

**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA**

NÚM. 3646

**CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO**

## ANUNCIO

VISTO el Texto del CONVENIO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA, (Código de Convenio número 1600185), con vigencia para los años 2.009 y 2.010, aprobado el día 12 de junio de 2009 y firmado de una parte, en representación de la Asociación Provincial de Empresarios Metalúrgicos de Cuenca, por D. Jesús Hontana Torremocha, D. Carlos Paños Serrano y D. Juan Monte, y de otra, en representación de los trabajadores, por D. Luis Cebrián García, D. Antonio López Ruiz, D. Antonio Sánchez Caja, y D. Manuel Matínez Cuenca (por el sindicato U.G.T.), D. Javier García Barroso, D. Javier Cañamares Martínez, D. Jorge Mateo Rocha, D. José Luis De Andrés Martínez y D. Pedro Miguel García Sánchez (por el sindicato CC.OO.), de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90 núms. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º b) del Real Decreto 1040/81 de 22 de Mayo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo y el Decreto 77/2006 de 6 de Junio de 2006, de la Consejería de Trabajo y Empleo por el que se atribuyen las competencias derivadas del proceso de transferencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo, acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, así como su archivo y depósito en la Unidad correspondiente, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuenca, 3 de Julio de 2009.- La Delegada Provincial, Fdo.: Elena Carrasco Valera.

**CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS, 2009 y 2010**

Suscrito de una parte por la Asociación Provincial de Empresarios Metalúrgicos de la Provincia de Cuenca, y de otra por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T.

**ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO****Artículo 1º: ÁMBITO FUNCIONAL.**

El ámbito funcional de aplicación del presente Convenio Colectivo del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores del Sector de la Industria y los Servicios del Metal que realicen su actividad tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado y engrase, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el sector, o taras de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como las empresas relacionadas con la energía eólica y sus componentes.

También será de aplicación a las industrias metalúrgicas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm, joyería y relojería, fontanería, instalaciones eléctricas y otras actividades complementarias de la construcción, tendidos de líneas eléctricas y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos y de fibra óptica, así como aquellas actividades 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.

**Artículo 2º: ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.**

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores y empresas afectados por el ámbito funcional del artículo anterior, que tengan su domicilio social y/o centro de trabajo en la provincia de Cuenca.

**Artículo 3º: ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.**

El presente Convenio, sea cual sea la fecha de su publicación, regirá a todos los efectos, incluso los económicos, desde el 1 de enero de 2.009 hasta el 31 de diciembre de 2.010.

**Artículo 4º: DENUNCIA Y PRÓRROGA.**

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, prorrogándose tácitamente hasta la aprobación de un nuevo Convenio.

**ESTRUCTURA RETRIBUTIVA:****Artículo 5º: SALARIO BASE Y COMPLEMENTO DE CALIDAD Y CANTIDAD DE TRABAJO**

Para el año 2.009

Las Empresas abonarán a sus trabajadores en concepto de salario base y complemento de calidad y cantidad de trabajo, las cantidades que figuran en la Tabla Salarial que se adjunta al Texto de este Convenio como ANEXO I, que resultan de aplicar sobre las Tablas Salarias correspondientes al 2008 ya revisadas, el IPC previsto por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 (2 %).

Será Salario Base, la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. Su cuantía es la que aparece en la primera columna de la Tabla Salarial mencionada.

Será Complemento de Cantidad y Calidad de Trabajo, el Plus de Actividad que viene a compensar la carencia de un sistema de retribución por rendimiento. Este Complemento salarial se computará a efectos de los domingos, días festivos, permisos retribuidos y vacaciones anuales, y deberá ser tenido en cuenta para el cálculo de la antigüedad, de las gratificaciones extraordinarias, y de los pluses reglamentarios de nocturnidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad y horas extraordinarias. Su cuantía es la que figura en la segunda columna de la Tabla Salarial.

Para el año 2.010

Las Empresas abonarán a sus trabajadores en concepto de salario base y complemento de calidad y cantidad de trabajo, las cantidades de las tablas salariales que, a tal efecto, se confeccionarán y publicarán oportunamente por la Comisión Negociadora del Convenio sobre la base de sumar 0,90 puntos al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, aplicando el tanto por ciento que resulte a la tabla salarial del año 2.009, una vez revisada, en su caso.

Artículo 6º: CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2.009, un incremento superior al 2%, que es el IPC previsto por el Gobierno para ese año 2009, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, garantizando en todo caso una subida del 2 % si el IPC Real del año 2009 fuera inferior, sirviendo la tabla resultante como base de cálculo para el incremento salarial de 2010.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2.009.

Para el año 2010, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2.010, un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno para ese año 2010, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la indicada cifra, garantizando la subida salarial establecida en el artículo anterior para este año (0,90 %), sobre el IPC Real de ese año, sirviendo la tabla resultante como base de cálculo para el incremento salarial de 2011.

En cualquier caso, estas revisiones salariales, si las hubiera, se abonarán tan pronto sean publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 7º: COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

Para los contratos vigentes desde el 1 de enero de 2006, se establece un complemento de antigüedad por cada quinquenio cumplido en la empresa de un 6%, para los 5 primeros quinquenios cumplidos, y de un 3 % para el sexto quinquenio. Estos porcentajes se aplicarán sobre el Salario Base más el complemento de cantidad y calidad correspondiente a la categoría profesional en la que está clasificado el trabajador, estableciéndose un tope máximo de devengo de este complemento de 6 quinquenios, con los porcentajes antes indicados, siendo el porcentaje máximo alcanzable del 33 %.

