. Traslado del Centro de Trabajo.

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el Centro de Trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en la materia, vendrá obligada a comunicarlo **por escrito** a los representantes legales de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

-Motivo técnico, productivo, económico, etc. de tal decisión.

-Lugar donde se proyecta trasladar el Centro de Trabajo.

En cualquier caso, si, por motivos de traslado, resultase un gasto adicional para el trabajador/a, éste deberá ser compensado por la Empresa **con 0,37€ por kilómetro de diferencia entre el recorrido para llegar de la ubicación anterior de la empresa a la nueva, en concepto de plus de locomoción.**

**En caso de existir transporte por parte de la empresa se mantendrá el mismo servicios al nuevo centro de trabajo o se compensará a razón de 0,37€ kilómetro desde la residencia del trabajador al nuevo centro de trabajo.**

**Está cantidad se incrementará año a año con la cantidad que se acuerdo como subida salarial para el Convenio Colectivo.**

2. Traslado forzoso y definitivo del trabajador.

En el supuesto de traslado definitivo y forzoso previsto en el artículo 40, apartados 1, 2 y 3) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, si no existiesen en la Empresa condiciones pactadas al respecto, el trabajador que se traslade tendrá derecho a:

**-La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a. Así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su efectividad.**

-Abono del 100 por 100 de su viaje y el de su familia en un medio de locomoción adecuado.

-Abono de la mudanza de sus enseres.

-Una indemnización de dos mensualidades de su salario. Así mismo se compensarán por la Empresa **entre la diferencia del alquiler actual y el importe del alquiler de la nueva vivienda. También se compensará por la empresa el importe de la hipoteca de la nueva vivienda durante un año.**

## CAPÍTULO V

### Formación Profesional

#### Artículo 24

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

La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez, que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajos y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestras Empresas en el ámbito internacional; y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

-Realizar, por sí o por medio de Entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el Sector del Metal.

-Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como de los Convenios Internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continuada, facilitando el tiempo necesario para la formación.

-Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los Centros de formación de Empresa, o los que

en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

-Colaborar, según las propias posibilidades o mediante Entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

-Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas, de los alumnos que sean recibidos por las Empresas, en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas.

-Evaluar de manera continuada todas las acciones comprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

-En esta perspectiva, este Convenio considera conveniente que las Empresas desarrollen, en este sentido, procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), **constituyéndose** en las Empresas trabajadores, Comisiones Paritarias de estudio, con los **Comité de empresa y Delegado/a o Delegados/as de Personal** cuyos objetivos serían la evaluación e información sobre el proceso formativo de la Empresa.

**- La formación será dentro de la jornada laboral, ante petición de la empresa de realizar dicha formación fuera de la empresa o fuera del horario de trabajo el trabajador/a será compensado por estas horas realizadas para formación y el desplazamiento, con horas de libre elección a disfrutar cuando el trabajador/a quiera.**

En todo lo no previsto en este capítulo en materia de formación profesional, se estará a los acuerdos que suscriban las Organizaciones de ámbito superior en que estén integradas las partes firmantes de este Convenio.

A nivel de Comunidad Foral, la Comisión Paritaria regulada en el Artículo 67 de este Convenio Colectivo será competente a los efectos de intervenir en aquellas Empresas donde no se haya establecido ningún tipo de Comisión que conozca de esta materia, o, donde habiéndola constituido, así se solicite, siempre que dicha solicitud se lleve a cabo, en ambos casos, conjuntamente por la Empresa y sus trabajadores.

Igualmente esta Comisión Paritaria promoverá e impulsará la formación ocupacional en el marco de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.

## CAPÍTULO VI

### Salud laboral

#### Artículo 25.

En cumplimiento del deber a la protección eficaz de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, el/a empresario/a adoptará cuantas medidas sean necesarias: Evaluación de riesgos, información, formación, vigilancia de la salud, participación y consulta con los/as delegados/as de prevención.

El/a empresario/a desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a los siguientes principios:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en el origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, ya reducir los efectos del mismo en la salud.
5. Tener en cuenta la evolución técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las instrucciones a los/as trabajadores/as.
10. El/a empresario/a tomará en consideración las capacidades profesionales de los/as trabajadores/as en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
11. El/a empresario/a adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los/as trabajadores/as que hayan recibido información suficiente u adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Por su parte, los/as trabajadores/as individualmente considerados están obligados, previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a la que se hace referencia en el apartado IV, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados en las que se refieran al uso de medios y prendas de protección personal.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por el/a empresario/a:

—Un/a presidente/a.

—El/a jefe/a, o un/a representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

—Un/a técnico/a de Seguridad.

—Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que el/a empresario/a estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de los/as trabajadores/as.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de los/as trabajadores/as, en ambos casos, de entre los

representantes del comité de empresa, y cuyo número vendrá determinado por lo previsto en la L.P.R.L.

c) Un/a Secretario/a, elegido de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los/as Delegados/as de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

No se imputarán en el crédito horario a que se refiere el artículo 59 del presente Convenio el tiempo correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número dos del artículo 36 de la Ley 31/1995 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, y a los exclusivos efectos de las acciones que pudieran derivarse de las tareas propias de Prevención en la empresa, los Delegados de Prevención podrán disponer de un crédito horario adicional en la siguiente cuantía: Empresas hasta 75 trabajadores: 2 horas/mes.

Asimismo, los Delegados de Prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales, en aquellas materias que le sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quién resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente/a o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación del personal en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por el/a empresario/ a disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa

IV. En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todas las empresas están obligadas a que cada trabajador/a reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal del personal deberá ser informada de los

procesos de formación que la empresa desarrolle de conformidad con lo establecido en este apartado.

El tiempo destinado a la formación será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

V. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el art. 31 de la Ley 31/ 1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al/a empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir al personal afectado, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al/a empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los/as trabajadores/as lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el/a empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

VI. La empresa principal establecerá las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas o de servicios, a fin de garantizar al personal de éstas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores/as.

Los órganos responsables de la prevención de la empresa principal tendrán, en esta materia, las competencias que se establezcan en las medidas previstas para la coordinación de las actividades de prevención.

Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

### *Mujer embarazada.*

El plan de prevención de riesgos laborales deberá tener en cuenta el conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres (segregación horizontal y vertical), y tendrá que contemplar el conjunto de riesgos para la salud (seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos músculoesqueléticos y psicosociales), con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las actividades, puestos de trabajo o funciones específicas que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural.

Establecer procedimientos o protocolos de actuación que contribuyan a la identificación, prevención y eliminación de los posibles riesgos laborales que puedan afectar negativamente a la reproducción, al embarazo y al periodo de lactancia natural.

- Identificación de riesgos
- Detectar las causas que los producen
- Puesta en práctica de soluciones
- Seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas

Elaborar un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural. Esta información previa a posibles situaciones de embarazo y lactancia permitirá agilizar los trámites necesarios para la eliminación del riesgo, cambio de puesto de trabajo o tramitación de la suspensión por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural y asegurar una protección preventiva y eficaz de las trabajadoras.

En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud, o con la participación de los y las delegadas de prevención en empresas de menos de 50 trabajadores, se acordará un procedimiento de actuación para el cambio de puesto de trabajo ante las situaciones de riesgo para el embarazo y la lactancia que no sea posible controlar.

Asegurar el cumplimiento de la LPRL (artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales –adaptación o cambio del puesto de trabajo-) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pase a suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Difundir las reformas legislativas acaecidas a raíz de la aprobación de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, sobre los derechos de protección social y tutela jurídica respecto al supuesto de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y respecto al nuevo supuesto de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia natural (subsidio, eliminación periodo carencia para acceder a la prestación, despido nulo por causas relacionadas con el embarazo, vacaciones, etc.), así como los trámites necesarios para la declaración de riesgo, etc.

### **Ropa de trabajo.**

Se proveerá a todos los trabajadores de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad, cuando éste sea exigible legalmente. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa. En caso de no acuerdo, será la autoridad laboral la que resuelva.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada. Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todos los/as trabajadores/as de ropa o vestuario de protección adecuada.

### **Vigilancia de la salud.**

Las empresas garantizarán a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza. (incorporando las informaciones de salud a las Evaluaciones de Riesgo y Planes de Prevención).

