



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 14 DE AGOSTO DE 2015 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DELA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID (Código 47000455011981).

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid para los años 2015 y 2016 (Código 47000455011981), suscrito el día 30 de julio de 2015, de una parte, por los representantes designados por la Asociación Empresarial Metalúrgica de Valladolid y Provincia y, de otra, por los representantes de U.G.T y CC.OO, con fecha de entrada en este Organismo el día 30 de julio de 2015 a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.c) del Decreto 2/2015, de 07 de julio (BOCYL de 08 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

En Valladolid, a 14 de agosto de 2015.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.- Fdo.:
Carolina Quintana Ordóñez





Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Valladolid para los Años 2015 y 2016.

TITULO I.- NATURALEZA JURIDICA

Artículo 1º. - Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la Asociación Empresarial Metalúrgica de Valladolid y Provincia, y de la otra por la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

TITULO II.- AMBITOS

Artículo 2º. - Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores del sector del metal de Valladolid y su provincia, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable. Instalación, conservación y mantenimiento de semáforos y las de lectura de contadores eléctricos, de gas y de agua.

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

Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo y que se relacionan a título enunciativo en el anexo I del convenio.

Artículo 3º.- Ámbito Territorial.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Valladolid, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 4º. – Exclusiones y concurrencia de convenios.

Se excluyen del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- Las empresas que tengan concertado un Convenio Colectivo de ámbito de empresa.
- Las empresas que en el futuro concierten con sus trabajadores un Convenio Colectivo.

La aplicación de los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito se resolverá teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes en cada momento y el Acuerdo Estatal del Metal.

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

Artículo 5º. - Ámbito temporal.

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2015, y su duración, que será de dos años, finalizará el 31 de diciembre de 2016.

Las diferencias económicas que por aplicación de este Convenio pudieran surgir en favor de los trabajadores, deberán ser abonadas en el plazo de un mes a contar desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 6º. - Denuncia y prórroga.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia. No obstante, permanecerá en vigor hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.





La Comisión negociadora deberá quedar válidamente constituida como mínimo quince días antes de la finalización de la vigencia del presente convenio. La presentación de las plataformas se realizará entre la fecha de finalización de la vigencia del convenio y los treinta días naturales siguientes. En ningún caso el inicio de la negociación se realizará con posterioridad al transcurso del mes de la presentación de plataformas.

Artículo 7º. - Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en cómputo anual y a título personal que viniera disfrutando cada trabajador.

Artículo 8º. - Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser considerados globalmente en su conjunto.

En consecuencia, si por aplicación de normas legales, convenios o acuerdos de cualquier ámbito, o por el ejercicio de las facultades propias de la Administración u Órganos jurisdiccionales o por cualquier otra causa ajena a la voluntad de las partes negociadoras, no fuera posible la aplicación durante la vigencia acordada para cada materia de alguno o algunos de los pactos establecidos o se impusiera su modificación, el presente Convenio se adaptaría a las nuevas normativas o resoluciones judiciales.

TITULO III.- CONTRATACIÓN

Artículo 9.- Contrato eventual.

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

Artículo 10º. - Contratos en Prácticas.

La retribución del contrato de trabajo en prácticas concertado con quién estuviese en posesión de título universitario no podrá ser inferior al 64 ó al 79 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

La retribución del contrato de trabajo en prácticas concertado con quién estuviese en posesión de título de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, no podrá ser inferior al 60 ó al 90 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 11º.- Contratos para la Formación.

La retribución del trabajador contratado para la formación, no podrá ser inferior al 80 ó al 90 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para el especialista en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 12º. - Obra o servicio determinado.

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años. Así mismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y el trabajador afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.





Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea superior a tres años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de cuatro años.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 35/2010:

- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2012
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2013
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015

Artículo 13º.- Subrogación.

Si a la finalización del contrato de mantenimiento o servicio entre la empresa contratista y cualquier cliente, público o privado, las funciones totales o parciales de mantenimiento o servicio se continuasen por otra empresa, los trabajadores de la primera cesante por esta causa tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, la cual se subrogará en los derechos y condiciones de los mismos.

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

Esta subrogación tendrá, igualmente, las siguientes cláusulas condicionantes:

- a. No se podrán subrogar trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los correspondientes al servicio finalizado, en el periodo de los últimos 12 meses.
- b. Tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a doce meses de prestación de servicios en la contrata.
- c. La empresa cesante deberá acreditar a la nueva empresa adjudicataria relación de los trabajadores afectados con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y TC2 donde se encuentren los mismos, de los últimos doce meses.
- d. Para respetar las condiciones más beneficiosas de las que establece el convenio colectivo, tendrán que tener dichas mejoras o acuerdos una antigüedad superior a doce meses.
- e. El trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc. que le pudieran corresponder hasta la fecha que la empresa cesante dejó de prestar servicio, siendo única responsable de dichos pagos.

En todo caso, la subrogación no será de aplicación a las micro-PYMES, entendiendo como tales las empresas que tengan 10 o menos trabajadores, con anterioridad al inicio de los servicios. No obstante, en este último caso, operaría también la subrogación en el número de

trabajadores de los que tuviera necesidad, siempre y cuando el servicio a prestar supere los 10 trabajadores

Artículo 14º.- Jubilación parcial con contrato de relevo.

Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente establecidos, previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrán jubilarse parcialmente al amparo de lo previsto actualmente en los artículos 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15º. - Empresas de Trabajo Temporal.

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración.

Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes.

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente en desarrollo de la Ley 14/1994 de 1 de junio.

Artículo 16º. - Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder:

Peones, especialistas y resto de categorías no comprendidas en los apartados que siguen: Quince días laborales.

Administrativos, Técnicos no titulados y Oficiales: Un mes.





Técnicos Titulados: Seis meses.

Durante el periodo de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna entre las partes

Artículo 17º.- Ceses.

En los casos en los que el trabajador con una antigüedad superior al año desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, lo pondrá en conocimiento de la misma con una antelación mínima de 15 días naturales.

En los contratos de trabajo de duración determinada superior a un año, la empresa que formule la denuncia del mismo lo pondrá en conocimiento del trabajador con una antelación mínima de quince días naturales.

Una copia simple del recibo de liquidación se entregará por la empresa con la suficiente antelación a la fecha de extinción del contrato.

A tenor de lo establecido en el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, a la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, excepto en los casos de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización a que se refiere la Disposición Transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 35/2010:

- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2012
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2013
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2014
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir de 1 de enero de 2015

TITULO IV.- ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 18º.- Salarios.

Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 2015, son los establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se adjunta como anexo II, que supone un incremento del 0,7 por 100.

Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 2016, son los establecidos para cada categoría profesional en la tabla salarial que se adjunta como anexo III, que supone un incremento del 1,2 por 100.

En el caso de que el sumatorio de los IPC de los años 2015 y 2016 fuera superior al 2,5%, se procedería a una revisión mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Revisión salarial} = (\text{Inflación acumulada} - 2,5) \times \frac{\text{Subida inicial acumulada}}{2,5}$$

La revisión así calculada tendría efectos del 01.01.2017, sin carácter retroactivo y con un tope máximo del 0,3%. Lo que se calcularía sobre los salarios que sirvieron de base para la confección de la tabla salarial del 2016.

Art.19.- Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la misma le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20º. - Pago de salarios.

Las empresas reflejarán en nómina debidamente cumplimentada, todas las retribuciones que perciba el trabajador.

La liquidación y el pago de salarios se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres, sin que indicado pago pueda producirse más allá de los cinco primeros días del mes siguiente al de devengo. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas no podrá exceder de un mes.

El interés por mora en el pago de salarios será el diez por ciento de lo adeudado.





Artículo 21º. - Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del seis por ciento del salario base correspondiente a la categoría en que esté clasificado. No obstante, todos aquellos que vengan percibiendo la antigüedad por trienios seguirán cobrando de la misma forma.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, a excepción del tiempo de aspirantado, aprendizaje o servicio como botones.

El derecho a dicha promoción económica se establece en los siguientes límites:

Los trabajadores contratados a partir del día 01-01-1995, tendrán derecho a dicha promoción económica hasta un máximo de dos quinquenios.