Para los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2006, se establece un complemento de antigüedad por cada quinquenio cumplido en la empresa de un 6 % del Salario Base más el complemento de cantidad y calidad aplicable a los 3 primeros quinquenios cumplidos, y de un 3 % para el cuarto quinquenio. Estos porcentajes se aplicarán sobre el Salario Base más el complemento de cantidad y calidad correspondiente a la categoría profesional en la que está clasificado el trabajador, estableciéndose un tope máximo de devengo de este complemento de 4 quinquenios, con los porcentajes antes indicados, siendo el porcentaje máximo alcanzable del 21 %.

Para los trabajadores que a 1 de enero de 2006, tuvieran devengados 6 quinquenios o más, no devengarán más quinquenios a partir de ese momento.

Artículo 8º: PLUS DE TRANSPORTE.

El Plus de transporte será abonado por la Empresa por día efectivo de trabajo, incluyendo los sábados si forman parte de la jornada laboral, no formando parte de las retribuciones correspondientes a domingos, vacaciones, fiestas no recuperables y pagas extraordinarias. Será abonado en las fiestas recuperables que en la Empresa se efectúen de acuerdo con el Calendario Laboral,

Su cuantía es la que figura en la tercera columna de la Tabla Salarial adjunta al presente convenio.

Artículo 9º: PLUS DE DISTANCIA.

Para los años 2009 y 2010, las Empresas que estén fuera del casco urbano, y no faciliten medios de transporte a sus trabajadores abonarán el precio de los medios de transporte público, ó en su caso, 0,14 Euros por kilómetro, a contar desde el punto cero de cada población, hasta el centro de trabajo.

Se abonarán a razón de un viaje de ida y vuelta en las empresas que tengan local de comedor o trabajen en jornada continuada, y de dos viajes de ida y vuelta en aquellas que no tengan local de comedor y realicen jornada de mañana y tarde.

Artículo 10º: KILOMETRAJE.

En caso de desplazamiento por razones de trabajo, la Empresa abonará a los empleados que lo efectúen el importe de 0,19 Euros por kilómetro, cuando el vehículo sea propiedad del trabajador.

Artículo 11º: DIETAS.

Cuando el trabajador se encuentre desplazado por orden de la empresa a más de 15 kilómetros de su domicilio habitual a la hora en que se produce la comida del mediodía, o la cena, percibirá en concepto de media dieta la cantidad de 13,00 Euros, debiendo dejar el tajo, e incorporarse nuevamente a él a la hora prevista en su jornada diaria. Cuando lo esté en las horas de ambas comidas, pero no pernocte fuera de su domicilio, la cantidad a percibir será de 25,00 Euros.

Los gastos de estancia, cuando se produzca la pernocta del trabajador, serán abonados por parte de la empresa, previa justificación del gasto por parte del trabajador.

Artículo 12º: DESPLAZAMIENTOS.

Las empresas deberán avisar por escrito al trabajador con siete días de antelación para desplazamientos que no impliquen cambio de domicilio, y con 30 días de antelación cuando el desplazamiento sí implique cambio de domicilio.

El desplazamiento será comunicado de forma simultánea a los representantes de los trabajadores.

En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

No se requerirá preaviso en los casos de urgente necesidad.

Tanto los gastos de locomoción como el tiempo empleado en el mismo se compensarán por parte de la empresa.

Artículo 13º: PLUS DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea en todo o en parte nocturno por su propia naturaleza, tendrán un complemento en su retribución de un 22,5 % del valor de salario/hora ordinaria.

Artículo 14º: PLUS DE PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD.

Los complementos de esta naturaleza (penosos, tóxicos, peligrosos, etc.) a que tengan derecho los trabajadores, a quienes se les haya reconocido, se abonará una bonificación del 20% sobre su Salario Base. Si concurren dos circunstancias de las señaladas el 25% y el 30 % si concurren las tres.

No obstante, y en virtud de lo previsto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las Empresas deberán tratar de eliminar los riesgos laborales determinados mediante la correspondiente Evaluación de Riesgos. Cuando desaparezcan o se reduzcan al mínimo los riesgos evaluados en los correspondientes puestos de trabajo, se dejarán de abonar estos pluses.

Artículo 15º: PLUS DE DOMINGOS Y/O FESTIVOS.

En todas aquellas empresas, que por su organización se trabaje a turnos, de tal forma que se incluyan en su calendario laboral los domingos y/o festivos que no tengan la condición de abonables y recuperables, y no tengan un complemento específico que recoja esta circunstancia, se abonará un plus de 50 euros mensuales.

Artículo 16º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se percibirán tres gratificaciones extraordinarias:

Una el día 30 de junio, otra el 23 de diciembre, ambas serán de 30 días cada una de Salario Base, más Complemento Salarial de Cantidad y Calidad, más la antigüedad.

Y una tercera de 30 días de salario base, más Complemento Salarial de Cantidad y Calidad de Trabajo, y la antigüedad, que se prorrateará mensualmente

Artículo 17º: HORAS EXTRAORDINARIAS.

Ambas parte acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1º.- Se realizarán aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestro u otros daños inevitables y urgentes, así como cuando haya riesgo de pérdidas de materias primas o inmovilizados.