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los/as especialistas Sanitarios de los Servicios de Prevención propios o contratados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud el Servicio de Prevención a través del cual se realizará la Vigilancia de la Salud. En el caso de que se opte por un Servicio de Prevención ajeno entregará tanto a los Delegados de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud Laboral información sobre las características técnicas de dicho concierto.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los Protocolos Específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo, ...) teniendo en cuenta especialmente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple. La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro

para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

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

No obstante lo anterior, el/a empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/a trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Cuando los reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 c) del Reglamento de los Servicios de Prevención, los exámenes de salud, incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesia, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

### **Las empresas están obligadas a gestionar el control de enfermedad común a través de los Servicios de Salud Pública, nunca a través de las Mutuas.**

#### Absentismo.

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra Sociedad supone al absentismo, y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina en la empresa y de la seguridad social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y la mejora de las condiciones de trabajo conforme a la normativa y con respecto a los convenios de la OIT.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlos, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen:

1. A que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar su reducción.
2. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un sólo día, deberán ser justificadas mediante el oportuno Parte de Baja, o, en su defecto justificante médico de asistencia a consulta, con especificación del tiempo empleado en la misma.

Si no concurren estos justificantes, las Empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo.

Las empresas podrán comprobar la situación de baja de aquellos enfermos que considere fraudulenta a través de su personal médico o servicio adecuado que la empresa designe.

En todo caso se respetará la dignidad del trabajador, informándose al Comité o Delegados de Personal de los resultados obtenidos.

3. Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal en baja, en los plazos legalmente establecidos.

4. Las partes firmantes consideran, como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.

5. Igualmente en este capítulo acuerdan:

a) Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a lo señalado en el preámbulo de este epígrafe segundo.

b) Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la O.I.T.

c) Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusiones sobre la salud física y/o mental del trabajador.

d) Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendiendo como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas; dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

-Matrimonio.

-Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

-Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

-Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

-Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses.

-Las ausencias derivadas de hospitalización.

-Las ausencias debidas a accidente laboral.

-Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo por accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o la decida el propio Empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.

-Los permisos por maternidad o paternidad de los trabajadores.

-Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 c), del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por los servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

No obstante, en cada empresa continuarán en vigor, y, en sus propios términos, los acuerdos y fórmulas que pudieran estar vigentes en esta materia.

6. A tenor de lo establecido en la legislación vigente, las Empresas con más de cinco trabajadores se comprometen a nombrar un Vigilante de Seguridad e Higiene.

7. Reconocimientos médicos. En esta materia se estará a lo establecido en el Decreto de 10 de junio de 1959, sobre Servicios Médicos de Empresa, y sus Disposiciones de Desarrollo y, en su caso, a las Normas que se promulguen en el futuro.

**8. Para que el empresario pueda hacer uso de la extinción del contrato por causas objetivas del artículo 52 apartado d) “absentismo” será necesario que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos periodos de tiempo (en dos meses consecutivos o en 4 meses discontinuos).**

## CAPÍTULO VII

### Tiempo de trabajo

#### SECCIÓN I

Jornada, vacaciones, calendario laboral, determinación de norma más favorables

Artículo 26 . Jornada anual.

-Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado, tanto en jornada continuada como partida, de acuerdo con la siguiente regulación:

#### **Durante el año 2012:**

**Más que nunca necesitamos reivindicar una jornada semanal de 35 horas, como arma que contrarreste el desempleo que sufre la sociedad Navarra, y reparta la carga de trabajo actual entre el mayor número de trabajadores/as.**

**Ante la destrucción de empleo que estamos sufriendo en la actualidad y en la que a aquellos Navarros/as que tienen un trabajo se les esta pidiendo completamente lo contrario, aumentar su jornada, nos ratificamos en las 1592 horas para repartir el trabajo entre todos/as.**

#### **Jornada año 2012: 1592 horas reales y efectivas de trabajo**

La determinación práctica de esta jornada laboral durante el periodo de vigencia del Convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben. No obstante, la disminución de jornada pactada, se llevará a efecto en **jornadas completas**.

-Aquellas Empresas que, por cualquier circunstancia o concepto, tengan un número de horas de trabajo efectivo y realmente prestado inferior, en cómputo anual, a las jornadas pactadas en este Convenio, no vendrán obligadas a disminuir ninguna hora. Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores en jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual.

-Las jornadas anuales referidas se mantendrán en sus propios términos, salvo que, por disposición legal o convencional de obligado cumplimiento, se establecieran otras más beneficiosas.

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

**Todo aquel trabajador y trabajadora que por necesidades de la empresa o por contrato laboral tenga que trabajar en sábados, domingos o festivos, tendrá una jornada anual inferior al resto de trabajadores/as de la**

**empresa de un 5% así como un plus económico adicional mínimo de 100€ por día trabajado o parte proporcional.**

#### Artículo 27. **Medidas de flexibilidad interna en la empresa.**

A los efectos de la señalado en el Art. 34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de la expresamente dispuesto en el presente convenio.

#### **Artículo 28. Jornada irregular.**

##### **Derogación de este artículo.**

#### Artículo 29. Vacaciones.

a) Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de **treinta y uno** días naturales. El período vacacional, **estará** comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre se fijará, de común acuerdo, entre el Empresario y el trabajador, pudiendo convenir en la división del período total, con la única limitación de que, al menos, 15 días naturales sean sucesivos e ininterrumpidos.

El fraccionamiento o división de las vacaciones se regirá por lo que las partes acuerden al respecto.

En los casos en que no se alcance tal acuerdo, no será posible efectuar la división de las vacaciones.

b) Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

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

c) Las fechas de vacaciones se anunciarán con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su inicio.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior y para los supuestos de vacaciones colectivas se seguirá el siguiente método operativo:

-La Empresa y los Representantes de los Trabajadores deberán de tratar de llegar a Acuerdos sobre la fijación de las fechas de disfrute de tales vacaciones antes del día 31 de marzo de cada año.

-Si llegada la expresada fecha el acuerdo no fuera posible, quedará para las partes expedita la vía de la reclamación a través del procedimiento específicamente regulado, ante la Jurisdicción Laboral.

-Si interpuesta la oportuna reclamación para la fijación de la fecha de disfrute colectivo de las vacaciones anuales, por cualquiera de las partes, la jurisdicción laboral no resolviera a tiempo las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas serán las mismas que en el año anterior.

d) Las vacaciones se abonarán computándose los mismos conceptos salariales que hubieran sido tenidos en cuenta para pagar las del año anterior, con el valor económico

que tengan en el año de que se trate y los días que, dentro del período de vacaciones, tengan la condición de laborables se incrementarán con el promedio de la Prima, Incentivo o Plus Carencia de Incentivo, en su caso, que el trabajador hubiera obtenido en los tres meses naturales anteriores a su disfrute, contándose, únicamente, los días de presencia en el trabajo durante los tres meses citados.

En ningún caso, por virtud de este sistema podrá el trabajador disfrutar más días de vacaciones de los que le correspondan legalmente.

**e) Si llegado el periodo vacacional el trabajador/a se encontrase en situación de IT por cualquier tipo de contingencia o durante el citado periodo entrara en situación de IT, este tendrá derecho a disfrutar del periodo que le haya coincidido con dicha situación, en el momento del alta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.**

**Por aplicación del nuevo artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto en cuanto esté no se modifique, si las vacaciones coincidieran con el período de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural al que correspondan.**

Artículo 30. Calendario laboral.

El Calendario Laboral de cada año se elaborará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34-6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, **incluyendo expresamente en el calendario los días de vacaciones, festivos, laborables e inhábiles.**

Procediéndose por las empresas a su exposición en el plazo de un mes a partir del día en que se conozcan en su totalidad, por haberse publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Navarra, las festividades de cada año.

El Calendario Laboral se confeccionará de forma que el período de vacaciones señalado en el artículo 29 antecedente, no implique en ningún caso reducción de la jornada anual señalada en el artículo 26 de este Convenio o las inferiores existentes en las Empresas.

**En ningún caso se podrán reducir o ampliar la jornada diaria de trabajo recogida en el calendario laboral del año anterior para reducir los días de vacaciones o reducir los día inhábiles de calendario**

Artículo 31. Turnos de trabajo.