Los trabajadores que con anterioridad a la fecha expresada estuvieran prestando sus servicios en la empresa, tendrán derecho a dicha promoción económica hasta un máximo de tres quinquenios o cinco trienios para el caso de que vinieran percibiendo la antigüedad de esta última forma. Lo dispuesto en este párrafo se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos.

Para el cómputo de antigüedad con los límites más arriba establecidos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de la prestación del servicio militar, y la excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de hijo y la excedencia de duración no superior a dos años para cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en períodos de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquélla a la que se incorporen, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa computada la antigüedad en la forma señalada en los párrafos anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

Los aumentos periódicos por los quinquenios que se cumplan, comenzarán a devengarse el mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 22º. - Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un incremento igual al 25 por 100 del salario base de la categoría, que pasarán a ser del 30 por 100 si concurren dos circunstancias y el 35 por 100 si fuesen tres.

Artículo 23º. - Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana así como el de aquellas empresas que su turno de noche se desarrolle de once de la noche a siete de la mañana. Las horas trabajadas durante los periodos indicados, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea

nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por ciento sobre el salario base.

En las empresas que inicien su jornada a las seis de la mañana, no se abonará parte proporcional alguna por este concepto de nocturnidad.

Artículo 24º. - Plus de Jefe de Equipo.

Es jefe de equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asuma el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un veinte por ciento sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 25º.- Plus de Turnicidad.

Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se establece un plus de turnicidad en la cantidad de 31,90 euros mensuales en el año 2015 y de 32,28 euros mensuales





en el 2016, para aquellos trabajadores que de forma habitual fueran a realizar su jornada ordinaria bajo indicado régimen de turnos.

El personal a turno será el que en cada momento señale la empresa, atendiendo a las necesidades de la misma.

Artículo 26º. - Trabajos ordinarios en domingos y fiestas.

Cuando de forma ordinaria los trabajadores presten sus servicios durante algún domingo o fiesta laboral, verán incrementada su retribución en la cantidad de 22,33 euros en el año 2015 y de 22,60 euros en el año 2016 o parte proporcional si indicada prestación no lo fuera a jornada completa, salvo que el salario del trabajador se haya establecido precisamente atendida su prestación de servicios en señalados domingos o días festivos.

Artículo 27º. - Incentivos.

A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivos, a todos o parte de sus trabajadores, con carácter individual o colectivo.

Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo, siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen y, pudiendo el trabajador o trabajadores disconformes con el sistema recurrir contra su aplicación ante la Administración competente, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se paralice el método de trabajo.

El régimen de remuneración de incentivos, primas, tareas o destajos podrá establecerse, bien como complemento de salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

La tarifa de incentivos, prima, tareas o destajos deberán establecerse de manera que a un rendimiento normal se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25% del salario convenio a tiempo.

Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25% del salario base a tiempo. Al pasar a otros puestos con trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

Cuando las tarifas fijadas por la empresa sean de conformidad con los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento fijado. Si la anterior conformidad no existiera, se pondrán, asimismo, en vigor, pero habrán de ser sometidas a la Administración competente.

Artículo 28º. - Horas extraordinarias.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños urgentes o extraordinarios, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate: Mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley, siendo de carácter voluntario su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía establecida en la Tabla Salarial para cada categoría profesional.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del número de horas extraordinarias realizadas mediante relación nominal de las mismas con indicación, en su caso, de las estructurales.

Artículo 29º. - Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, Julio y Diciembre, en la cuantía de treinta días de salario base, plus convenio y antigüedad para cada categoría profesional. Debiéndose hacerse efectivas en la primera quincena de julio y el día 15 de diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado más los periodos de IT con complemento de empresa, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Previo acuerdo de empresa y trabajadores y para la totalidad de la plantilla, podrá procederse a su abono prorrateándolas en las doce mensualidades.





Artículo 30º. - Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidad de la empresa y orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en la que radique la empresa, tendrán derecho a la percepción de una dieta por importe de 50,40 euros durante el año 2015 y de 51 euros durante el año 2016. Si los trabajos se efectuaran de forma tal, que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida de mediodía, percibirá media dieta en cuantía de 14,57 euros durante los años 2015 y 2016.

La empresa anticipará al trabajador las cantidades correspondientes a los días de desplazamiento, salvo otro sistema instaurado en la empresa con acuerdo entre las partes.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidas a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

Los viajes de ida/vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

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

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que excede de tres Kilómetros de la localidad donde esté enclavada la industria. Aún cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del trabajador, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

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

Artículo 31º. - Desplazamientos.

Se fija para el año 2015 en un mínimo de 0,30 euros/kilómetro y para el año 2016 en un mínimo de 0,31 euros/kilómetro, el importe del kilometraje de los desplazamientos que el trabajador realizara al servicio de la empresa en vehículo propio, para cuya utilización se requerirá mutuo acuerdo de las partes.

En las empresas que por su actividad hubieran de efectuar sus trabajadores desplazamientos, el cómputo de la jornada para los mismos se iniciará en el momento de la llegada al tajo del vehículo que transporte el personal, y se terminará en el puesto de trabajo.

Siempre que no exista otro acuerdo entre la empresa y los trabajadores, se abonará por la empresa el equivalente a una sola hora sencilla de trabajo cuando el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de una hora y no supere las dos entre ida y vuelta, lo que supera las dos horas se abonará a prorrata del valor hora sencilla de trabajo. Cuando no exceda de una hora entre ida y vuelta, no se abonará el tiempo de desplazamiento. El tiempo de desplazamiento no computa a efectos de jornada.

Cuando el desplazamiento se realice a una distancia superior a cien kilómetros, o en distancias inferiores por circunstancias meteorológicas adversas, el trabajador tendrá la opción de volver a su domicilio o pernoctar en las condiciones establecidas en el artículo de dietas.

En caso de discrepancias en la aplicación de este artículo, se podrán plantear las mismas por los afectados ante la Comisión Paritaria del Convenio para su estudio y posible solución.

TITULO V.- ORDENACION DE LA JORNADA

Artículo 32º. - Jornada.

La jornada pactada en cómputo anual para cada uno de los años 2015 y 2016, es de mil setecientos cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo.

Artículo 33º. - Calendarios y horarios.

Publicadas las fiestas de carácter nacional y local, dentro de los treinta días siguientes las empresas confeccionarán de forma obligatoria el calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo, la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada máxima pactada.

Como anexo de este Convenio, la comisión paritaria confeccionará y publicará, dentro de los quince primeros días del año 2015 y 2016, un calendario laboral que tendrá carácter subsidiario, de aplicación exclusiva en aquellas empresas que no hubiesen confeccionado y expuesto el suyo propio en el plazo establecido en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 34º.- Flexibilidad.

La flexibilidad tendrá el límite previsto en la normativa vigente de aplicación, esto es, el 10% del total de horas previstas en el Convenio.

Para su aplicación se contemplan dos supuestos:

Aquel en el que concurren causas técnicas, económicas, de demanda u organizativas que hagan necesario la utilización de dicha flexibilidad en un plazo inferior a diez días; en ese supuesto el empresario notificará a la representación de los trabajadores este hecho con una antelación mínima de cinco días, especificando





esas causas. De igual forma se comunicará a los trabajadores afectados como mínimo con cinco días de antelación.

Caso de no concurrir las anteriores circunstancias en el plazo anteriormente señalado, se procederá a negociar con la representación legal de los trabajadores, en el plazo máximo de tres días. Caso de no alcanzarse acuerdo se someterá a arbitraje que se resolverá en el plazo máximo de siete días. Este arbitraje se realizará ante el órgano público correspondiente.

La regularización de la jornada anual se producirá en el año natural, salvo aquellas diferencias que se hubieran producido en el segundo semestre del año, que podrán compensarse hasta el 30 de junio del año siguiente.

Artículo 35º. - Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuido no sustituibles por compensación económica será como mínimo de treinta días naturales, iniciándose en día laborable.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario, los representantes de los trabajadores o el trabajador que también podrá convenir en la división en dos del periodo total.