2º.- Se mantendrán aquellas otras necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Todo ello siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Toda hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75% sobre la base de cálculo establecida en la legalidad vigente en cada momento. No obstante el abono de las horas extraordinarias estructurales se podrá compensar con un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. Si no hubiese acuerdo entre las partes en cuanto a su abono o su compensación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 15 al mes, y 80 al año. No se tendrán en cuenta a efectos de la duración de la jornada laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prever o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes sin perjuicio de su abono

como si se tratase de horas extraordinarias. La dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. La Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán la naturaleza y carácter de las horas extraordinarias.

Artículo 18º: PRENDAS DE TRABAJO.

Las empresas afectadas por este convenio, sea cual fuere el número de trabajadores que tengan a su servicio, proveerán a los mismos de dos prendas de trabajo al año. ( Invierno y Verano)

En aquellas que por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello.

La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas.

En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del trabajador sin limitación de su duración.

A los trabajadores de nueva incorporación se les entregará las prendas de trabajo al iniciarse éste.

Artículo 19º: PRODUCTIVIDAD.

Las Empresas y los representantes de los trabajadores podrán convenir en su ámbito, siempre de común acuerdo y si se considera conveniente en función de la naturaleza de su trabajo, sobre la productividad, en cuyo caso se aplicarán los criterios que sobre tal materia se expresan en el Acuerdo Marco Nacional. En caso de discrepancias al respecto, la comisión negociadora del presente convenio intervendrá en la determinación del sistema de medición y aplicación del mismo.

Artículo 20º: CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación. Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cada caso concreto y que con carácter personal tengan establecidas las empresas en el momento de la publicación de este Convenio, ya sean salariales, ya sean extra-salariales.

Artículo 21º: COMPENSACION Y ABSORCION.

Las condiciones pactadas en este texto se compensarán en su totalidad con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores cualquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuviesen establecidas, respetándose las condiciones más beneficiosas que con carácter "ad personam" se reflejaran, siempre que en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las fijadas en el presente convenio.

Las normas legales que pudieran implicar variación económica en todos o, en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente se aplicarán si globalmente consideradas en cómputo anual, superan el valor de éstas.

Artículo 22º: CLÁUSULA DE DESCUELQUE.-

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias, tales como el insuficiente nivel de producción y ventas realización de las mismas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados. Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites: 1º Presentarán ante la Comisión Paritaria y los representantes de los trabajadores la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgue) dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el "Boletín Oficial" de la provincia de Cuenca. 2º A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación: a) Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras de la solicitud y en la que deberá expresarse el porcentaje de revisión salarial diferenciado objeto de la petición, b) Balance y cuenta de resultado de los dos últimos ejercicios económicos y del corriente, así como de las previsiones económicas para el mismo.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión Paritaria, determinará en un plazo no superior a treinta días la procedencia o improcedencia de la misma, así como el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable. En la misma resolución la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente Convenio Colectivo y que en ningún caso será superior a dos años. En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma, someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC- Castilla-la Mancha.

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23º: JORNADA:

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán durante la vigencia del mismo, una jornada laboral máxima anual de 1.782 horas de trabajo efectivo para el año 2009 y de 1.778 horas para el año 2010.

Para la jornada continuada superior a 6 horas se establece un periodo de descanso de 15 minutos, que será de 30 minutos para el caso de menores de dieciocho años y la jornada continuada sea superior a 4 horas y media.

Las reducciones de jornada que se pacten en el presente Convenio se aplicarán por horas completas.

Artículo 24: CALENDARIO:

Las empresas expondrán, como muy tarde, al finalizar el primer trimestre del año, en el tablón de anuncios, un Calendario Laboral negociado con los representantes legales de los trabajadores, donde se refleje el horario de trabajo, días laborales, festivos, turnos si los hubiese, y periodo vacacional pactado conforme a los criterios recogidos en el siguiente artículo.

En caso de no llegar a un acuerdo en el mismo, se podrá solicitar a la Comisión Paritaria del Convenio su participación en la elaboración del mismo.

Artículo 25: VACACIONES:

Serán de 22 días laborables para jornadas de trabajo de lunes a viernes y de 26 días laborables para jornadas de lunes a sábados para todas las categorías. Durante el primer trimestre del año, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores establecerán el cuadro de vacaciones de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Que tenga garantizada la continuidad de los procesos de producción y funcionamiento de cada departamento, sección o servicio.
- b) Que se establezca un turno rotativo para la confección de dicho cuadro.
- c) Que se disfruten ininterrumpidamente 17 días en los meses de junio, julio, agosto o septiembre para jornadas de lunes a viernes y 20 días para jornadas de lunes a sábados, atendiendo a lo anteriormente expuesto. Los 5 ó 6 días respectivamente restantes, se disfrutarán de mutuo acuerdo entre las dos partes. En todo caso las vacaciones se disfrutarán en los términos pactados.
- d) En caso de cierre total de la empresa, el personal con menos de un año de servicio, atenderá los servicios de mantenimiento y conservación durante los días que no le corresponda al disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a no iniciarán su cómputo cuando el trabajador se encuentre de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Así mismo quedarán interrumpidas en caso de que durante el periodo previsto de disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por enfermedad grave que conlleve ingreso hospitalario, superior a 24 horas.