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este Convenio quedan facultadas para modificar el régimen privativo de trabajo en los siguientes términos:

-Dichas Empresas cualquiera que sea la modalidad de horario que tengan implantado podrán establecer turnos de trabajo no nocturnos para cada trabajador, **se limitará a las empresas el establecimiento de turnos no nocturnos a un máximo de**

**15 días semestrales y se verán obligadas a notificar a los afectados y a sus representantes dicha modificación de horario de trabajo, como mínimo con una semana de antelación. Quedan excluidos de la aplicación de la bolsa de horas aquellos trabajadores y trabajadoras que acrediten tener a su cargo familiares de 1º, o hasta 2º grado con minusvalías que impliquen su cuidado y atención.**

**Los cambios de turno en la misma semana que la empresa quiera realizar se notificaran por escrito con una antelación de 72 horas.**

-En ningún caso esta modalidad supondrá más horas de trabajo al año que las existentes. Tampoco podrá implicar cambio de jornada continuada a partida o viceversa, salvo, naturalmente, durante el período en que se esté ejercitando esta facultad de implantación de turnos, no deberá suponer trato discriminatorio y se respetará el régimen de descanso semanal. El informe favorable del Comité y Delegados de Personal exigido por la legalidad, se entiende otorgado en este precepto.

Artículo 32. Determinación de normas más favorables.

En todo caso, dada la naturaleza homogénea de las materias tratadas, en tales artículos, y habida cuenta de que su regulación respeta los mínimos de derecho necesario, las partes signatarias convienen que cualquier conflicto normativo que pudiera originarse entre lo establecido en el mismo y lo dispuesto en otras normas laborales en vigor, deberá resolverse en favor de este Convenio.

## SECCIÓN II

Horas extraordinarias

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada Empresa se analice conjuntamente, entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencia internacionales en dicha materia, las partes firmantes del Convenio consideran positivo señalar a sus representantes, la posibilidad de compensar preferentemente, las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de su retribución.

Las horas extraordinarias, por su naturaleza, son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

En aquellas Empresas donde existan acuerdos de información superior al antedicho se estará a los mismos.

### SECCIÓN III

Licencias y excedencias

Artículo 34. Licencias sin sueldo.

**Los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una licencia sin sueldo de cómo máximo tres meses al año. Esta licencia podrá unirse a las vacaciones.**

**Durante el disfrute de la licencia no se generará salario, cotización, pagas extras ni antigüedad.**

**En ningún caso estas Licencias sin sueldo podrán utilizarse para ejercer competencia desleal con la Empresa concedente de las mismas.**

**El trabajador/a inmigrante que por reagrupamiento familiar, renovar permiso de residencia y trabajo, solicitud de nacionalidad, o cualquier otra gestión administrativa de carácter inexcusable que imponga la Legislación vigente, tendrá derecho a los días necesarios de licencia sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.**

Artículo 35. Licencias retribuidas.

Su abono se realizará sobre los salarios reales que se percibiría en el caso de trabajar de manera efectiva.

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

1. Por matrimonio o **pareja de hecho** del trabajador/a, 18 días naturales, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones, si coinciden. La licencia por matrimonio se empezará a computar a partir del primer día laborable.
2. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales, disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante y los otros 2 a elección del trabajador, en el término de los 15 días del hecho causante.
3. Por defunción de cónyuge, 7 días naturales.
4. Por enfermedad grave, **hospitalización, parto, o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario** de cónyuge y parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, 2 días naturales.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la Licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación.

5. Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padres, hijos y hermanos, 3 días naturales.

6. Por defunción de abuelos, **abuelos políticos**, nietos, hijos políticos, hermanos políticos y padres políticos: 2 días naturales.

**7. Por defunción de tíos y sobrinos carnales: 1 día naturales**

8. Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.

9. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.

10. Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural.

11. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

12. Por el tiempo indispensable para asistir a Juicio como Testigo, siempre que sea citado por el Juez de Oficio o a instancia de parte.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, **a razón de una hora por cada día hasta que la criatura cumpla nueve meses.**

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute del permiso de lactancia serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

14. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, **el padre también tendrá derecho esta licencia retribuida.**

**15. Por el tiempo necesario para acompañar a familiares de 1º grado a consultas médicas, urgencia hospitalarias y realización de documentación obligatoria.**

**Las licencias retribuidas que se generen durante el transcurso de la jornada laboral o una vez finalizada la misma se disfrutarán el día laborable siguiente.**

Las licencias señaladas en los epígrafes 1 a 8, ambos inclusive, se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, siendo obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación.

**Todas las licencias retribuidas establecidas en este artículo se harán extensivas a las personas que convivan como pareja de hecho o estable con el trabajador/a, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante, y acrediten con la debida antelación la concurrencia a tales requisitos por medio de una certificación del Ayuntamiento de su residencia.**

Estas licencias, excepción hecha de las designadas en los epígrafes 12, 13, 14 y 15 serán aumentadas en **1 día natural cuando la licencia se produzca fuera de la Comunidad Foral de Navarra en las provincias limítrofes, en 2 días cuando la licencia se produzca fuera de la Comunidad Foral de Navarra y en las provincias NO limítrofes y 3 días cuando la licencia se produzca en el extranjero.**

**Serán de aplicación todas las mejoras en materia de Licencias retribuidas del Estatuto de los Trabajadores, fruto de la modificación que supuso la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como todas aquellas modificaciones futuras del Estatuto de los Trabajadores que supongan mejoras sobre lo recogido en este convenio.**

Artículo 36. Excedencias.

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

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales.

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

**B.-Excedencia voluntaria:** En aplicación de la ley Orgánica 3/2007, El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

**Si la excedencia voluntaria no supera el año, se le garantizará la reincorporación a su puesto de trabajo u otro de similares características.**

En lo referente al derecho de los trabajadores a un período de excedencia por cuidado de familiares, se estará, en todo, a lo dispuesto en el número 3 del artículo 46 del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### **Excedencia de verano:**

**Desde el 15 de junio al 15 de septiembre los trabajadores/as con hijos menores de 12 años o un familiar de hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad, con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida podrá acogerse a una excedencia de verano con vuelta garantizada en la fecha de reincorporación que figure en la solicitud de esta excedencia, al mismo puesto de trabajo y sin sueldo. Durante este tiempo y para estas excedencias el trabajador o trabajadora realizarán un acuerdo especial con la Seguridad Social para cotizar estos periodos, que la empresa se encargará de pagar.**

#### CAPÍTULO VIII

##### Artículo 37. Salarios.

Tendrán la consideración de salario las remuneraciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

##### Artículo 38. Componentes del Salario.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

##### Artículo 39. Incremento Salarial.

Establecimiento de dos líneas de incrementos salariales diferenciadas, **SALARIOS REALES y SALARIOS DE TABLAS**. Por lo tanto en ningún caso se podrá dar la absorción y compensación en las subidas salariales por revisión anual ni por los incrementos salariales derivados del cumplimiento de la antigüedad o de otra índole, que fruto de este convenio sean de aplicación, aunque sus salarios totales anuales sean superiores a los establecidos en las tablas salariales.

##### Incremento sobre SALARIOS REALES.-

Son aquellos salarios cuyos conceptos fijos de nómina ( excluida antigüedad, nocturnidad, primas y demás pluses variables.. Etc.) son superiores a los establecidos en las tablas del Convenio.

**Los incrementos salariales para el año 2.012 serán la suma del:**

**IPC Estatal del año 2.011 + 2 puntos.**

**Incremento sobre SALARIO GARANTIZADO**

**IPC Estatal del año 2.011 + 2,5 puntos.**

Establecimiento de salario mínimo por cada **grupo** profesional, **tal y como se establece..**

**Las tablas salariales para el año 2.012 serán ( calculadas con un IPC del 2011 (2,4%) + 2,5%):**

|  |                                  |   |   |
|--|----------------------------------|---|---|
| <b>GRUPO 1 PEÓN – ESPECIALISTA.-</b><br><b>( máximo 6 meses)</b> | <b>19.758,50€ brutos anuales</b> |   |   |
| <b>GRUPO 2 ESPECIALISTA.-</b>                                    | <b>20.508,43 €</b>               | “ | “ |
| <b>GRUPO 3 OFICIAL DE 3ª. -</b>                                  | <b>21.258,43 €</b>               | “ | “ |
| <b>GRUPO 4 OFICIAL DE 2ª. -</b>                                  | <b>22.008,43 €</b>               | “ | “ |
| <b>GRUPO 5 OFICIAL DE 1ª. -</b>                                  | <b>23.214,43€</b>                | “ | “ |

**El resto de GRUPO PROFESIONALES se incrementarán progresivamente en 750 € anuales**

Para el personal administrativo las tablas salariales serán las análogas a las categorías arriba indicadas.