Salvo otro acuerdo entre empresa y trabajador, al menos la mitad de las vacaciones anuales se disfrutarán del 21 de junio a 21 de septiembre con excepción del sector de climatización.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sean con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación o similares.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la Jurisdicción competente dictará la fecha que para el disfrute corresponda.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, dos meses y medio antes, al menos, del comienzo del disfrute y con, al menos, un mes de antelación al inicio de las vacaciones la empresa entregará al trabajador documento acreditativo de las fechas de disfrute de las mismas cuya recepción deberá ser firmado, igualmente, por el trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En lo no previsto de forma específica en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable sobre la materia.

TITULO VI.- DERECHOS SINDICALES Y REGIMEN DE INFORMACION Y CONSULTA EN LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 36º. - De los Sindicatos.

Las partes firmantes ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. En tal sentido para la resolución de cuantos conflictos pudieran surgir, las partes instrumentarán las medidas o mecanismos que fueren necesarios para la resolución de los conflictos en el menor espacio de tiempo posible.

La parte económica admite la conveniencia de que todas empresas afiliadas a su organización consideren a todos los Sindicatos debidamente implantados, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas por los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y Delegados de Personal. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los afiliados al Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de la hora de trabajo, no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

Artículo 37º. - Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal son el órgano representativo, colectivo y unitario de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa, tiene como fundamental misión la defensa de los intereses de sus representados así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario y, en su caso, ante la Administración Local, Provincial o del Estado. Teniendo reconocidas en su





empresa las competencias, funciones y garantías a que se refieren los artículos 62 al 68 del Estatuto de los Trabajadores

En las empresas en que la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, cada sindicato presente en el mismo podrá destituir a aquél miembro del comité que haya causado baja en la central sindical por la que fue elegido, y designar en su caso al trabajador que le haya de sustituir y que le corresponda según el orden de la candidatura presentada y recogida en las actas de las elecciones sindicales en la empresa.

Artículo 38º. - Garantías de los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.

1º- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala contenida en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Pudiendo acumular individualmente en un mismo mes el crédito horario correspondiente a dos meses con el fin de participar en cursos de formación. La utilización de las citadas horas deberá acreditarse por los Sindicatos u Organismos donde se realice la formación.

En las empresas de cincuenta o más trabajadores se podrá producir la acumulación mensual de horas sindicales.

2º.- Las empresas pondrán a la libre utilización de los Delegados y Comités de Empresa tableros para anuncios e informaciones laborales sindicales. En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de aquellos un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

3º.- Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán informar a los trabajadores fuera de las horas de trabajo.

4º- Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

5º.- En las empresas que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la escala contenida en el artículo 10.2 de la LOLS.

Estos delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

6º.- La empresa pondrá a disposición de las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, un tablón de anuncios con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, teniendo derecho, igualmente, en aquellas empresas con más de 250 trabajadores a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

7º.- La remuneración de los representantes legales de los trabajadores en la empresa así como la de los Delegados Sindicales a que se refiere el número anterior, no sufrirán merma alguna cuando desempeñen sus funciones.

En todo lo no previsto para esta materia en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 39º. - De los Asesores Sindicales.

Previa autorización de la empresa, los Asesores Técnicos de las Centrales Sindicales con implantación mínima de un diez por ciento, tendrán acceso a las mismas a efectos de asesorar a los Delegados de Personal o Comités de Empresa en los casos de expedientes de regulación de empleo y de conflicto colectivo.

TITULO VII.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 40.- Criterios generales

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

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

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

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





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

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el art 46 del presente convenio.

Art. 41. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Art. 42. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.





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

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

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

Art. 43. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





Art. 44. Sanciones

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

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

Art.45. Prescripción

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

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

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

Art. 46. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITULO VIII.- SEGURIDAD, SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 47º.- Seguridad y Salud.

Seguirá en vigor la Comisión de Seguridad y Salud de carácter paritario creada para el seguimiento y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas complementarias en el ámbito del Convenio. La cual podrá tomar los acuerdos necesarios para favorecer y velar por el cumplimiento de la Ley. A esta Comisión se podrá acudir con los técnicos que se considere oportuno, que tendrán voz pero no voto, rigiéndose por el reglamento de funcionamiento publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 28 de junio de 2000 con las modificaciones que se acuerden entre las partes.

1.- OBJETIVOS.





Ambas partes manifiestan la voluntad de realizar todo lo que en sus manos esté para mejorar las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito funcional del presente Convenio.

Por ello creen conveniente incluir los siguientes aspectos que a continuación se desarrollan.

2.- MARCO NORMATIVO.

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997, de 17 de enero.

3.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.

La Empresa, asumiendo todas sus obligaciones en materia preventiva, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de su ya existente sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende, fundamentalmente:

- a) Revisar, cuando sea necesario la evaluación inicial de riesgos laborales.
 - b) Planificar la actividad preventiva a raíz de dicha revisión.
 - c) Consultar, comunicar, formar e informar a los trabajadores que les afecte dicha planificación.
 - d) Seguimiento de las actuaciones que se realicen.
 - e) Evaluar y perseguir el cumplimiento de dicho sistema de gestión.
- Para cumplir con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con el deber de protección del empresario se adoptarán todas las medidas que sean oportunas para facilitar a los trabajadores, a través de sus representantes, información relativa a:
- f) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, a través de la evaluación de los riesgos laborales.
 - g) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior, a través del plan de prevención.
 - h) Las medidas de emergencia a través de un plan de emergencia.
 - i) Datos sobre el absentismo en la empresa.
 - j) Plan de Formación.
 - k) Relación de Accidentes de Trabajo.

Se deberá informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

4.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- 1.º Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- 2.º Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- 3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- 4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- 6.º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

5.- CONSULTA DE LOS TRABAJADORES.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.





La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1. y 23, apartado 1, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

6.- PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A.- Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

Son competencias de los Delegados de Prevención:

Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley.

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de la Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para: Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21.

Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 deberá ser motivada.

B.- Competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud.

1.- El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo





e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

C.- Garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

7.- SERVICIOS DE PREVENCIÓN

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, consultando con los trabajadores la organización y el desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. Teniendo acceso los delegados de prevención con las limitaciones legales a la documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

8.- VIGILANCIA DE LA SALUD

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

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

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

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir





o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

9.- MEDIOAMBIENTE

En materia de medioambiente las empresas mantendrán, igualmente, una política activa en orden al mejor cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular.

Artículo 48º.- Prendas de Trabajo.

Las empresas proveerán a todos los trabajadores de dos buzos al año. Uno de ellos, al menos, en el primer trimestre del año o al momento de su contratación. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Inspección de Trabajo.

Se proveerá ropa de abrigo adecuada a quienes realicen trabajos a la intemperie así como de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvia frecuente, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

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

Al trabajador que realice su labor con gafas graduadas o necesitare cristales correctores, se le proporcionarán unas gafas de protección con la adecuada graduación óptica u otras que puedan ser superpuestas a las graduadas del propio interesado, siempre que en razón al trabajo que realice sufrieran o pudieran sufrir deterioro. Atendiendo el trabajo a realizar y su duración, se informará al respecto por los servicios de prevención, los delegados de prevención y, en su caso, el comité de seguridad y salud.

TITULO IX.- ADMINISTRACIÓN DE LOS ACUERDOS

Artículo 49º. - Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano de interpretación, mediación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. La Comisión Paritaria se compondrá de cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos, que serán para cada reunión los que determinen las respectivas organizaciones firmantes del convenio con los asesores que cada parte quiera llevar.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los cinco días siguientes a la petición formal. La Comisión, dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá un informe o resolución final, con acuerdo o sin acuerdo, dentro de los diez días naturales siguientes a la primera reunión, salvo otro plazo establecido específicamente en la Ley o en este convenio.

Las competencias específicas de la Comisión, serán:

Vigilancia de lo pactado, interpretación y aplicación de todas las materias de este convenio, arbitraje ante los problemas suscitados en el seno de una empresa sobre asuntos derivados del acuerdo o problemas individuales o colectivos, la resolución de aquellas discrepancias que en materia de contratación y extinción de contratos les sean voluntariamente sometidas así como las que obligatoriamente le han de ser sometidos conforme a la Ley y este convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas en el seno de la empresa para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de acuerdo, también, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

Intervenciones previas en todos aquellos conflictos susceptibles de ser tramitados por el organismo de solución de conflictos.