PERMISOS Y LICENCIAS:

Artículo 26º: PERMISOS Y LICENCIAS.-

1.- PERMISOS RETRIBUIDOS.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y en las condiciones y por el tiempo que a continuación de detallan:

- a) Tres días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita en el correspondiente Registro Oficial, e hijos. A excepción del supuesto de fallecimiento, este permiso se podrá disfrutar durante todo el tiempo que dure el hecho causante a elección del trabajador, siempre que se haga de forma continuada, y previa comunicación al empresario con suficiente antelación.
- b) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo en este apartado los parientes en el mismo grado por afinidad de las parejas de hecho legalmente inscritas en el correspondiente Registro Oficial. A excepción del supuesto de fallecimiento, este permiso se podrá disfrutar durante todo el tiempo que dure el hecho causante a elección del trabajador, siempre que se haga de forma continuada, y previa comunicación al empresario con suficiente antelación.
- c) Dos días naturales por el nacimiento de hijo.
- d) Permiso de paternidad, autónomo al de la madre, de 13 días por nacimiento, adopción o acogimiento (que se suma al permiso de 2 días ya vigente del apartado c) anterior). Este permiso es independiente del disfrute compartido del permiso de maternidad.
- e) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) 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.

j) Un día natural por boda o matrimonio de padres, e hijos.

k) Por acompañamiento al médico de hijos menores (hasta los 8 años) y ascendientes mayores que tengan la condición reconocida de dependientes del trabajador, previa justificación de esas circunstancias, durante el tiempo imprescindible. Se establece un tope máximo anual de 6 horas retribuidas, siendo sin retribución las que sobrepasen este número.

l) 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, pudiendo ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, y se podrá disfrutar por lactancia natural o artificial.

m) 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 17 días de jornada completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Cuando la trabajadora opte por ausentarse durante una hora o reducir su jornada en media hora, será la trabajadora quien elija la concreción horaria de dicho permiso dentro de su jornada ordinaria habitual.

Cuando la trabajadora opte por acumular el permiso en los 17 días de jornada completa, el período de disfrute deberá ser ininterrumpido, e inmediatamente posterior al permiso de maternidad.

n) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Este permiso será retribuido en todo caso. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Los permisos establecidos en los puntos a), b), y c) anteriores, se ampliarán dos días más, en caso de desplazamiento superior a 75 Km.

Como Licencia especial no retribuida, previo aviso y justificación, se concederá el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en Centros de Formación Académica, Profesional, o Social.

En todo lo no previsto en el presente Convenio sobre esta materia, se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 del E.T.

## 2.-CUIDADO DE HIJOS.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a una excedencia de hasta 3 años por cuidado de un hijo menor, tanto lo sea por naturaleza como adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha del nacimiento, en su caso, desde la resolución judicial o administrativa.

Durante los 2 primeros años a partir del inicio de cada situación de excedencia para atender al cuidado de hijos, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En lo no previsto en este artículo se estará a la legislación vigente.

La excedencia forzosa para el cuidado de hijos tendrá los derechos y efectos que se establecen en el art. 46.1 del E.T. y demás normas vigentes.

## 3.- MATERNIDAD.

La trabajadora disfrutará, en caso de parto, o adopción, de 16 semanas de descanso, durante las cuales el contrato de trabajo queda en suspenso, y todo ello de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

En el supuesto de parto múltiple se ampliará a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo..

En lo no reflejado en el presente convenio en materia de maternidad, se estará a lo dispuesto en la Normativa vigente en cada momento, y con especial atención a la ley de conciliación de la vida laboral y familiar

## 4.- LICENCIA SIN SUELDO.

El trabajador tendrá derecho a licencia sin sueldo por un tiempo máximo de cuatro meses para atender asuntos propios en materias relacionadas con la adopción internacional, o relacionadas con la salud, de carácter grave, de hijos, padres o hermanos. La discrepancia entre empresa y trabajador sobre otras causas distintas a las anteriores, y que pudieran generar este derecho, se someterá a la decisión de la Comisión Paritaria del presente Convenio. La citada licencia no podrá ser solicitada sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de otra anterior.

Durante el tiempo de la citada licencia o al finalizar la misma el trabajador tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

## CONTRATACION:

### Artículo 27º: FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN CON CARÁCTER INDEFINIDO.

Con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, las empresas del sector se comprometen a alcanzar los porcentajes que abajo se reflejan de trabajadores fijos en la plantilla.

Dichos porcentajes deben alcanzarse a fecha 31 de diciembre de 2010.

Empresas desde 10 trabajadores hasta 50: 30%

Empresas desde 51 trabajadores en adelante: 35 %.

Para alcanzar estos porcentajes de contratación indefinida, no se tendrá en cuenta al personal contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo (interinidad), ni a los contratados bajo la modalidad de contrato de formación y/o prácticas, ni a los contratados mediante la modalidad de contrato de relevo por jubilación parcial o anticipada de otro trabajador.

Con el objeto de facilitar la colocación estable de empleados sujetos a contratos laborales y de trabajadores desempleados, las empresas integradas en el ámbito de este Convenio podrán concertar el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida con arreglo a las condiciones que en cada momento se establezcan por el gobierno.

Artículo 28º: COMUNICACIÓN DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES A LOS REPRESENTANTES SINDICALES.

A los meros efectos informativos, las Empresas comunicarán a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, los contratos que se realicen, tipo y vigencia de los mismos, así como su finalización o rescisión.

Artículo 29º: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.- Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector, en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, la contratación se ajustará a las siguientes modalidades:

a) CONTRATACIÓN FIJA O INDEFINIDA.

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

Si hasta transcurridos tres meses desde la terminación de contratos de trabajo temporales fuera preciso realizar nuevas contrataciones, se tendrán en cuenta para acceder a ellas, las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos con contratos eventuales, incluidos los formativos.