Artículo 40. Conceptos salariales.

Sin perjuicio del Salario Garantizado, los conceptos salariales mínimos del Convenio serán los siguientes:

Salario Base y Plus de Convenio: Los que se establezcan como tales en las estructuras salariales de cada empresa. Su cuantía experimentará cada año -tomando como base el valor medio que tuvieran en el año anterior a aquel de que se trate-, el incremento salarial para Salarios Reales que resulte en aplicación de lo dispuesto en el artículo 39.

Plus de Carencia de Incentivos:

A.-Las Empresas existentes a la firma de este Convenio abonarán este concepto a todos los trabajadores/AS, excepto a los vinculados por Contratos de Formación o con Contratos en Prácticas:

-Durante 2012: 86,2796 euros mensuales.

B.-Las Empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de aplicación de este Convenio, abonarán este Plus de Carencia de Incentivo aplicando, en el año 2012 de vigencia, la fórmula siguiente:

Salario Garantizado / 100 x 0,4539

El Plus de Convenio se devengará por día de trabajo, domingos y festivos para los trabajadores que no lo hagan a prima. Para aquellos que trabajen a prima o incentivo, este Plus se percibirá los domingos y días festivos.

Si un trabajador incurriese en faltas de asistencia o puntualidad, o no hubiese completado la jornada establecida por motivos imputables a él, perderá el derecho a la percepción del Plus de Convenio en la cuantía siguiente:

-Por falta de puntualidad, el 25% del Plus de Convenio durante 1 día.

-Por falta de asistencia o no completar la jornada establecida, pérdida del 25% del Plus durante dicho día y los dos siguientes.

-Al personal con retribución mensual, a efectos de lo estipulado en este artículo, el Plus de Convenio se dividirá por tantos días como tenga el mes de que se trate, para calcular la fracción diaria.

Artículo 41. Rendimiento garantizado en Empresas con sistemas de incentivos.

1. Para las Empresas que trabajen con sistemas de Primas se establece un rendimiento medio individual, en 60 días de trabajo, de 68 BEDAUX, 85,25 CREA o 114,68 C.N.A.

A dicha actividad, la retribución total de un operario mayor de 18 años, con excepción de los vinculados con Contrato de Formación o en Prácticas, deberá de ser, cuando menos de la cuantía que para cada Grupo Profesional se establezca como Salario Garantizado en el año 2012 de vigencia de este Convenio Colectivo.

2. Cuando el rendimiento medio de un trabajador no alcanzase en total 26.692 puntos Bedaux, 34.101 Crea o 43.133 de la Comisión Nacional de Productividad en cuatrocientas horas de trabajo a prima consecutiva, por causas que le fuesen totalmente imputables y superado el período de adaptación a un nuevo puesto de trabajo, se le deducirá el valor de la diferencia entre los puntos no alcanzados y los anteriormente señalados.

Artículo 42. Gratificaciones Extraordinarias.

Con carácter general, se establecen dos gratificaciones extraordinarias. Una será abonada durante la primera semana del mes de julio, y la otra, el 22 de diciembre.

Estas Gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

El importe de cada una se determinará del siguiente modo:

-Para 2012, computando 30 días de salario real que venga percibiendo normalmente el trabajador en 2011, se incrementará en el IPC del año 2011 + 2,5%.

Art.43: HORAS EXTRAORDINARIAS

El precio medio anual de cada hora extraordinaria será fijado por la redacción del artículo 33 (horas extras) del presente Convenio

Artículo 44. Antigüedad.

1. La antigüedad se devengará el día del cumplimiento del trienio o quinquenio, en su caso, y el mismo día de cada año sucesivo.

La antigüedad se abonará prorrateada de conformidad con las normas establecidas en el artículo 44 número 1 del anterior Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas de Navarra para los años 2000/2003 en lo que resulten aplicables al momento actual.

2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados en la Empresa y calculados de tres en tres pudiendo ser los trienios en número ilimitado. Se computarán a efectos de antigüedad los periodos de servicio de aprendices, pinches y botones.

Las excedencias, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia similar, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de la antigüedad.

3. Con carácter de referencia se establecen para los trienios, durante el año 2012, los siguientes valores mínimos:

**1.er trienio 136´78 euros**

**2.º trienio 273´57 euros**

**3.er trienio 478´67 euros**

**4.º trienio 615,31 euros**

**5.º trienio 683´49 euros**

**6.º trienio 889´26 euros**

**7.º trienio 957´28 euros**

**8.º trienio 1025´67 euros**

**Incrementándose en 70´12 euros más los sucesivos trienios.**

**Estos valores son los del año 2012.**

Por aplicación del nuevo sistema de pago prorrateado los valores mínimos anuales referidos, se abonarán fraccionados en catorce partes iguales, doce de ellas dentro de la liquidación salarial de cada uno de los doce meses siguientes al devengo y dos con las Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad.

Artículo 45. Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

1. Para aquellas Empresas existentes al momento de la firma del presente Convenio:

-La cuantía media que estos Pluses tuvieron en 2011, se incrementará para 2012, en **el IPC del año 2011+ 2,5.**

2. Las Empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de este Convenio, abonarán los Pluses de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad, aplicando, en el año 2012 de vigencia, la siguiente fórmula:

Salario Garantizado / 100 x 3,0381

3. Estos Pluses se abonarán por día trabajado y su cuantía se reducirá a la mitad si se realizado el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos de jornada, sin exceder de media jornada.

En las Empresas de nueva creación o en las existentes en el momento de la firma de este Convenio, en que se de, por vez primera, la concurrencia manifiesta de la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal en la industria, el valor diario que resulte, en aplicación de los párrafos 1.º y 2.º antecedentes, se incrementará en un 25 por 100, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y en un 50 por 100, si fuesen las tres.

Durante el período de vacaciones se abonarán el promedio obtenido por el trabajador por estos Pluses, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Art.46: PLUS DE NOCTURNIDAD

**Mínimo de 15 € por noche trabajada o fracción.**

**A partir de los 55 años el trabajo nocturno se realizará exclusivamente con carácter voluntario.**

**Durante el periodo vacacional se tendrá derecho al cobro de dicho plus sobre la base de la media del plus percibido en los tres últimos meses antes del disfrute de las vacaciones.**

Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excesivamente penosos, tóxicos y peligrosos, le corresponden.

**Art. 46 (BIS): PLUS DE TURNICIDAD.**

**Se establece este nuevo plus que será de aplicación a todos aquellos trabajadores/as que trabajen de forma rotativa a dos o más turnos de trabajo.**

**Su cuantía en cómputo anual será el 2% del salarió establecido en tablas para su categoría y será retribuido en 12 mensualidades.**

**Con carácter adicional, quienes trabajen a más de dos turnos disfrutarán de 8 horas adicionales en un día de libre elección.**

Artículo 47. Viajes y dietas.

1. Durante 2012, en aquellos desplazamientos que deban de efectuar los trabajadores por cuenta de la Empresa, percibirán, además de los gastos de transporte, la cantidad de **53,34 euros por dieta completa** a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días, en cuyo caso el valor de la dieta será de **61,25 euros/día**.

La media dieta se pagará a razón de **26,67 euros**.

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

## CAPÍTULO IX

Regulación de materias diversas

Art.48: CONTRATACIONES

A) Contrato para la formación.

El Contrato para la Formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que no tengan la titulación requerida para formalizar Contrato en Prácticas.

**El número de contratos para la formación será de un máximo del 5% de la plantilla, con un máximo de 15 trabajadores/as por año, siempre que los puestos que se vayan a cubrir vengán reflejados como tales en el Plan de Formación de la empresa. Sino vienen reflejados en ese Plan no se podrán realizar estos tipos de contratos.**

**La duración máxima de este tipo de contrato será de un año o un año y medio en los casos de trabajadores/as con discapacidad.**

**El 50% de la jornada de trabajo de estos contratos será dedicado a la formación teórica.**

**La retribución que percibirán los/as contratadas por esta modalidad de contrato será del 75% del salario que se paga en la categoría para la que ha sido contratado/a.**

**Para lo no recogido en este acuerdo se estará a lo recogido en el apartado 2 del artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.**

**Pasarán a contrato indefinidos a partir de los 18 meses.**

B) Contrato en prácticas.