Mediación y arbitraje a petición de las partes, en conflictos colectivos y expedientes no incluidos en los apartados anteriores.

Igualmente, serán competencia de esta Comisión todas aquellas cuestiones que por las partes les sean sometidas en materia de intrusismo, economía sumergida y competencia desleal.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del estatuto de los Trabajadores

TITULO X.- FORMACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50º.- Formación Continua de los Trabajadores.





Las partes firmantes del Convenio, Asociación de Empresarios del Sector Siderometalúrgico de Valladolid y Provincia, MCA-UGT Castilla y León y la FI de CC.OO., consideran que la formación tiene un valor estratégico de primer orden para el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional, en el ámbito del sector de industria Siderometalúrgica de la provincia de Valladolid.

Los tres acuerdos de Formación Continua suscritos hasta el momento, han propiciado un avance muy importante en la cultura de formación permanente de empresarios y trabajadores y una apuesta de los agentes sociales y de los sindicatos UGT y CC.OO. para promocionar, detectar necesidades, diseñar programas y acciones formativas, gestionar e impartir formación continua, que supone una experiencia altamente positiva. La cualificación y recualificación de los recursos humanos del sector, suponen un aval para el mantenimiento y mejora de la calidad del empleo y una necesidad para la mejora de la competitividad de las empresas. La permanente introducción de nuevas tecnologías y de procesos industriales cada vez más complejos, exigen de empresarios y trabajadores, una adaptación constante, como mejor fórmula de permanencia, mejora e incremento de la actividad, basada en la calidad final de producto. El fomento y promoción del empleo, así como, la mejora de las cualificaciones sectoriales, dependen en gran medida de una formación específica, en esa línea se ha venido impartiendo, dando a las necesidades sectoriales carácter prioritario, para lo cual han tenido una implicación directa las empresas, y los agentes sociales del metal.

Las partes firmantes del Convenio, vienen a reconocer que los resultados obtenidos y, especialmente, la entrada en vigor del Real Decreto 1046/2003 de 1 de Agosto, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional Continua, introduciendo importantes modificaciones respecto al anterior sistema proveniente de los mencionados Acuerdos Nacionales de Formación Continua, hace que los firmantes del presente convenio acuerden constituir la Comisión Paritaria Provincial de Formación Continua para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Valladolid, que deberá integrarse en la Fundación del Metal para la Formación que pudiera constituirse, por acuerdo entre las Asociaciones Patronales y los Sindicatos más representativos que hayan firmado la constitución de la Fundación a nivel Estatal, siendo los mismos las partes firmantes en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por máximo de cuatro miembros correspondiendo uno a la FI de CC.OO., otro a MCA UGT Castilla y León y dos a la Organización Empresarial firmante.

Una vez constituida oficialmente esta comisión paritaria, la misma se dotará del reglamento de régimen interno que las partes consideren oportuno, no dejando transcurrir más de tres meses a la firma del presente convenio.

TITULO XI.- PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 51º. - Incapacidad Temporal.

A.- Complemento de enfermedad común sin hospitalización.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente común y siempre que esté cubierto el correspondiente periodo de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará a partir del 21 día de la baja por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, complemento que será calculado con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos salariales variables de los últimos seis meses.

B.- Complemento de accidente de trabajo sin hospitalización.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional la empresa abonará a partir del 10º día de la baja por meses vencidos, una prestación complementaria que, sumada a la correspondiente de la Seguridad Social y demás prestaciones de cualquier origen y naturaleza, complete hasta el 100 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, complemento que será calculado con los conceptos salariales fijos y la media de los conceptos salariales variables de los últimos seis meses.

C.- Complemento de IT con hospitalización.

En aquellos casos en los que la Incapacidad Temporal requiera hospitalización, y siempre que esté cubierto el correspondiente período de cotización y carencia a la Seguridad Social, la empresa abonará la prestación complementaria a que se refieren los párrafos anteriores a partir del día en que se produzca señalada hospitalización.

A estos efectos, se entiende que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado 3 ó más días en establecimiento sanitario.

D.- Comprobación médica de la IT.

El abono del complemento, y su percepción por parte del trabajador, supone que en todo momento la empresa está facultada para efectuar la comprobación del estado del trabajador, del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto, y de una conducta normal correspondiente a su estado. Esta comprobación médica deberá hacerse por facultativo designado por la Mutua.

E.- Cese del complemento de IT.

Cesará el trabajador de devengar la prestación complementaria a que se refiere este artículo, en cualquiera de los siguientes casos:

1.- Con el parte médico de alta.

2.- En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente común, por el transcurso del período de cuatro meses percibiendo el trabajador señalada prestación complementaria.





- 3.- En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente laboral, por el transcurso del período de seis meses y medio percibiendo el trabajador señalada prestación complementaria.
 - 4.- No presentar los partes de baja o confirmación en los plazos y términos legalmente establecidos.
 - 5.- Por diagnóstico resultante de reconocimiento médico efectuado por decisión de la empresa, de acuerdo con el cual no exista o haya cesado el estado derivado del accidente o enfermedad que constituía el motivo de la baja, con independencia de que a los efectos de la Seguridad Social el trabajador no haya sido dado de alta.
 - 6.- Que el trabajador no esté cumpliendo el tratamiento prescrito, así como la ejecución de actos o actividades contraindicadas para su curación.
 - 7.- Negativa al ejercicio por parte de la empresa de los medios de comprobación de su situación.
 - F.- Eficacia del cese del complemento de IT.
- La decisión de la empresa de no satisfacer al trabajador en baja la correspondiente prestación complementaria como consecuencia del ejercicio de su facultad de comprobación, será ejecutiva. No teniendo el carácter de sanción disciplinaria.
- G.- Abono IT sin complemento.
- En los supuestos de Incapacidad temporal en los que no corresponda la aplicación del complemento regulado en este artículo, la prestación económica se abonará de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 52º. - Ayuda empresarial para la concertación por los trabajadores de un seguro de accidentes.

Las empresas abonarán hasta la cantidad anual única y total de 27,41 euros en el año 2015 y 27,74 euros en el 2016, a los trabajadores que acrediten haber suscrito particularmente y abonado una póliza de seguro de accidentes de trabajo que garantice un capital mínimo de 18.425,44 euros para los riesgos de muerte y de 27.638,19 euros para los de invalidez absoluta en el año 2015; y de 18.646,55 euros para los riesgos de muerte y de 27.969,85 euros para los de invalidez absoluta en el año 2016

Aquellas empresas que de forma voluntaria tuvieran concertado a favor de sus trabajadores un seguro de accidentes de trabajo que, en su conjunto, resulte igual o más beneficioso que el previsto en el párrafo anterior, quedan liberadas de este pago. Debiendo entregar copia de este seguro a cada trabajador.

Las partes expresamente hacen constar que de lo pactado, no se deriva para las empresas ninguna otra obligación o responsabilidad que la de satisfacer al trabajador la cantidad anual que corresponda, según el año de que se trate, de cumplirse por el mismo las condiciones establecidas para ello en este artículo.

TITULO XII.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 53º.- Igualdad de Oportunidades.

Las Direcciones de las empresas y la representación de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan dentro del ámbito laboral de las empresas para lo cual acuerdan remitirse, a este respecto, al código de conducta elaborado en su día por la Comisión de la Comunidad Europea.

El objetivo que se persigue con esta regulación es establecer medidas para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como la aplicación efectiva de la Ley.

A este efecto, se fijan las definiciones legales respecto al principio de igualdad de trato, discriminación directa, indirecta, y el acoso.

Principio de igualdad de trato: ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona.

Discriminación directa: Cuando una persona sea tratada de forma discriminatoria en situaciones de igualdad, por razón de de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Discriminación indirecta: Cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, originen una discriminación en situaciones de igualdad por razón de de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Acoso: Toda conducta no deseada relacionada con el de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

En todo caso, se considera discriminación cualquier orden de discriminar o acto de acoso por alguna de las causas señaladas anteriormente.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, cualquier reclamación que al respecto se diera en las empresas se tratará en la Comisión Paritaria.