A tenor de lo que se establece actualmente en la norma correspondiente, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

En todo caso se estará a la normativa vigente en cada momento, en materia de contratación indefinida.

b) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN:

El objeto de este contrato es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio, o un puesto de trabajo cualificado, que requiera un determinado nivel de cualificación. No se pueden celebrar contratos para la formación cuyo objeto sea la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

El contrato de formación no podrá tener una duración inferior a 6 meses ni superior a 2 años, y se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veintiún años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje.

La formación teórica no podrá ser inferior al 15 % de la jornada pactada en el presente convenio, pudiéndose acumular ésta.

El período de prueba será como máximo de 3 meses en empresas de menos de 25 trabajadores y de 2 meses para el resto. En todo caso, se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento en esta materia.

El número de trabajadores por centro de trabajo que las empresas podrán contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores: Uno

De 6 a 10 trabajadores: Dos

De 11 a 25 trabajadores: Tres

De 25 a 40 trabajadores: Cuatro

Más de 40 trabajadores: Cinco

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a quienes estén vinculados a la empresa por un contrato de formación

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en Tabla salarial.

c) CONTRATO EN PRÁCTICAS.

El objeto de este contrato será la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

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, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder a dos años.

Las retribuciones del trabajador serán del 75% y 85% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Si el contrato en prácticas se celebra con trabajadores con discapacidad, las empresas podrán beneficiarse de las reducciones de cuota empresarial a la Seguridad Social conforme establece el R.D.L. 5/2006 de 9 de Junio, actualmente vigente.

En todo caso, se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento en esta materia.

**d) EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.**

Este contrato tendrá por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración máxima podrá ser de 12 meses en un periodo de 18 meses.

En el contrato se especificará con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato.

**e) OBRA O SERVICIO DETERMINADO.**

Tendrá por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

En el contrato se especificará con precisión y claridad la obra o el servicio para la cual se procede a la contratación.

**Artículo 30º: CONTRATO DE SUSTITUCIÓN POR JUBILACIÓN ANTICIPADA.**

El trabajador, que cumplidos los 64 años de edad, con una antigüedad en la empresa de al menos 15 años, reúna los requisitos legales establecidos en el Real Decreto 1994/1985 de 17 de junio para acceder a la jubilación anticipada, podrá hacerlo previa comunicación a la empresa de su intención con al menos 6 meses de antelación a la fecha en que quiera acceder a la misma, para lo cual, la empresa estará obligada a aceptar dicha petición, debiendo cubrir el puesto de trabajo con otro trabajador desempleado mediante cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial, y por el tiempo mínimo de un año.

No obstante, y de conformidad con el Real Decreto 1994/1985, y para el supuesto en que los trabajadores no tengan los 15 años de antigüedad en la empresa antes indicada, hayan cumplido los 64 años y deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de sus derechos, y siempre que esta decisión sea adoptada de mutuo acuerdo por las dos partes, al amparo del citado Real Decreto, las empresas afectadas por este convenio, se obligan a sustituir al trabajador por otro mediante cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, excepto la contratación a tiempo parcial, y por el tiempo mínimo de un año.

En ambos casos, el trabajador que lo sustituya deberá hallarse inscrito como demandante de empleo.

Será de aplicación también lo dispuesto en cuanto a la jubilación anticipada a partir de los 61 años de edad en el Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. (B.O.E. núm. 313 de 31 de diciembre de 2001)

**Artículo 31º: JUBILACIÓN PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO.**

El trabajador afectado por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello podrá acceder a la jubilación parcial según la ley 40/2007 de 4 de diciembre de 2007.

El trabajador que decida optar a esta jubilación deberá comunicarlo a la empresa, quedando esta obligada a aceptar dicha petición y a contratar mediante un contrato de relevo a un trabajador desempleado o eventual de la citada empresa con una duración mínima del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar los 65 años.

**Artículo 32º: CESES.**

**a) PREAVISO POR EXTINCIÓN VOLUNTARIA DE CONTRATO:**

Con la finalidad de que la empresa tenga conocimiento con una antelación razonable de la decisión extintiva del trabajador, a fin de proveer la cobertura de la vacante, se establece un período de preaviso de 15 días naturales, pudiendo descontar de la liquidación que le corresponda al trabajador un día de salario por cada día de preaviso incumplido, teniendo la consideración de indemnización por daños y perjuicios causados al empresario dicha cantidad.

La misma obligación de preaviso y de indemnización queda fijada para el empresario que decida extinguir la relación laboral vigente.

Se fija una indemnización por la extinción del contrato temporal de 10 días de salario por año de servicio, siendo proporcional esta indemnización en caso de contratación por periodos inferiores al año.

**b) DESPIDOS OBJETIVOS.**

Cuando la dirección de una Empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de Trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante la Empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

Artículo 33º: DISMINUIDOS FÍSICOS.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el R. D. 1451/1983 de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los/las trabajadores/as discapacitados/as, hasta alcanzar los porcentajes fijados en la misma de personal con discapacidades compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes, siendo asimismo de aplicación cualquier normativa vigente en este aspecto.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 34º: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

DERECHOS DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE SALUD LABORAL.

DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS. Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as, en los términos previstos en la Ley de prevención de riesgos 31/1995

EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ACCIÓN PREVENTIVA. La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, características de los puestos de trabajo existentes y los trabajadores que deban desempeñarlos. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN. El/la empresario/a adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

DERECHO DE INFORMACIÓN.- A fin de dar cuenta al deber de protección establecido en la ley de prevención el/la empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con: a) Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función, b) Las medidas y actividades de protección y prevención frente a los riesgos definidos. C) Las medidas de emergencia y evacuación que se adopten atendiendo al tamaño y la actividad de la empresa.,

RIESGO GRAVE E INMINENTE.- De acuerdo con el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, el trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

DERECHO A LA FORMACIÓN.-, En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva centrada específicamente en su puesto de trabajo o función de cada trabajador, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá siempre que fuere posible dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.- Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados/as y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 ó más trabajadores/as y tengan representantes de los trabajadores, la participación de éstos/as se canalizará a través de los mismos.

DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.- Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias son las siguientes:

- a) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales,
- b) Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos. Sus facultades son las siguientes:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los/las delegados/as de prevención, éstos estarán facultados para:

- a.1) Acompañar a los/las técnicos/as en las evaluaciones de riesgos,

a.2) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa,

a.3) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

a.4) Recabar del empresario/a la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario/a a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada,

a.5) Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

**ROPA DE TRABAJO.**-Las empresas dotarán desde el inicio de la relación laboral de 2 prendas de trabajo (mono o bata) al año una al inicio de cada semestre natural. En aquellos centros de excepcional grado de deterioro de las prendas, las empresas dotarán, de otras cuando aparezcan las últimamente dotadas como indecorosas.

En aquellas actividades que lo requieran, será entregado una Equipo de Protección Individual (EPI) según las necesidades concretas de cada puesto y actividad, siendo de aplicación al respecto lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el R.D 773/97 de 30 de mayo sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

De igual forma las empresas facilitarán prendas de abrigo a los/las trabajadores/as que con certeza la precisen. Será obligación de los/las trabajadores/as el uso de estas prendas de trabajo, así como su custodia y conservación, tanto de dichas prendas como de los equipos de protección individual.

**LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.** En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

**DEBERES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.**- Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los/las trabajadores/as deberán, en particular: a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, y en general cualesquiera de los equipos y medios con que desarrollen su actividad, b) Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el/la empresario/a de acuerdo con las instrucciones recibidas de este, c) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad, d) Informar de inmediato a su superior/a jerárquico/a directo/a acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as, e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, d) Cooperar con el/la empresario/a para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras, El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**COMISION DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**- Las partes firmantes del presente convenio coinciden plenamente en iniciar un trabajo común en base a la prevención, seguridad y salud de los/las trabajadores/as afectados por este convenio colectivo. Por ello se crea una comisión de salud y seguridad en el trabajo la cual quedará constituida a partir de los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio en el B.O.P.

#### Artículo 35º: VIGILANCIA DE LA SALUD

Las empresas estarán obligadas, en virtud de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a llevar a cabo Vigilancia de la Salud específica de los trabajadores a su servicio, lo que supone, entre otras cosas, la obligación de realizar reconocimientos médicos no generales, sino específicos de puestos de trabajo, de tal manera, que se realizarán tantos reconocimientos como requiera el puesto de trabajo que ocupe cada empleado.

#### FORMACIÓN:

#### Artículo 36º: FORMACIÓN.

Cuando se realicen cursos de formación, previo acuerdo de las dos partes, y que redunden en beneficio de ambas, el tiempo empleado será el 50 % a cargo del trabajador, y el 50% a cargo de la empresa.

Cuando por necesidades de la empresa, algún trabajador o parte de ellos deban ser formados en alguna actividad inherente a la principal de la empresa, y con el informe favorable de la representación sindical, éstos no podrán negarse a la realización de la acción formativa en cuestión.

#### SITUACIONES DE INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR

#### Artículo 37º.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de producirse un accidente de trabajo, la Empresa abonará al trabajador que lo haya sufrido la diferencia entre lo que perciba por IT y el 100 por 100 de su salario. El pago de este complemento se efectuará desde el primer día hasta quince meses después de haber acaecido, cesando la obligación para la Empresa de pagarlo aunque el trabajador siga en la situación de IT.

Se abonará también la diferencia entre lo que perciba por IT y el 100 por 100 de su salario, cubriendo la contingencia de enfermedad común, en supuesto de hospitalización, con cobertura exclusiva al tiempo en que dure dicha hospitalización, y, en su caso, un periodo pos-operatorio o de rehabilitación por tiempo máximo de veinte días.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, la empresa abonará un complemento de la prestación recibida por dicha incapacidad, hasta alcanzar el 90 % del salario a partir del 21 día desde la baja, y durante 50 días.

**Artículo 38º.- SEGURO DE ACCIDENTES.**

Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total o absoluta o gran invalidez.

La suma asegurada será de 21.000 Euros.

Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

**Artículo 39 º: NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.**

El presente Convenio promueve la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo gozando tanto hombres como mujeres de igualdad de oportunidades respecto a puestos de trabajo, formación y promoción.

La estructura salarial atenderá a criterios de objetividad, neutralidad y racionalidad en función, exclusivamente, de las características de los puestos de trabajo.