**El contrato en Prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes de acuerdo con la leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de la Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicios profesional.**

**El número de contratos en Prácticas será del 5% de la plantilla, con un máximo de 15 trabajadores/as por año, siempre que los puestos que se vayan a cubrir vengan reflejados como tales en el Plan de Formación de la empresa. Sino vienen reflejados en ese Plan no se podrán realizar estos tipos de contratos.**

**La duración máxima de este tipo de contrato será de un año.**

**La retribución que percibirán los/as contratadas por esta modalidad de contrato será del 85% del salario que se paga en la categoría para la que ha sido contratado/a.**

**Pasarán a contrato indefinidos a partir de los 18 meses.**

**Los salarios mínimos para el año 2.012 serán:**

**PRÁCTICAS 1er año.- 80% del salario de su categoría en la empresa**

**PRÁCTICAS 2º año.- 90% del salario de su categoría en la empresa**

C) Contrato Eventual

El Contrato de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos regulado en el número 1 apartado b) del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

**Para prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada el Estatuto recoge que los convenios colectivos establecerán requisitos para su control y de cara a limitar la utilización de distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal, los puestos de trabajo que sean ocupados más de una vez en 12 meses por dos trabajadores/as con contratos de duración determinada, tanto por empresa como por ETT, no podrán volver a ser ocupados por trabajadores/as eventuales hasta pasados 6 meses.**

**En caso de que un eventual ocupe nuevamente ese puesto automáticamente será hecho indefinido.**

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida en este Convenio, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la referida duración máxima..

D) Contrato por Obra Servicio Determinado

Se entenderán por Contratos de Obra o Servicio Determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

**Los trabajadores/as contratados por esta modalidad de contratación con 36 meses de duración adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa.**

Las Empresas darán cuenta a la Representación de los trabajadores de la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, Grupos Profesionales a asignar y duración prevista.

**Las empresas que hagan uso de esta modalidad de contratación, si al finalizar las obras por las que fueron contratados no se les hiciese contrato indefinido, la empresa les abonará en concepto de indemnización por finalización de contrato el 5% de los salarios brutos percibidos durante todo el periodo de estancia en la empresa.**

E) Jubilación parcial y contrato de relevo

**La empresa, a petición de los interesados, aplicará la jubilación parcial regulada en el Artículo 12.6 (jubilación por contrato de relevo) del Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo.**

**En estos supuestos el trabajador relevista adquirirá la condición de fijo en la plantilla en el momento de formalizar el contrato de relevo.**

Dentro de las anteriores previsiones el trabajador podrá concertar con la Empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario en los términos y condiciones regulados en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en Materia de Seguridad Social en su artículo 4 y en la Disposición Adicional Vigésima Novena por la que se modifica la redacción del apartado 6 y se incluye un nuevo apartado 7 en el artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**F) Contrato a tiempo parcial:**

**La decisión de realizar horas extraordinarias queda limitada a los supuestos excepcionales siguientes:**

- **Fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.**
- **Acreditación de que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal, por alguna de la siguientes razones:**

- a) **Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga posible una nueva contratación**
- b) **Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.**

**En cualquier caso, los representantes de los trabajadores/as deberán informar favorablemente sobre la concurrencia de los anteriores supuestos.**

#### **G) Indemnización por despido:**

**La indemnización por despido improcedente en toda clase de extinciones de contrato o despido, disciplinario u objetivo, individual o colectivo, será de 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades. En caso de que el despido sea declarado improcedente por los tribunales, la opción entre indemnización o readmisión recaerá en todo en el trabajador/a interesado.**

#### **H) Estabilidad en el Empleo**

**Todos aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que estén ocupados durante más de DOCE meses por trabajadores/as eventuales o de empresa de trabajo temporal, pasará a FIJOS automáticamente y por riguroso orden de antigüedad en la empresa, y en ningún caso la suma de eventuales y ETTs en una empresa podrá superar el 10% en computo anual.**

#### **I) Empresas de Trabajo Temporal**

**En las empresas del sector del metal que contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, solamente se utilizarán para cubrir absentismos no superiores a 10 días y se registrarán como mínimo por las mismas condiciones sociolaborales y económicas de la empresa usuaria. Superados los 10 días la empresa se verá obligada a realizarle contrato por la propia empresa.**

#### **J) No discriminación en la contratación**

**Las empresas potenciarán la contratación femenina en el sector y no se discriminará ni por razón de sexo, afinidades sindicales, políticas o religiosas.**

#### **K) Subcontratas**

**Se regirán como mínimo por las mismas condiciones sociolaborales y económicas de la empresa usuaria.**

#### **L) Subrogación**

**El cambio de titularidad de una contrata cuyo ámbito de aplicación sea el del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Navarra, no extinguirá por si mismo la relación laboral, quedando el contratista entrante subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales del anterior con relación de los trabajadores de la empresa cesante y con independencia absoluta de la modalidad y naturaleza del contrato que tenga suscrito.**

Art.49: I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral

Las empresas abonarán **desde el primer día el 100%** de las retribuciones que percibe el trabajador/a en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral.

**Las situaciones de IT por dichas contingencias serán gestionadas y controladas exclusivamente por la Seguridad Social.**

Art.50: Accidentes de trabajo o enfermedad profesional

**En los casos de baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa completará la retribución desde el primer día de la baja y por un período de un año, prorrogable por otros seis meses más, hasta el total de las retribuciones por las que debe estar asegurado el productor accidentado.**

**Si llegado el periodo vacacional el trabajador/a se encontrase en situación de IT o durante el citado periodo entrara en situación de IT, este tendrá derecho a disfrutar del periodo que le haya coincidido con dicha situación, en el momento del alta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.**

Art.51: Seguro colectivo de accidentes de trabajo

La póliza de Seguro de Accidentes será de las siguientes cantidades:

**- Fallecimiento por accidente laboral, enfermedad profesional, accidente o enfermedad común. 18.030,36 €.**

**- Invalidez absoluta y permanente por accidente laboral, enfermedad profesional, accidente o enfermedad común: 36.060,72 €.**

**- Invalidez Permanente parcial profesional habitual por accidente laboral, enfermedad profesional, accidente o enfermedad común: 36.060,72 €**

**- Invalidez Permanente total por accidente laboral, enfermedad profesional, accidente o enfermedad común 36.060,72 €.**

**- Gran invalidez por accidente laboral, enfermedad profesional, accidente o enfermedad común: 36.060,72 €**

## CAPÍTULO X

Régimen disciplinario.

Artículo 50. Principios ordenadores.

Las presentes Normas tienen por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

Artículo 53. Graduación de las Faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

Artículo 54 Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

#### Artículo 55. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

#### Artículo 56. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### Artículo 57. Sanciones.

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

##### A.-Por faltas leves:

-Amonestación por escrito.

##### B.-Por faltas graves:

-Amonestación por escrito.

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

##### C.-Por faltas muy graves:

-Amonestación por escrito.

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

-Despido.

#### Artículo 58. Prescripción.

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

A.-Faltas leves: Diez días.

B.-Faltas graves: Veinte días.

C.-Faltas muy graves: Sesenta días.

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

Artículo 59. Abuso de autoridad.

Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por **superiores**.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. Si acreditada la realidad de la infracción, la Dirección de la Empresa no adoptara las pertinentes medidas sancionadoras, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los Representantes del Personal quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas.

## CAPÍTULO XI

### SECCIÓN I

#### Igualdad de Oportunidades

Artículo 60.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, siguiendo la línea contenida en los anteriores, asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### 1. Principio de Igualdad.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo. Este principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto al personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

#### Principio de Igualdad retributiva.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Regular un sistema de clasificación profesional que contenga definiciones precisas de los criterios que conforman las categorías profesionales.

Evitar la denominación de categorías profesionales con un lenguaje sexista (Ej: Secretaria, limpiadora, etc)

## 2. Cláusulas conjuntas.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en que son objetivos importantes para una igualdad de trato y oportunidades los siguientes:

-Igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.

-No discriminación salarial por razón de sexo.

-Igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo.