TITULO XIII.- PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 54º. - Licencias retribuidas.





El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

MOTIVOS	DURACIÓN	JUSTIFICANTES
MATRIMONIO	15 días naturales	Libro de Familia. Certificado de Juzgado/Iglesia/Ayuntamiento
FALLECIMIENTO DE: Cónyuge e hijos	3 días laborables (ampliable 1 día natural más en caso de desplazamiento)	Certificado o esquila donde se compruebe parentesco y fecha
FALLECIMIENTO DE: Padres, Padres Políticos, y Hermanos	3 días naturales (ampliable 1 día más, en caso de desplazamiento)	
FALLECIMIENTO DE: Hermanos e Hijos Políticos	2 días naturales (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Certificado o esquila donde se compruebe parentesco y fecha
FALLECIMIENTO DE: Abuelos y Nietos consanguíneos y afines	2 días naturales (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Certificado o esquila donde se compruebe parentesco y fecha
ACCIDENTE o ENFERMEDAD GRAVES U HOSPITALIZACIÓN DE: parientes hasta 2º grado consanguíneos y afines	2 días naturales (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Certificado con circunstancias y parentesco
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN: parientes 1º grado	1 día natural	Certificado con circunstancias y parentesco
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN que precise reposo: parientes hasta 2º Grado consanguíneos y afines	2 días naturales (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Certificado con circunstancias y parentesco
NACIMIENTO DE HIJO O ADOPCIÓN	2 días laborables (ampliable 2 días más, en caso de desplazamiento)	Libro de familia / Certificado
CAMBIO DE DOMICILIO	1 día natural	Comunicación oficial del cambio a la empresa
MATRIMONIO DE: Hijos, Hermanos y Padres consanguíneos y afines	1 día natural	Certificado de Juzgado / Iglesia
AUSENCIA DEL TRABAJO POR CONSULTA MEDICO	Por el tiempo necesario si coincide la consulta con horario de trabajo, hasta un límite de 16 horas/año	Acreditación del médico, con expresión de hora de consulta y fecha
AUSENCIA TRABAJO CONSULTA MEDICO ESPECIALISTA PRESCRITA POR EL DE MEDICINA GRAL.	Por el tiempo necesario si coincide consulta con horario de trabajo	Acreditación de los médicos general y especialista, con expresión consulta y fecha
CUMPLIMIENTO INEXCUSABLE DEBER PUBLICO Y PERSONAL	Por el tiempo indispensable	Justificación en cada caso
EXAMENES FP Y UNIVERSIDAD	Diez horas al año no continuadas	Citación del Centro
EXAMENES PRENATALES Y TECNICAS PREPARACION AL PARTO	Por el tiempo necesario si coincide dentro de la jornada	Acreditación médica con expresión día y hora





En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento de un deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones de carácter general y en el Acuerdo Estatal del Metal vigente y a los acuerdos y/o Convenios que lo sustituyan o complementen en los términos que los mismos establezcan.

Segunda.- Acuerdos Estatales.

Se tendrán en cuenta para su inclusión y adecuación en el Convenio, todos los acuerdos estatales, suscritos entre los sindicatos y confederación empresarial, que sean de aplicación en el sector, siempre que sean de rango superior, y en los términos que los mismos establezcan.

Se incluyen en el presente convenio como Anexo IV, tanto el Acuerdo Estatal del Sector del Metal sobre Clasificación Profesional, como el Acuerdo Provincial alcanzado en Valladolid sobre la materia en aplicación del primero (BOProv. 17.06.2008).

Tercera.- Cambios normativos.

Las modificaciones normativas de carácter obligatorio que se produjeran durante la vigencia del presente convenio, se tratarán por la Comisión Paritaria del mismo..

ANEXO I

Actividades Económicas de la Industria y los Servicios del Metal (CNAEs)

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*

* "La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación".

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero

24.31 Estirado en frío

24.32 Laminación en frío

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

24.34 Trefilado en frío

24.41 Producción de metales preciosos

24.42 Producción de aluminio

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño

24.44 Producción de cobre

24.45 Producción de otros metales no féreos

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares

24.51 Fundición de hierro

24.52 Fundición de acero

24.53 Fundición de metales ligeros

24.54 Fundición de otros metales no féreos

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes

25.12 Fabricación de carpintería metálica

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central

25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal

25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central

25.40 Fabricación de armas y municiones

25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales

25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros

25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería

25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes

25.73 Fabricación de herramientas

25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero

25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros

25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles

25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería

25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.

26.11 Fabricación de componentes electrónicos

26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados

26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos

26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones





- 26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo
- 26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
- 26.52 Fabricación de relojes
- 26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
- 26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
- 26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*
- * Solamente *“la fabricación de soportes para disco duro”*.
- 27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
- 27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
- 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
- 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica
- 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
- 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado
- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
- 27.51 Fabricación de electrodomésticos
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
- 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico
- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
- 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
- 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores
- 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas
- 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
- 28.21 Fabricación de hornos y quemadores
- 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
- 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
- 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales
- 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
- 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal
- 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
- 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta
- 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
- 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
- 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
- 28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
- 28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
- 28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho
- 28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
- 29.10 Fabricación de vehículos de motor
- 29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
- 29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
- 29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
- 30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes
- 30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
- 30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario
- 30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
- 30.40 Fabricación de vehículos militares de combate
- 30.91 Fabricación de motocicletas
- 30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
- 30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
- 31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*
- * *“Aquellos casos en los que los productos sean de metal”*.
- 31.03 Fabricación de colchones
- 31.09 Fabricación de otros muebles*
- * *“La fabricación de sillas y otros asientos para jardín”*, siempre que éstos sean de metal.
- 32.11 Fabricación de monedas
- 32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
- 32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
- 32.20 Fabricación de instrumentos musicales*





- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 32.30 Fabricación de artículos de deporte*
- * *Aquellos casos en los que los productos sean de metal.*
- 32.40 Fabricación de juegos y juguetes*
- * *Aquellos casos en los que los productos sean de metal.*
- 32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
- 32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*
- * *Aquellos productos que sean de metal.*
- 32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*
- * Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
- 33.11 Reparación de productos metálicos
- 33.12 Reparación de maquinaria
- 33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos
- 33.14 Reparación de equipos eléctricos
- 33.15 Reparación y mantenimiento naval
- 33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial
- 33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte
- 33.19 Reparación de otros equipos
- 33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales
- 38.12 Recogida de residuos peligrosos*
- * *Aquellos casos en los que los productos sean de metal.*
- 38.31 Separación y clasificación de materiales
- 38.32 Valorización de materiales ya clasificados
- 42.11 Construcción de carreteras y autopistas*
- * *“La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles”, si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.*
- 42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*
- * *En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.*
- 42.13 Construcción de puentes y túneles*
- * *“La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas”, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.*
- 42.21 Construcción de redes para fluidos*
- * *Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.*
- 42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*
- * *Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.*
- 42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *
- * *Aquellos casos de “construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios.”*
- 43.21 Instalaciones eléctricas
- 43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
- 43.29 Otras instalaciones en obras de construcción
- 43.32 Instalación de carpintería*
- * *Solamente la instalación de carpintería metálica.*
- 43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.
- 45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*
- * *Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.*
- 45.19 Venta de otros vehículos de motor*
- * *Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.*
- 45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
- 45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
- 61.10 Telecomunicaciones por cable*
- * *Las actividades de “mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite”.*
- 62.03 Gestión de recursos informáticos*
- * *Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.*
- 62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*
- * *Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.*
- 71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
- 71.20 Ensayos y análisis técnicos
- 80.20 Servicios de sistemas de seguridad
- 81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones





81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*

* *Solamente la limpieza industrial.*

93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*

* *Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluye mantenimiento y/o reparación.*