Los firmantes del presente convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por si solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la Ley de Igualdad

**DE LOS DERECHOS SINDICALES**

**Artículo 40º: DE LOS SINDICATOS Y DERECHOS SINDICALES.**

a) Los/las miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal dispondrán del crédito horario retribuido establecido en el artículo 68.e) del EETT, a los efectos de realizar funciones sindicales,

Asimismo se faculta a que previo acuerdo interno, los comités de empresa o delegados de personal adjudiquen el 50 % de las horas mensuales retribuidas, según el artículo 68.e) del EETT, de los miembros de los mismos en activo en ese momento acumulándolas a las que corresponda a uno o varios de dichos miembros del comité o delegados de personal. No obstante, en las empresas de más de 50 trabajadores, esta acumulación podrá ser del 100 %.

b) Durante el período de negociación del convenio el permiso se extenderá al tiempo necesario para el adecuado cumplimiento de la función negociadora.

c) Estos permisos anteriores serán retribuidos con el salario diario de un día normal efectivo de trabajo.

d) Las empresas pondrán a libre disposición de las centrales sindicales, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo con características de suficiente publicidad y dimensiones en relación con el número de trabajadores/as. Igualmente se permitirá la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de información y publicaciones de carácter sindical, sin que menoscabe la actividad normal.

e) Subsidiariamente y para lo no pactado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente al efecto.

**CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL**

**Artículo 41º.- PRINCIPIOS ORDENADORES.**

El presente acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

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

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente código de conducta

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 noventa días después de la fecha de su imposición.

Artículo 42º: GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

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

Artículo 43º: 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 de 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 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, en los términos indicados en los artículos dedicados a la formación del presente convenio, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 44º: 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, o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la seguridad social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas 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 45º: 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 de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

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

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

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

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

Artículo 46º: 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 47º: PRESCRIPCIÓN.

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

Faltas Leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

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

DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 48º: ASEC.

Las partes firmantes del presente Convenio, se someterán para resolver de forma extrajudicial los conflictos que surjan en la aplicación del mismo al Acuerdo sobre la Solución Extrajudicial de los Conflictos (ASEC) de Castilla –La Mancha.

Artículo 49º: COMISIÓN PARITARIA.

Se establece para la interpretación del presente Convenio, discrepancias o aplicación del mismo, así como para lo previsto en el artículo 21 del mismo, una Comisión Paritaria formada por dos miembros de la Asociación Empresarial y otros dos nombrados por las Centrales Sindicales firmantes.

Su actuación, sin perjuicio de las cuestiones que se susciten y sustancien, será la que se indica en este artículo

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Para luchar contra la competencia desleal en nuestro sector, se acuerda que la Comisión Paritaria vele por el cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Provincial, así como por el cumplimiento de la legalidad en el ejercicio y desarrollo de cualquiera de las actividades y prácticas relacionadas con nuestro sector, denunciando ante la autoridad competente la práctica ilegal de la que se tenga conocimiento, en especial de aquellos casos en los que se desarrolla una actividad sin las debidas autorizaciones y consecuentes fraudes fiscales y sociales, que hacen competir a las empresas del sector en inferioridad de condiciones, e igualmente repercute en detrimento de la creación de empleo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las empresas abonarán a los trabajadores los atrasos resultantes de la revisión salarial efectuada cada final de año, tan pronto sea publicada en el Boletín Oficial de la Provincia dicha revisión.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL PRESENTE CONVENIO

#### ESTRUCTURA DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

Criterios Generales:

1) Los trabajadores afectos por este convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican más adelante, serán clasificados en los Grupos Profesionales que se relacionan, según Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal (B.O.E de 4 de marzo de 1996), y atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos generales de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales.

2) La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Asimismo, y dado que se pretende sustituir el anterior sistema de clasificación basado en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

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

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

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

#### DIVISIONES FUNCIONALES

##### TÉCNICOS

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

##### EMPLEADOS

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

##### OPERARIOS

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

6.5- Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional,

todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

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

A.- Conocimientos.

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

B.- Iniciativa.

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

C.- Autonomía.

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

D.- Responsabilidad.

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

E.- Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- \* 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.

Modo de operar para la implantación de la clasificación profesional.

Se establece el siguiente modo de operar:

- 1.- Las empresas procederán , en aplicación de lo aquí pactado y de las instrucciones señaladas en el presente acuerdo, a adaptar la plantilla a la nueva estructura profesional.
- 2.- En el supuesto de que Se produjeran discrepancias, ambas partes de mutuo acuerdo podrán dirigirse a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial para que se dirima por la vía de la mediación o arbitraje, en su caso, las diferencias habidas. De solicitarlo una de las partes, el informe de la Comisión tendrá el carácter de dictamen no vinculante.

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### GRUPO PROFESIONAL 1

###### Criterios Generales

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

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

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el nº 1 del baremo de Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

###### TÉCNICOS:

- A. Analistas de sistemas (titulación superior)
- B. Ingenieros – Licenciados – Arquitectos.
- C. Directores de áreas y servicios.

Tareas

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

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

#### GRUPO PROFESIONAL 2

##### Criterios Generales

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

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

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

Comprende las siguientes categorías:

##### TÉCNICOS:

- A. Arquitectos Técnicos (aparejadores) – Ingenieros Técnicos (peritos)
- B. Titulados superiores de entrada. (\*)
- C. Graduados Sociales – A.T.S.

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

##### Tareas

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

- 1.- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
- 2.- Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
- 3.- Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.L.T y accidentes, estudios audio-métricos, 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° 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

**TÉCNICOS:**

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

**EMPLEADOS:**

- A. Jefe de Area o Servicio.
- B. Jefe de 1ª Administrativo.