-Ambiente laboral exento de acoso sexual o por razón de sexo.

-Igualdad en la formación y promoción profesional.

## 3. Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por Paternidad. **En este supuesto la empresa cotizará por el trabajador el 100% de su base reguladora del mes anterior a la situación de “baja maternal” y pagará el 50% del salario del mes anterior durante las primeras 6 semanas de vida de la criatura, una vez disfrutados los 13 días de paternidad.**

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la

fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por Paternidad.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### 4. Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, el ejercicio de este derecho con la antelación suficiente para que aquel pueda ordenar la producción y, en todo caso, y como mínimo con un preaviso de 4 días.

## 5. Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de **12 años** o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. **Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal mensual o anual.**

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

**En caso de que la reducción de jornada dure más de dos años,( ya que los por Ley durante los dos primeros años este periodo las cotizaciones son a jornada completa), el trabajador o trabajadora que se acoja e ella realizará un acuerdo especial con la seguridad social, que pagará la empresa, para mantener sus bases de cotización al 100% durante el periodo que se este en situación de reducción de jornada por guarda legal.**

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

## 6. Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

A.-El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

B.-El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

C.-El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

## 7. Protección a la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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 una 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. 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 en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, 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 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. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica 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) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, durante el período 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. Lo dispuesto en los números 1 y 2 del Artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses contemplada en el Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores si se dan las circunstancias previstas en el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

## **8. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

**Flexibilidad laboral (entradas/salidas/descansos), elegida por el trabajador o trabajadora, en puestos no sujetos a una línea de producción en serie, para el cuidado de familiares o personas dependientes.**

**Las trabajadoras/es que tengan a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho realizar su jornada completa de trabajo de forma continuada pudiendo realizar la entrada entre las 8:00 y las 9:00 de la mañana y la salida entre las 16:00 y las 17:00 de la tarde de lunes a viernes. Disponiendo de 30 minutos para comer que se recuperarán al final de la jornada.**

**Posibilidad de elegir la hora de entrada entre las 8:00 de la mañana y las 9:30, con 30 minutos para comer (13:00 a 13:30), con horario de salida entre las 17:00 a las 18:30, hasta que el menor cumpla los 12 años, de**

**lunes a jueves. Trabajando el viernes de la horas necesarias para completar la jornada.**

**La acumulación de la lactancia, tanto para los que sean por naturaleza, adopción o acogimiento, serán a razón de una hora por cada día, hasta que la criatura cumpla los 9 meses.**

**Los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de jornada en los supuestos y términos del artículo 37.5 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como período de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal mensual o anual.**

#### **9. Trabajo desde casa:**

**Siempre que el trabajo que se desarrolle se pudiera realizar desde casa con un ordenador portátil, el trabajador o trabajadora que tuviera que hacerse cargo del cuidado de un familiar de 1º Grado, por encontrarse este enfermo, podrá realizar su jornada laboral desde casa.**

**Los trabajadores/as que tengan a su cuidado directo algún menor de 4 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida siempre que el trabajo que se desarrolle se pudiera realizar desde casa con un ordenador portátil, podrá realizar su jornada laboral desde casa.**

#### **10. Vacaciones.**

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, **paternidad** o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### **11. Selección, contratación, promoción y formación.**

**Las empresas expondrán públicamente todos los puestos vacantes a cubrir. Se promoverán acciones positivas que establezcan la contratación preferente de mujeres con especiales dificultades de contratación en los puestos de trabajo a cubrir, dando preferencia en la contratación, en caso de igualdad de méritos y capacidad a las mujeres.**

**Los guiones de las entrevistas de selección no deberán incluir preguntas que no estén relacionadas con los requerimientos del puesto (estado civil, número de hijos e hijas, etc)**

**Los anuncios de vacantes a cubrir utilizarán términos que anime tanto a candidatos como a candidatas (Ej: se necesita ingeniera o ingeniero).**

**Con respecto a la formación:**

**La formación se realizará dentro de la jornada laboral, sin pérdida salarial, con el fin de no perjudicar a los empleados o empleadas con responsabilidades familiares y de cuidado.**

## SECCIÓN II

### Planes de Igualdad

Artículo 61. Entendemos que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel de empresa para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

A.-Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B.-Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo

### Planes de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

### Concepto de los Planes de Igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

### Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse realizar un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por

sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dicho objetivos.

De todo ello se dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias último año y motivos
- i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica
- j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas
- k) Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos de los Planes de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia en situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos consistirán en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación y utilización de lenguaje sexista
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mayor responsabilidad
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con una mayor incidencia, en relación con los trabajadores, sobre estas formas de contratación y adoptar las medidas correctoras correspondientes.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Competencia de la Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a los representantes de los trabajadores a efectos de informe.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa deberá negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente Plan de Igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerá siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

Una vez implantado el Plan de Igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades.

La Comisión Paritaria constituida por un miembro de cada sindicato y otros tantos de la empresa velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta Sección II pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

- a) Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
- b) Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c) Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes
- d) Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este Convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.
- e) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad de celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el Convenio Siderometalúrgico de Navarra.

### **SECCION III**

#### **Violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo**

##### **Violencia de género**

**Partiendo del principio de confidencialidad absoluta, las empresas facilitarán a la persona que sufra violencia de género de asesoramiento en los primeros pasos a dar, además de hacerse cargo de una parte del costo de los servicios jurídicos de la persona que sufra esta situación.**

**Una vez demostrado que sufre violencia de género, la empresa se hará cargo del 50% de las costas del abogado que se contrate.**

**Posibilidad de acogerse a una excedencia especial de 3 meses a 4 años, manteniendo las cotizaciones la empresa durante el tiempo que dure la situación que provoca la petición de la misma, con reserva del puesto de trabajo durante ese tiempo.**

**La persona que sufra violencia de género podrá solicitar una reducción de jornada, entre un octavo y la mitad de la jornada o acogerse a las**

**medidas de flexibilidad de horario en las entradas y salidas. La persona que opte por la reducción de jornada realizará un acuerdo especial con la Seguridad Social para mantener las bases de cotización que será pagado por la empresa. Esta reducción de jornada será posible durante 4 años como máximo.**

**Licencia retribuida para todos los trámites y gestiones que se tenga que realizar (citas con el abogado, acudir al juzgado, etc)**

**Las personas que sufran violencia de género podrán solicitar a la empresa el traslado a otra provincia. Este traslado no será definitivo si la persona no lo solicita de esa manera. Esa solicitud será definitiva si la persona así lo solicitara. Mientras dura el traslado temporal la empresa estará obligada a guardar el mismo puesto de trabajo que ella tuviera anteriormente. La empresa se hará cargo del costo del traslado de domicilio.**

**Las personas que sean víctimas de violencia de genero, podrán acogerse a todas las medidas legales, que se especifican o recogen en la diversas leyes, decretos, estatuto de los trabajadores y trabajadoras, etc.**

### **Actuación Acoso**

**Si el acoso es demostrado, la víctima será tratada como una persona de violencia de género, pudiéndose acoger a todas las medidas legales previstas para esta situación: excedencias, cambio de puesto de trabajo, etc.**

**Mientras no sean puestas en marcha las medidas solicitadas, la persona afectada se encontrará de licencia retribuida.**

**Especificación de la sanción: Solicitando que concrete las sanciones y tipifique la actuación del acosador como falta muy grave, determinando cuales son las sanciones a cumplir.**

**En caso de demostración del acoso, las empresas se harán cargo del 100% de los gastos jurídicos de la persona denunciante.**

**Las empresas se harán cargo del gasto que se le genere, a la persona acosada por las consultas o el asesoramiento jurídico que haya requerido para el tema.**

**En todo lo no recogido en este Convenio o ante posibles modificaciones futuras que lo mejoren, se estará a la normativa general del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, modificaciones de la Leyes o Decretos.**

#### SECCIÓN IV

Integración laboral del minusválido

Artículo 62.