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos

95.12 Reparación de equipos de comunicación

95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico

95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje

95.25 Reparación de relojes y joyería

95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico





ANEXO II - TABLA SALARIAL AÑO 2.015					
CATEGORIA	S.BASE	P.CONV	S.TOTAL	S.ANUAL	H.EXTRA
TECNICOS					
Ingeniero	752,24	1.168,98	1.921,22	26.897,08	18,86
Peritos y Ayudantes	737,24	926,61	1.663,85	23.293,90	16,31
Graduados Sociales	719,80	820,92	1.540,72	21.570,08	15,14
Maestros Industriales	712,00	751,08	1.463,08	20.483,12	14,39
OFICINA TECNICA					
Delineante Proyectista	716,16	824,56	1.540,72	21.570,08	15,14
Delineante de Primera	705,65	684,76	1.390,41	19.465,74	13,66
Delineante de Segunda	699,47	545,50	1.244,97	17.429,58	12,22
Calcador	691,61	463,78	1.155,39	16.175,46	11,39
Reproductor	691,61	450,10	1.141,71	15.983,94	11,22
Auxiliar	691,75	462,27	1.154,02	16.156,28	11,34
OFICINA TECN. TALLER					
Jefe de Taller	719,83	891,18	1.611,01	22.554,14	15,82
Contramaestre	707,32	725,88	1.433,20	20.064,80	14,09
Maestro de Primera	706,29	726,60	1.432,89	20.060,46	14,05
Maestro de Segunda	705,12	670,68	1.375,80	19.261,20	13,51
Encargado	705,66	672,33	1.377,99	19.291,86	13,55
Auxiliar	691,75	462,27	1.154,02	16.156,28	11,34
OFICINA ADM.TVA.					
Jefe de Primera	731,71	937,45	1.669,16	23.368,24	16,37
Jefe de Segunda	714,36	821,14	1.535,50	21.497,00	15,06
Oficial de Primera	705,66	672,33	1.377,99	19.291,86	13,55
Oficial de Segunda	700,39	544,97	1.245,36	17.435,04	12,22
Auxiliar	691,61	462,43	1.154,04	16.156,56	11,34
ASPIRANTES Y BOTONES					
EN TODAS SECCIONES					
Menores de 18 años	683,27	66,83	750,10	10.501,40	-
SUBALTERNOS					
Listero	696,78	486,61	1.183,39	16.567,46	11,61
Almacenero	691,41	447,15	1.138,56	15.939,84	11,22
Ordenanza	686,63	445,17	1.131,80	15.845,20	11,10
Portero	686,63	445,17	1.131,80	15.845,20	11,10
Vigilante	687,16	448,76	1.135,92	15.902,88	11,18
Telefonista	686,51	388,75	1.075,26	15.053,64	10,54
PERSONAL REMUNERACION DIARIA					
Oficial primera	23,24	18,86	42,10	17.892,50	12,54
Oficial segunda	23,13	17,40	40,53	17.225,25	12,10
Oficial tercera	23,04	15,91	38,95	16.553,75	11,61
Especialista	22,99	15,06	38,05	16.171,25	11,39
Peón	22,88	14,47	37,35	15.873,75	11,18
Ayte. menor 18 años	22,77	-	22,77	9.677,25	-
Chófer de camión	23,24	18,86	42,10	17.892,50	12,54
Chófer de turismo	23,13	17,40	40,53	17.225,25	12,10
Chófer de motocarro	23,04	15,91	38,95	16.553,75	11,61





TABLA SALARIAL AÑO 2.015 NUEVA CLASIFICACIÓN

	DIVISION	CATEGORIA	SALARIO	PLUS	SALARIO	SALARIO	HORA
GRUPO	FUNCIONAL	PROFESIONAL	BASE	CONVENIO	TOTAL	ANUAL	EXTRA
1	Técnicos	Ingenieros y Licenciados	752,24	1.168,98	1.921,22/mes	26.897,08	18,86
2	Técnicos	Peritos y Ayudantes	737,24	926,61	1.663,85/mes	23.293,90	16,31
		Graduados Sociales	719,80	820,92	1.540,72/mes	21.570,08	15,14
	Empleados	Jefe 1ª Administrativo	731,71	937,45	1.669,16/mes	23.368,24	16,37
	Operarios	Jefe taller (F.Cualificada)	719,83	891,18	1.611,01/mes	22.554,14	15,82
3	Técnicos	Delineante Proyectista	716,16	824,56	1.540,72/mes	21.570,08	15,14
	Empleados	Jefe 2ª Administrativo	714,36	821,14	1.535,50/mes	21.497,00	15,06
	Operarios	Maestro Industrial	712,00	751,08	1.463,08/mes	20.483,12	14,39
		Contraestrate	707,32	725,88	1.433,20/mes	20.064,80	14,09
		Maestro de 1ª	706,29	726,60	1.432,89/mes	20.060,46	14,05
4	Empleados	Delineante de 1ª	705,65	684,76	1.390,41/mes	19.465,74	13,66
	Operarios	Maestro de 2ª	705,12	670,68	1.375,80/mes	19.261,20	13,51
		Encargado	705,66	672,33	1.377,99/mes	19.291,86	13,55
5A	Empleados	Oficial de 1ª Administrativo	705,66	672,33	1.377,99/mes	19.291,86	13,55





	Operarios	Oficial de 1ª	23,24	18,86	42,10/día	17.892,50	12,54
		Chófer de Camión	23,24	18,86	42,10/día	17.892,50	12,54
5B	Empleados	Delineante de 2ª	699,47	545,50	1.244,97/mes	17.429,58	12,22
		Oficial de 2ª Administrativo	700,39	544,97	1.245,36/mes	17.435,04	12,22
	Operarios	Oficial de 2ª	23,13	17,40	40,53/día	17.225,25	12,10
		Chófer de Turismo	23,13	17,40	40,53/día	17.225,25	12,10
6A	Operarios	Oficial de 3ª	23,04	15,91	38,95/día	16.553,75	11,61
		Conductor de Máquina	23,04	15,91	38,95/día	16.553,75	11,61
6B	Empleados	Auxiliar Oficina Técnica	691,75	462,27	1.154,02/mes	16.156,28	11,34
		Auxiliar Administrativo	691,61	462,43	1.154,04/mes	16.156,56	11,34
		Almacenero	691,41	447,15	1.138,56/mes	15.939,84	11,22
	Operarios	Especialista	22,99	15,06	38,05/día	16.171,25	11,39
7	Empleados	Ordenanza	686,63	445,17	1.131,80/mes	15.845,20	11,10
		Portero	686,63	445,17	1.131,80/mes	15.845,20	11,10
	Operarios	Peón	22,88	14,47	37,35/día	15.873,75	11,18
8	Empleados	Aspirante menor 18 años	683,27	66,83	750,10/mes	10.501,40	-
	Operarios	Ayudante menor 18 años	22,77	-	22,77/día	9.677,25	-