**OPERARIOS:**

- C. Jefe de Taller (Form.Cualificada)-Maestro Industrial.
- D. Maestro de Taller

**Tareas**

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 documentándoles adecuadamente.
- 3.- Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4.- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
- 5.- Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- 6.- Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 7.- Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 8.- Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9.- Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
- 10.- Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- 11.- Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
- 12.- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
- 13.- Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

**GRUPO PROFESIONAL 4**

**Criterios Generales**

Aquellos trabajadores/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, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N° 4, 6 y 8 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

EMPLEADOS:

A. Jefe de 2ª Administrativo- Técnico de laboratorio.

B. Viajante- Vendedor

OPERARIOS:

A. Encargado (Gran empresa)

Tareas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16.- Realizar inspecciones de toda clase de piezas, maquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto,

normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

#### GRUPO PROFESIONAL 5

##### Criterios Generales

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos N° 5, 6 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social. Comprende, las siguientes categorías:

##### EMPLEADOS:

A. Cajero- Oficial Administrativo de 1ª

E. Oficial Administrativo de 2ª.

##### OPERARIOS:

B. Encargado (pequeño taller)

C. Profesional de Oficio de 1ª.

D. Chófer de Camión.

F. Chófer de Turismo.

G. Profesional de Oficio de 2ª.

##### Tareas

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

- 1.- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2.- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3.- Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4.- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación 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 conlleve el autocontrol del producto elaborado.
- 7.- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8.- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- 9.- Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10.- Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e Instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
- 11.- Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 12.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
- 13.- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

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

15.- Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

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

#### GRUPO PROFESIONAL 6

##### Criterios Generales

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 6, 7, y 9 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

##### EMPLEADOS:

B. Jefe de Almacén- Guarda Jurado (con titulación)

C. Auxiliar Administrativo.

D. Listero.

E. Almacenero.

##### OPERARIOS:

A. Conductor de Máquina.

F. Especialista.

G. Profesional de Oficio de 3ª

##### Tareas

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 en laboratorio.

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

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

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

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

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

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

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

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

12.- Realizar trabajos en máquinas-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 gravación de datos en sistemas informáticos.

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

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

19.- Transmisión de experiencia dentro un grupo sin cualificación, sin que dicha labor suponga la exigencia de ningún tipo de responsabilidad en el resultado, tratándose dicha función, más bien, de una cooperación entre trabajadores, y sin que en ningún caso esta labor circunstancial pueda suplir las funciones del encargado.

#### 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 Nº 6, 10, y 11 de las

Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

##### EMPLEADOS

A. Vigilante

B. Ordenanza.

##### OPERARIOS

C. Peón

D. Formación de primer año.

E. Formación de segundo año.

##### Tareas

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

1.- Tareas manuales.

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

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

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

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

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

7.- Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8.- Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9.- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

##### OBSERVACIONES A LA CLASIFICACION PROFESIONAL

(1)- (Titulados Superiores de entrada): Agrupa a Titulados superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (Fijo, en Prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

## ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA AÑO 2009 (con incremento del 2%)

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	Grupo	S. Base	C. Salar.	P. Transp.
		Analistas de Sistemas	1-A	955,63	104,75	5,42
		Ingenieros-Licenciados-Arquit.	1-B	955,63	104,75	5,42
		Directores de Áreas y Servicios	1-C	955,63	104,75	5,42
		Peritos y aparejadores	2-A	913,7	100,06	5,2
		T. Superiores de entrada (1)	2-B	913,7	100,06	5,2
		Graduados sociales - A.T.S.	2-C	913,7	100,06	5,2
	Jefe de Área y Servicios	Analist. Program-Jefes de A. y S.	3-A	896,19	98,37	5,09
	Jefe de 1ª Administrativo	Dibujante - Delineante Proyecto	3-B	896,19	98,37	5,09
Jefe de Taller (Form.Cualif.)	Maestro Industrial		3-C	892,9	95,88	5,09
Maestro de Taller			3-D	825,8	93,37	4,66
Encargado (Gran Empr)	Jefe de 2ª Adm-Tec. de Lab.		4-A	859,39	98,37	4,85
	Viajante-Vendedor		4-B	808,67	67,13	4,48
	Cajero-Of. Administr. de 1ª		5-A	812,91	95,88	4,63
Encargado (pequeño taller)			5-B	796,68	93,37	4,6
Profesional de Oficio de 1ª			5-C	802,5	93,85	4,57
Chofer de camión			5-D	781,79	93,75	4,48
	Oficial Administrativo de 2ª		5-E	777,62	93,02	4,48
Chofer de turismo			5-F	757,12	88,82	4,32
Profesional de Oficio de 2ª			5-G	767,64	93,14	4,31
Conductor de maquinaria			6-A	781,79	93,75	4,48
	J. de Almacén-G. Jurado (tit)		6-B	752,13	76,78	4,07
	Auxiliar Administrativo		6-C	737,47	67,13	4,48
	Listero		6-D	728,63	68,1	4
	Almacenero		6-E	725,88	68,09	3,99
Especialista			6-F	728,08	86,63	3,99
Profesional de Oficio de 3ª			6-G	741,03	86,63	4,21
	Vigilante		7-A	714	68,13	3,93
	Ordenanza		7-B	712,65	68,13	3,93
Peón			7-C	719,09	72,26	3,91
Formación de 1er año			7-D	634,00		2,21
Formación de 2º año			7-E	650,00		2,21
Media dieta, comida o cena: 13,00 €		Plus de Distancia: 0,14 € /km.				
Dieta Completa: 25,00 €		Kilometraje: 0,19 € /km.				