**Todos aquellos/as trabajadores/as que, por accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente o enfermedad común con reducción de sus facultades físicas, psíquicas o intelectuales, sufran una incapacidad, serán recolocados en la empresa con un contrato que les garantice la percepción de la diferencia entre la pensión reconocida por incapacidad y del 100% del salario de su categoría en la empresa.**

**Se respetará la Ley que tiene como objetivo la de reservar el 2% de los puestos de trabajo al personas con minusvalía, independientemente de lo recogido en el párrafo anterior.**

#### CAPÍTULO XII

Derechos sindicales

Artículo 63

Tanto la Empresa como el Comité respetamos la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

- a) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos provinciales del metal, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios.
- b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los miembros del comité de empresa o delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.
- c) En la extinción de contratos, el empresario vendrá obligado a comunicar el preaviso legal, en tiempo y forma, al trabajador y a su Sindicato, si estuviera afiliado, siempre que el propio trabajador así lo solicitase.

#### .CAPÍTULO XIII

Otras regulaciones

Artículo 64. Empresas de Trabajo Temporal.

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, no podrán celebrar contratos a disposición en los siguientes supuestos:

A.-Para sustituir a trabajadores en huelga.

B.-Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para su seguridad o salud, se determinen reglamentariamente.

C.-Cuando la usuaria haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir, en los 12 meses anteriores, por despido improcedente, por el despido objetivo regulado en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, despido colectivo o por extinción del contrato basado en incumplimiento del empresario.

D.-Para cubrir puestos de trabajo que impliquen mando o confianza o contratos de alta dirección.

E.-Las Empresas vendrán obligadas a informar a los representantes de los trabajadores, a que se realicen un contrato con una empresa de Trabajo Temporal sobre los siguientes apartados:

-Nombre de la E.T.T.

-Trabajo a realizar y número de trabajadores.

-Tiempo de duración del contrato y jornada de los trabajadores.

-Coste del contrato.

El contrato de puesta a disposición se formalizará siempre por escrito y solamente podrán celebrar este tipo de contratos, con aquellas empresas usuarias que cumplan de forma íntegra con sus trabajadores todas las estipulaciones incluidas en este Convenio incluidas las salariales.

2. Las empresas usuarias, informarán a su representación sindical, de las previsiones de utilización de E.T.T. con al menos 1 mes de antelación. A su vez, pondrán a disposición de dichos representantes, la documentación que se produzca en relación con la utilización de los servicios prestados por trabajadores de las E.T.T.

En materia de retribuciones se estará a lo establecido en el artículo 11 de la Ley 14/1994, en la redacción dada por la Ley 29/1999.

3. En todo lo no previsto en el presente Artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, R.D. 4/1995 y la Ley 29/1999 o disposiciones que las sustituyan.

## **Artículo 65. Mediaciones**

**Si una vez finalizado el plazo legal establecido para negociar el siguiente Convenio, no se hubiese alcanzado un acuerdo, las partes manifiestan la no aceptación del arbitraje obligatorio. Así como, en cumplimiento de lo establecido en el art. 85.3-g) del Estatuto de los Trabajadores, su adhesión y sometimiento a los procedimientos establecidos mediante acuerdos interprofesionales previstos en el art. 83 ET, para solventar de**

**manera efectiva las discrepancias, y en los cuales participan los sindicatos de acuerdo con los arts. 6.3 y 7.2 de la Ley orgánica de Libertad Sindical.**

Artículo 66. Se constituirán, con condiciones específicas, cada una de las siguientes Comisiones:

-Comisión mixta interpretadora

-Comisión paritaria

Comisión Mixta.

Con independencia de las facultades reconocidas a la Autoridad Laboral, se constituye una Comisión Mixta interpretadora del Convenio que estará formada por **4 Vocales Sociales (1 por cada organización sindical presente en le mesa de negociación) y 4 Vocales Económicos, de entre los que han intervenido en la mesa negociadora** del Convenio, presidida por el Presidente de la Mesa Negociadora del presente Convenio.

Igualmente esta Comisión entenderá de todas aquellas cuestiones que le vengán atribuidas en el articulado de este Convenio.

#### **Comisión Paritaria.**

**Se constituye una Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3.h) del Estatuto de los Trabajadores, que estará compuesta por cuatro representantes de la parte Económica y otros cuatro representantes de cada una de la organizaciones sindicales presentes en la mesa negociadora del Convenio. Que será la única con exclusividad, a la que se someterá cualquier cuestión que surja durante la vigencia del convenio en razón de cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del mismo.**

**Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes cuando se produzcan divergencias (individuales ó colectivas) acerca de la interpretación ó cumplimiento de este convenio y del resto de materias reguladas en el Artículo 85.3.h) del Estatuto de los Trabajadores debiendo adoptar una resolución en el plazo de siete días. Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa que establezcan los acuerdos interprofesionales, previstos en el art. 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de tales acuerdos, y en los cuales participan los sindicatos de acuerdo con los arts. 6.3 y 7.2 de la Ley orgánica de Libertad Sindical.**

CAPÍTULO XV

## **Artículo 67: Clasificación profesional:**

### **Modificación y adaptación del actual texto a una clasificación profesional Grupos Profesionales, con la consiguiente definición de funciones por Grupo y Salarios**

**En base al cumplimiento de la Ley que establece la clasificación profesional por grupos en vez de en categorías, redefinición de los mismos en base a funciones y salarios durante la negociación de este convenio.**

Los trabajadores que presten servicios en las Empresas afectadas por el presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa y, en atención a todo ello, a las funciones que desarrollen y que se definen en los párrafos que a continuación se concretarán. Con base en tales circunstancias estos trabajadores se clasificarán en Grupos Profesionales.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las tareas básicas más representativas. En el supuesto de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Esta clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

#### **I.-Definición de los Grupos Profesionales.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio se incluirán dentro de los Grupos Profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en el ámbito funcional dentro de las divisiones orgánicas funcionales de Operarios, Empleados y Técnicos.

Dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional son los siguientes:

#### **A.-Conocimientos.**

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

#### **B.-Iniciativa.**

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

#### **C.-Autonomía.**

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

#### D.-Responsabilidad.

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

#### E.-Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

-El grado de supervisión y ordenación de tareas

-La capacidad de interrelación

-Naturaleza del colectivo

-Número de personas sobre las que se ejerce el mando

#### F.-Complejidad.

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

En función de todo lo anterior se definen, a continuación, los distintos Grupos Profesionales:

#### Grupo profesional 1.

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

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimiento equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el N.º 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

#### .Técnicos:

-Analistas de Sistemas (titulación superior)

-Arquitectos

-Directores de Áreas y Servicios

-Ingenieros

-Licenciados

.Tareas

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

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

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

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

4.-Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5.-Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

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

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

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

Grupo profesional 2.

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

.Técnicos:

-Titulados Superiores de entrada (1)

-A.T.S.

-Arquitectos Técnicos (Aparejadores)

-Ingenieros Técnicos (Peritos)

-Graduados Sociales

.Tareas.

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

1.-Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

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

3.-Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.L.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

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

Grupo profesional 3.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo N.º 3 de las Bases de cotización de la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

.Técnicos:

-Analista Programador

-Delineante Proyectista

-Dibujante Proyectista

-Jefes de Áreas y Servicios

.Empleados:

-Jefes de Áreas y Servicios

.Operarios:

-Contramaestre

-Jefe de Taller (Form. Cualificada)

-Maestro Industrial

.Tareas

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

1.-Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional 4.

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

Formación: Bachillerato, B.U.P., o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo con conocimiento 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:

.Empleados:

-Delineantes de 1.<sup>a</sup>

-Técnicos Administrativos

-Técnicos Laboratorio

-Técnicos Organización

.Operarios:

-Encargados

-Profesionales de oficio especial (gran empresa)

## .Tareas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.-Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos,

herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

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

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

#### Grupo profesional 5.

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

.Empleados:

-Chófer de camión

-Jefe o Encargado (pequeño taller)

-Jefes de Grupo y Capataces

-Profesionales de Oficio de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>

-Profesional Siderúrgico de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>

.Operarios:

-Cajero

-Delineante de 2.<sup>a</sup>

-Oficiales administrativos de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>

-Viajante

.Tareas:

Ejemplos.-En este grupo profesionales se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a la siguientes:

1.-Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

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

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

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

5.-Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6.-Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7.-Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

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

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

10.-Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

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

12.-Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

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

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

15.-Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomas 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 oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N.º 6, 7 y 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 de 3.ª

-Profesional Siderúrgico de 3.ª

.Operarios:

-Almacenero

-Auxiliares en general

-Camarero

-Cocinero

-Conserje

-Dependiente

-Listero

-Operador de ordenador

-Pesador-Basculero

-Telefonista

Las categorías que exigen título o autorización (Guardas Jurados) 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.-Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2.-Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3.-Tareas elementales de laboratorio.