ANEXO III- TABLA SALARIAL AÑO 2.016

CATEGORIA	S.BASE	P.CONV	S.TOTAL	S.ANUAL	H.EXTRA
TECNICOS					
Ingeniero	761,26	1.183,01	1.944,27	27.219,78	19,09
Peritos y Ayudantes	746,09	937,73	1.683,82	23.573,48	16,51
Graduados Sociales	728,44	830,77	1.559,21	21.828,94	15,32
Maestros Industriales	720,55	760,09	1.480,64	20.728,96	14,56
OFICINA TECNICA					
Delineante Proyectista	724,76	834,45	1.559,21	21.828,94	15,32
Delineante de Primera	714,11	692,98	1.407,09	19.699,26	13,82
Delineante de Segunda	707,86	552,05	1.259,91	17.638,74	12,37
Calgador	699,90	469,35	1.169,25	16.369,50	11,53
Reproductor	699,91	455,50	1.155,41	16.175,74	11,35
Auxiliar	700,05	467,82	1.167,87	16.350,18	11,48
OFICINA TECN. TALLER					
Jefe de Taller	728,47	901,87	1.630,34	22.824,76	16,01
Contra maestre	715,81	734,59	1.450,40	20.305,60	14,26
Maestro de Primera	714,76	735,32	1.450,08	20.301,12	14,22
Maestro de Segunda	713,58	678,73	1.392,31	19.492,34	13,67
Encargado	714,13	680,40	1.394,53	19.523,42	13,71
Auxiliar	700,05	467,82	1.167,87	16.350,18	11,48
OFICINA ADMTVA.					
Jefe de Primera	740,49	948,70	1.689,19	23.648,66	16,57
Jefe de Segunda	722,94	830,99	1.553,93	21.755,02	15,24
Oficial de Primera	714,13	680,40	1.394,53	19.523,42	13,71
Oficial de Segunda	708,79	551,51	1.260,30	17.644,20	12,37
Auxiliar	699,91	467,98	1.167,89	16.350,46	11,48
ASPIRANTES Y BOTONES					
EN TODAS SECCIONES					
Menores de 18 años	691,47	67,63	759,10	10.627,40	-
SUBALTERNOS					
Listero	705,14	492,45	1.197,59	16.766,26	11,75
Almacenero	699,70	452,52	1.152,22	16.131,08	11,35
Ordenanza	694,87	450,51	1.145,38	16.035,32	11,23
Portero	694,87	450,51	1.145,38	16.035,32	11,23
Vigilante	695,40	454,15	1.149,55	16.093,70	11,31
Telefonista	694,74	393,42	1.088,16	15.234,24	10,67
PERSONAL REMUNERACION DIARIA					
Oficial primera	23,52	19,09	42,61	18.151,86	12,69
Oficial segunda	23,41	17,61	41,02	17.474,52	12,25
Oficial tercera	23,32	16,10	39,42	16.792,92	11,75
Especialista	23,27	15,24	38,51	16.405,26	11,53
Peón	23,16	14,64	37,80	16.102,80	11,31
Ayte. menor 18 años	23,04	-	23,04	9.815,04	-
Chófer de camión	23,52	19,09	42,61	18.151,86	12,69
Chófer de turismo	23,41	17,61	41,02	17.474,52	12,25
Chófer de motocarro	23,32	16,10	39,42	16.792,92	11,75





TABLA SALARIAL AÑO 2.016 NUEVA CLASIFICACIÓN

	DIVISION	CATEGORIA	SALARIO	PLUS	SALARIO	SALARIO	HORA
GRUPO	FUNCIONAL	PROFESIONAL	BASE	CONVENIO	TOTAL	ANUAL	EXTRA
1	Técnicos	Ingenieros y Licenciados	761,26	1.183,01	1.944,27/mes	27.219,78	19,09
2	Técnicos	Peritos y Ayudantes	746,09	937,73	1.683,82/mes	23.573,48	16,51
		Graduados Sociales	728,44	830,77	1.559,21/mes	21.828,94	15,32
	Empleados	Jefe 1ª Administrativo	740,49	948,70	1.689,19/mes	23.648,66	16,57
	Operarios	Jefe taller (F.Cualificada)	728,47	901,87	1.630,34/mes	22.824,76	16,01
3	Técnicos	Delineante Proyectista	724,76	834,45	1.559,21/mes	21.828,94	15,32
	Empleados	Jefe 2ª Administrativo	722,94	830,99	1.553,93/mes	21.755,02	15,24
	Operarios	Maestro Industrial	720,55	760,09	1.480,64/mes	20.728,96	14,56
		Contra maestre	715,81	734,59	1.450,40/mes	20.305,60	14,26
		Maestro de 1ª	714,76	735,32	1.450,08/mes	20.301,12	14,22
4	Empleados	Delineante de 1ª	714,11	692,98	1.407,09mes	19.699,26	13,82
	Operarios	Maestro de 2ª	713,58	678,73	1.392,31/mes	19.492,34	13,67
		Encargado	714,13	680,40	1.394,53/mes	19.523,42	13,71
5A	Empleados	Oficial de 1ª Administrativo	714,13	680,40	1.394,53/mes	19.523,42	13,71
	Operarios	Oficial de 1ª	23,52	19,09	42,61/día	18.151,86	12,69
		Chófer de Camión	23,52	19,09	42,61/día	18.151,86	12,69
5B	Empleados	Delineante de 2ª	707,86	552,05	1.259,91/mes	17.638,74	12,37
		Oficial de 2ª Administrativo	708,79	551,51	1.260,30/mes	17.644,20	12,37
	Operarios	Oficial de 2ª	23,41	17,61	41,02/día	17.474,52	12,25





		Chófer de Turismo	23,41	17,61	41,02/día	17.474,52	12,25
6A	Operarios	Oficial de 3ª	23,32	16,10	39,42/día	16.792,92	11,75
		Conductor de Máquina	23,32	16,10	39,42/día	16.792,92	11,75
6B	Empleados	Auxiliar Oficina Técnica	700,05	467,82	1.167,87/mes	16.350,18	11,48
		Auxiliar Administrativo	699,91	467,98	1.167,89/mes	16.350,46	11,48
		Almacenero	699,70	452,52	1.152,22/mes	16.131,08	11,35
	Operarios	Especialista	23,27	15,24	38,51/día	16.405,26	11,53
7	Empleados	Ordenanza	694,87	450,51	1.145,38/mes	16.035,32	11,23
		Portero	694,87	450,51	1.145,38/mes	16.035,32	11,23
	Operarios	Peón	23,16	14,64	37,80/día	16.102,80	11,31
8	Empleados	Aspirante menor 18 años	691,47	67,63	759,10/mes	10.627,40	-
	Operarios	Ayudante menor 18 años	23,04	-	23,04/día	9.815,04	-





ANEXO IV
CAPÍTULO III ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL
Clasificación Profesional

Art. 10. Criterios generales

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

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.

3. En 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, podrán establecerse 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 serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

6. Las categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos

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

Empleados

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

Operarios

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

7. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos.

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





B. Iniciativa.

Factor 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 que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el 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.

Art. 11. Adaptación en Ámbitos Inferiores

1. La aplicación de la Clasificación Profesional requiere un proceso de adaptación negociada en los ámbitos inferiores de negociación.

2. Con objeto de facilitar la adaptación en los distintos ámbitos de negociación, se aportan los siguientes instrumentos:

2.1. Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada Grupo Profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de las Comisiones Negociadoras de los convenios, para reflejar las características específicas de empresas y/o subsectores.

2.2. Relación a título orientativo de las antiguas categorías que se integran en cada Grupo Profesional, al efectuar la adaptación en los ámbitos inferiores.

2.3. El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de una empresa y el tamaño de la misma, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales descritas en el presente Acuerdo, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales.

Art. 12. Implantación

Los convenios colectivos de ámbito inferior tendrán que adaptar el presente sistema de Clasificación Profesional.

Debido a que la implantación del Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, será necesario facilitar una adaptación paulatina de los mismos y, en este sentido, las partes deberán abordar en niveles inferiores su negociación para establecer salario o salarios de grupo, de acuerdo con los criterios establecidos en este Capítulo.

En el caso de discrepancias entre las partes durante la negociación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, las partes podrán pedir la mediación de la Comisión Paritaria del Acuerdo Estatal. En el supuesto que ya esté implementada dicha clasificación, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la misma, deberán ser resueltas en las comisiones paritarias correspondientes a su ámbito.





Grupos Profesionales

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios Generales

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

Formación

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Técnicos:

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

Tareas

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador 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. Podrán incluirse en este grupo, los denominados "Titulados superiores de entrada".

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Técnicos:

- Titulados superiores de entrada (1)
- Projectistas
- A.T.S. y/o D.U.E.
- Arquitectos técnicos (Aparejadores)
- Ingenieros técnicos (Peritos)
- Graduados sociales y/o Diplomado en relaciones laborales

Tareas

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.
5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios Generales

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Técnicos:

- Analista programador
- Delineante proyectista
- Dibujante proyectista





Jefes de Áreas y Servicios

b) Empleados:

- Jefes de Áreas y Servicios

c) Operarios:

- Jefe de taller

- Maestro industrial

Tareas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios Generales

Aquellos trabajadores/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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados:

- Delineantes de 1ª
- Técnicos administrativos (Controller...)
- Técnicos laboratorio
- Técnicos organización

b) Operarios:

- Encargados
- Profesional de oficio especial

Tareas

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.





10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que receptionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales

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

Formación

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados:

- Delineante de 2ª
 - Oficiales administrativos de 1ª y 2ª
 - Comercial
- b) Operarios:
- Chofer de camión
 - Coordinadores de grupo
 - Profesionales de oficio de 1ª y 2ª
 - Profesional siderúrgico de 1ª y 2ª
 - Personal de diques y buques (2)

Tareas

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.





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

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados:

- Almacenero
- Auxiliares en general
- Dependiente





- Operador de ordenador

- Telefonista

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

b) Operarios:

- Chófer de turismo

- Conductor de máquina

- Especialista

- Profesional de oficio de 3ª

- Profesional siderúrgico de 3ª

Tareas

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

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





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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios Generales

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

Formación

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados:

- Ordenanza

- Portero

b) Operarios:

- Peón

- Aprendiz 16 años

- Aprendiz 17 años

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

Tareas

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

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no 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 CLASIFICACIÓN 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, que como máximo podrá ser de 12 meses, para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

(2)- (Categorías profesionales diques y muelles).- El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres rana, etc., quedarían encuadrados en el Grupo Profesional 5º de la actual Clasificación Profesional.





CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

		Técnicos	Grupo
		Analista de Sistemas (Titulado superior) Arquitectos Directores de áreas y servicios Ingenieros Licenciados	1
		Titulados Superiores de entrada A.T.S. y/o D.U.E. Arquitectos Técnicos (Aparejadores) Proyectistas Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura Graduados Sociales y/o Diplomado en Rel. Lab. Ingenieros Técnicos (Peritos)	2
Operarios	Empleados	Técnicos	Grupo
Jefes de Taller Maestro Industrial	Jefes de Áreas y Servicios	Analista Programador Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefes de Áreas y Servicios	3
Encargados Profesional de Oficio Especial	Delineante 1ª Técnicos Administrativos (Controller) Técnicos Laboratorio Técnicos Organización		4
Chófer de Camión Coordinador de grupo Profesional de Oficio de 1ª y 2ª Profesional Siderúrgico de 1ª y 2ª	Delineante 2ª Oficiales Administrativos de 1ª y 2ª Comercial		5
Chófer de turismo Conductor de máquina Especialista Profesional de Oficio de 3ª Profesional Siderúrgico de 3ª	Almacenero Auxiliares en general Dependiente Operador de Ordenador Telefonista		6
Peón Aprendiz de 16 años Aprendiz de 17 años Aprendiz >18 años de (1er, 2º y 3er año)	Ordenanza Portero		7





ACUERDO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL METAL DE VALLADOLID Clasificación Profesional

B.O.PROV. del 17.06.2008

1º.- Con fecha 3 de abril de 2006 fue suscrito, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. (FM-CCOO) y la Federación del Metal, Construcción y Afines de la UGT (MCA-UGT) en representación de los trabajadores del mismo, el Acuerdo Estatal del Sector del Metal al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el Boletín Oficial del Estado del día 04.10.2006.

2º.- En el Capítulo III de señalado acuerdo se regula la Clasificación Profesional y establece en su artículo 12.4 que: "los convenios de ámbito inferior adaptarán y desarrollarán sus textos, incluyendo la clasificación profesional a partir del término de su vigencia o antes si las partes firmantes de los mismos así lo estiman conveniente". Que al mismo tiempo el mencionado acuerdo establece en su disposición transitoria primera que: "las empresas que cuenten con convenio propio quedarán exceptuadas, en todo o en parte, de lo dispuesto en señalado acuerdo si así lo acuerdan, de conformidad con la legislación vigente, y manifiestan de forma expresa".

3º.- Por su parte, el convenio colectivo vigente en la industria siderometalúrgica de Valladolid y provincia, incluyó como anexo II del mismo el Acuerdo Estatal del Sector del Metal sobre Clasificación Profesional, creando una Comisión Mixta para la aplicación e interpretación del mismo con la voluntad de llegar a un acuerdo antes de 1º de enero del 2008.

4º.- Una vez concluido el trabajo por la comisión mixta designada al efecto, por la misma se llega al siguiente acuerdo de adaptación y desarrollo, pasando a ser, en su consecuencia, de aplicación el acuerdo marco nacional sobre clasificación profesional con las modificaciones y variaciones contenidas en el presente acuerdo provincial:

Primero. Vigencia.

El presente acuerdo sobre clasificación profesional para la industria siderometalúrgica de la provincia de Valladolid, es firmado y suscrito por la comisión mixta de aplicación e interpretación, surtiendo efectos a partir del día primero de abril del 2.009.

Segundo. Procedimiento.

El presente acuerdo sobre clasificación profesional se adopta atendiendo los criterios del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, con las modificaciones y variaciones pactadas por las partes en el ejercicio de sus facultades de adaptación y desarrollo.

A tal fin se elabora y adjunta como anexo la tabla de encuadramiento de las categorías en los grupos profesionales y divisiones funcionales de la nueva estructura. Las tareas y categorías no recogidas en la citada tabla, para el caso de existir en la empresa se atenderá a lo especificado en el acuerdo sectorial.

Tabla de encuadramiento para cuya confección se han tenido en cuenta por las partes las categorías profesionales y los importes salariales vigentes; las funciones, tareas y responsabilidades propias de las mismas; el grado de concurrencia de los factores de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad del grupo profesional, categoría profesional y división funcional de que se trate; y finalmente, la importancia relativa de los puestos de trabajo.

Tercero. Estructura profesional

La nueva estructura de encuadramiento profesional del convenio para la industria siderometalúrgica de Valladolid, basada en grupos profesionales, consta de Ocho grupos profesionales que se dividen funcionalmente en: técnicos, empleados y operarios, todo ello según el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, publicado en el Boletín Oficial del Estado del día 04.10.2006.

Los grupos 5 y 6 se subdividen, a su vez, de acuerdo con los siguientes criterios:

GRUPO 5-A: Estarán encuadrados en este subgrupo los trabajadores/as que desempeñen las tareas de su profesión o actividad correspondiente a su grupo profesional y división funcional, con un grado alto en los factores de conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

GRUPO 5-B: Estarán encuadrados en este subgrupo los trabajadores/as que desempeñen las tareas de su profesión o actividad correspondiente a su grupo profesional y división funcional, con un grado medio en los factores de conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

GRUPO 6-A: Estarán encuadrados en este subgrupo los trabajadores/as que desempeñen las tareas de su profesión o actividad correspondiente a su grupo profesional y división funcional, con un grado básico en los factores de conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

GRUPO 6-B: Estarán encuadrados en este subgrupo los trabajadores/as que desempeñen las tareas de su profesión o actividad correspondiente a su grupo profesional y división funcional, con un grado elemental en los factores de conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

El grupo profesional 8, tiene carácter especial, agrupa a aquellos trabajadores que, siendo menores de dieciocho años, no se acojan a ningún contrato formativo, y que desarrollen tareas sencillas y auxiliares o de ayuda para su promoción y formación profesional en el trabajo.

Cuarto. Retribución

Para el establecimiento de los salarios y tabla correspondiente que se adjunta como anexo, las partes han tenido en cuenta los criterios expuestos en el presente acuerdo.





Quinto. Encuadramiento

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional, categoría profesional y división funcional, se realizará por la empresa de conformidad con el contenido del presente acuerdo de adaptación. Respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas que a título personal tuviera reconocidas cada trabajador.

Sexto. Comisión paritaria

Se acuerda la constitución de una comisión paritaria sobre clasificación profesional para verificar la correcta aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del nuevo sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales y divisiones funcionales, del convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Valladolid.

Dicha comisión paritaria estará compuesta por el mismo número de miembros y tendrá el mismo funcionamiento que la comisión paritaria del convenio.

La comisión paritaria sobre clasificación profesional se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes con el objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de grupos profesionales y efectuar las adaptaciones que estime pertinentes.

Séptimo.- Cláusula de salvaguarda

Aquellas empresas con convenio o acuerdo colectivo propio, no quedarán afectadas por el contenido del presente acuerdo, salvo pacto en contrario. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dichos convenios así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a sus intereses convenga, teniendo como referencia el presente acuerdo así como el nacional.

Octavo.- Vinculación a la totalidad.

Formando el presente acuerdo un todo orgánico, si se declarara la nulidad de alguna o algunas de sus partes, se considerará igualmente nulo todo el contenido del acuerdo. Obligándose las partes en tal circunstancia a renegociar de inmediato un nuevo acuerdo.