4.-Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5.-Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

6.-Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7.-Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8.-Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

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

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

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

12.-Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13.-Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14.-Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15.-Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.

16.-Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

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

Grupo profesional 7.

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

Comprende a título orientativo, las siguientes categorías:

.Empleados:

-Ordenanza

-Portero

.Operarios:

-Peón-Especializado

.Tareas.

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

1.-Tareas manuales.

2.-Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3.-Tareas de carga y descargas, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4.-Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5.-Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6.-Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evaluación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7.-Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgos en el movimiento de los mismos.

8.-Tareas de ayuda en máquina-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.

II.-Parrillas de integración de categorías.

Grupo 1.

OPERARIOS EMPLEADOS TÉCNICOS

-Analista de Sistemas

(T. Sup.)

-Arquitectos

-Directores de áreas y servi-

cios

-Ingenieros

-Licenciados

Grupo 2.

OPERARIOS EMPLEADOS TÉCNICOS

-Titulados Superiores Entrada

-A.T.S.

-Arquit. Técn. (Aparejadores)

-Ayud. Ingeniería Arquitectura

-Graduados Sociales

-Ingenieros Técnicos (Peritos)

Grupo 3.

OPERARIOS EMPLEADOS TÉCNICOS

-Contramaestre -Jefes de Areas y Servicios -Analista Programador

-Jefes de Taller (F. cualif.) -Delineante Proyectista

-Maestro Industrial -Dibujante Proyectista

-Jefe de Áreas y Servicios

Grupo 4.

OPERARIOS EMPLEADOS TÉCNICOS

-Encargados -Delineante de 1.<sup>a</sup>

-Profes. de Oficio Especial -Técnicos Administrativos

(gran empresa) -Técnicos de Laboratorio -Técnicos Organización

Grupo 5.

OPERARIOS EMPLEADOS TÉCNICOS

-Chofer de Camión -Cajero

-Jefe o Encargado (Pequeño -Delineante de 2.<sup>a</sup>

Taller) -Oficiales Administrativo

-Jefes de Grupo y Capataces de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>

-Profes. de Oficio de 1.<sup>a</sup> y -Viajante

2.<sup>a</sup>

-Profes. Siderúrgico de 1.<sup>a</sup>

y 2.<sup>a</sup>

Grupo 6.

OPERARIOS EMPLEADOS TÉCNICOS

-Chófer de Turismo -Almacenero

-Conductor de máquina -Auxiliares en general

-Especialista -Camarero

-Profes. de Oficio de 3.<sup>a</sup> -Cocinero

-Profesi.Siderúrgico de 3.<sup>a</sup> -Conserje

-Dependiente

-Listero

-Operador de Ordenador

-Pesador-Basculero

-Telefonista

Grupo 7.

## OPERARIOS EMPLEADOS TÉCNICOS

-Peón-Especializado -Ordenanza

-Portero

### **Artículo 68. Regulaciones concretas.**

#### **Adaptación del actual texto a la nueva redacción del artículo 67.**

Las partes signatarias del presente Convenio acuerdan lo siguiente:

- a) En el Grupo Profesional 2 se integran los Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (Fijo, en Prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un periodo de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.
- b) Los Peones Especializados son aquellos operarios mayores de 18 años que realizan operaciones propias de especialista sin haber adquirido la capacitación suficiente para finalizarlas con un acabado y rendimiento adecuado y correcto y que no han llegado a alcanzar un grado de conocimiento completo en sistemas de calidad total, sistemas de prevención, etc. Estos Peones Especializados permanecerán clasificados en el Grupo Profesional 7 durante un periodo máximo de 6 meses, consecutivos o alternos, pasando, una vez transcurrido dicho periodo, a integrarse en el Grupo Profesional 6.
- c) Dentro de la descripción de cada Grupo Profesional se facilita, con criterio orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de cotización a la seguridad social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidos en dicho Grupo.

Artículo 69. Salarios de Grupos Profesionales.

#### **Modificación y adaptación del actual texto a una clasificación salarial basada en Grupos Profesionales, con la consiguiente definición de Salarios y funciones.**

Durante el año 2012 de vigencia de este Convenio las Empresas garantizarán un Salario Bruto para los trabajadores mayores de 18 años -excepto los que estén vinculados a la Empresa por Contratos de Formación o en Prácticas- de acuerdo con las siguientes normas:

1.º En el año 2012 la cuantía bruta anual del Salario Garantizado que deberá percibir cada trabajador según el Grupo Profesional en que se encuentre encuadrado será la siguiente:

**GRUPO 1 PEÓN – ESPECIALISTA.- 19.758,50€ brutos anuales**  
**( máximo 6 meses)**

**GRUPO 2 ESPECIALISTA.- 20.508,43 € “ “**

**GRUPO 3 OFICIAL DE 3ª. - 21.258,43 € “ “**

**GRUPO 4 OFICIAL DE 2ª. - 22.008,43 € “ “**

**GRUPO 5 OFICIAL DE 1ª. - 23.214,43€ “ “**

**El resto de GRUPO PROFESIONALES se incrementarán progresivamente en 750 € anuales**

La cifra de Salario Garantizado que resulte en cada momento se abonará distribuida en 12 pagas ordinarias y 2 gratificaciones extraordinarias.

Para el cómputo de estos Salarios Garantizados se incluirán todos los conceptos excepto la antigüedad, nocturnidad, los pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad, y la prima a la producción, en Empresas con sistemas de incentivos, por rendimientos superiores a 68 puntos Bedaux, 114,68 del sistema centesimal o equivalentes en cualquier otro sistema de medición.

Artículo 70. Clasificación Profesional.

La Comisión Paritaria regulada en el Artículo 66 de este Convenio se reunirá cuantas veces sea necesario con el fin de desarrollar el sistema de Categorías Profesionales.

Conscientes ambas partes de que la implantación del sistema de Categorías Profesionales puede exigir un grado de adaptación en el tiempo, pactan que esta Comisión Paritaria resuelva cuantas discrepancias pudieran producirse en función de lo acordado.

En el supuesto de que en algún caso concreto se produjeran tales discrepancias ambas partes, empresa y trabajadores afectados, podrán dirigirse a esta Comisión para que por la vía de la mediación o el arbitraje dirima las diferencias que pudieran existir.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

No aplicación del Régimen Salarial.

El Régimen Salarial establecido en este Convenio Colectivo no será de aplicación a las Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Las Empresas deberán comunicar por escrito a los Representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores las razones justificativas de su decisión, acompañando al escrito de comunicación la documentación necesaria para acreditar la realidad de las causas alegadas.

De no existir acuerdo entre las partes deberán someter la cuestión, por escrito, a la decisión de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

Llegado este supuesto la Comisión Mixta solicitará la remisión de toda la documentación que obre en poder de las partes, y, previa audiencia de estas, resolverá lo que proceda.

La Resolución de la Comisión Mixta Interpretadora podrá adoptar alguna de las líneas siguientes:

a) denegar la decisión de inaplicación del Régimen Salarial

b) autorizar la decisión de inaplicación del Régimen Salarial

c) igualmente cabe la posibilidad de que por producirse un empate a votos en la Comisión Mixta, dado su carácter paritario, no se adopte resolución alguna.

Si se dieran los supuestos contemplados en los apartados a) y c) antecedentes cualquiera de las partes, Empresa y Representantes de los trabajadores, podrán solicitar, **previo a la** intervención de la Jurisdicción laboral, **de común acuerdo, a una mediación.**

**El mediador será designado de común acuerdo por las partes en conflicto, es decir entre la empresa y el Comité de empresa y Delegado/a de Personal o Delegados/as de Personal, de la empresa en cuestión.**

En el caso de que la Comisión Mixta Interpretadora resolviera, en el sentido que se señala en el apartado b) antecedente devolverá el conocimiento de la cuestión a las partes a los efectos de que la determinación de las nuevas condiciones salariales se produzca mediante acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores. En defecto de tal acuerdo podrán encomendar, alternativamente, esta determinación a la solicitar **previo a la** intervención de la Jurisdicción laboral, **de común acuerdo, a una mediación.**

**El mediador será designado de común acuerdo por las partes en conflicto, es decir entre la empresa y el Comité de empresa y Delegado/a de Personal o Delegados/as de Personal, de la empresa en cuestión.**