

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Economía, Emprego e Industria

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Emprego e Economía Social

*Resolución pola que se inscribe no rexistro e se dá publicidade ao convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2015-2019*

Visto o expediente do convenio colectivo de traballo para a Industria Siderometalúrxica da provincia da Coruña, 2015-2019 (código 15000825011982), que foi suscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 22.11.2017, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria

#### RESOLVE:

1º.- Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2º.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da provincia da Coruña.

A Coruña, 23 de novembro de 2017

O Xefe Territorial

Isidoro Martínez Arca

### CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE LA CORUÑA 2015-2016-2017-2018 y 2019

#### CAPÍTULO I

#### ÁMBITOS DE APLICACIÓN

#### Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

De conformidade con el artículo 2 del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOE 19/06/2017), el ámbito funcional del Sector del Metal comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

De este modo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio las siguientes actividades y productos: metalurgia, siderurgia; automoción y sus componentes; construcción naval y su industria auxiliar; industria aeroespacial y sus componentes, así como material ferroviario, componentes de energías renovables; robótica, domótica, automatismos y su programación, ordenadores y sus periféricos o dispositivos auxiliares; circuitos impresos e integrados y artículos similares; infraestructuras tecnológicas; equipos y tecnologías de telecomunicaciones y de la información; y todo tipo de equipos, productos y aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos.

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satélites, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y/o complementarias del Sector.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calorifugado, grúas-torre, placas solares, y las de joyería, relojería o bisutería; juguetes; cubertería y menaje; cerrajería; armas; aparatos médicos; industria óptica y mecánica de precisión; lámparas y aparatos eléctricos; conservación, corte y reposición de contadores y lectores de contadores eléctricos; recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, así como aquellas otras actividades específicas y/o complementarias del Sector.

Igualmente, se incluyen las actividades de fabricación, instalación, mantenimiento o montaje de equipamientos industriales, carpintería metálica, calderería, mecanización y automatización, incluidas en el sector o en cualquier otro que requiera tales servicios, así como la limpieza de maquinaria industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITV y aquellas de carácter auxiliar, complementarias o afines, directamente relacionadas con el Sector.

Será también de aplicación a la industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm.

Quedarán fuera del ámbito del convenio, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna de ellas esté incluida en el ámbito funcional de este convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este convenio, están recogidas en el Anexo I del Convenio Colectivo Estatal.

Los CNAEs recogidos en dicho Anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptibles de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

## **Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL**

Las normas de este convenio serán de aplicación en la provincia de A Coruña incluyendo a las empresas extranjeras siempre que sea más beneficioso que el del lugar de procedencia.

## **Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.**

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, excepto a los que desempeñen el cargo de consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la empresa, a no ser que el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este convenio, en cuyo caso les será aplicable.

### **DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del E.T., las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo son las siguientes:

a) Por la parte empresarial: Asociación de empresas Siderometalúrgicas de la provincia de La Coruña, Asociación de Instaladores Eléctricos, Asociación de empresarios de Gas y Calefacción y Asociación de Talleres de reparación de Automóviles.

b) Por la parte social: MCA UGT Galicia y Federación Industria de CCOO Galicia

## **Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL**

Este convenio iniciará sus efectos a partir del 1 de Enero del 2017 hasta el 31 de Diciembre de 2019, entrando en vigor desde el momento de su publicación, excepto en material salarial que tendrá efectos retroactivos a 1 de enero del 2015, en los términos y condiciones pactados en el art. 38 que regula los incrementos salariales.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo y mientras no se alcance un nuevo acuerdo expreso, mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio Colectivo.

Asimismo, los acuerdos aprobados en la Comisión Paritaria del Convenio durante la vigencia del convenio, se incorporarán al texto del mismo,

#### **Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

#### **Artículo 6.- GARANTÍAS PERSONALES**

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

## **CAPÍTULO II**

### **EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 7.- CRITERIOS GENERALES**

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el conjunto de las empresas del sector.

Asimismo, se potenciará la igualdad de oportunidades y, dada la escasa presencia de mujeres en el sector, ambas partes se comprometen a favorecer una mayor contratación de las mismas para los centros de producción afectados por este convenio.

#### **Artículo 8.- CONTRATO DE TRABAJO**

El contrato de trabajo será suscrito entre las empresas y el trabajador/a por escrito, con entrega a éste de un ejemplar dentro de los 15 días siguientes a su incorporación, de acuerdo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que, necesariamente, será inscrito en la oficina de empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional en la que quede encuadrado el trabajador, en todo caso, el contenido mínimo del contrato.

Se considera como contenido mínimo del contrato la fijación en el mismo de la identificación completa de las partes contratantes, la localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador/a; el domicilio de la sede social de la empresa; el grupo y nivel; especialidad, oficio o puesto de trabajo en el que quede adscrito el trabajador/a; la retribución total anual inicialmente pactada y la expresión y la identificación del Convenio Colectivo aplicable.

Se entregará una copia básica de los contratos que se formalicen por escrito a la representación de los trabajadores.

Las empresas notificarán a la representación legal de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo de la cual la copia básica fue entregada, así como las denuncias correspondientes a los mismos.

#### **Artículo 9.- CONTRATACIÓN TEMPORAL**

Las partes firmantes del presente Convenio, con el fin de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, acuerdan fomentar la contratación indefinida, estableciendo como plantilla de trabajadores fija mínima de las empresas el 60 por ciento, entendiendo por plantilla de trabajadores total la media de los últimos 30 meses del personal vinculado por este convenio.

##### **A) Contrato para la formación y el aprendizaje**

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores.

La duración mínima del contrato será de nueve meses y la máxima de 30 meses. En atención a las necesidades formativas del trabajador, éste podrá prorrogarse seis meses más.

Este contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años (menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni en los supuestos de contratos suscritos en el marco de los programas públicos de empleo y formación.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad.

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 4, 5 y 6 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria.

El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 20 % el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

La retribución será la establecida en los convenios colectivos de ámbito inferior y no podrá ser inferior al salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se ha formalizado el contrato de formación.

La retribución, así determinada, se entiende referida a la jornada anual establecida para cada año de vigencia del convenio de aplicación.

Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta.

Si concluido el contrato, el trabajador no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

#### B) Contratos en prácticas:

La retribución de los trabajadores con un contrato en prácticas será del 85 % o del 95 % del salario asignado para su grupo profesional, grupo o nivel, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

#### C) Contratos a tiempo parcial:

El contrato de trabajo se entenderá a tiempo parcial cuando se acordase la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a jornada completa.

La jornada anual no podrá ser superior al 85% ni inferior al 15% de la jornada que figure en cada momento en el presente convenio.

La realización de horas complementarias se rige en todo caso por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos trabajadores podrán realizar horas extraordinarias en los términos previstos en el art. 35.2 del ET y gozarán de los mismos derechos que los trabajadores/as a tiempo completo.

#### D) Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Estos contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

E) Las empresas que contraten trabajadores a través de contratos formativos (contrato para la formación y contrato en prácticas) estarán obligadas a convertir un 40 %, como mínimo, de estos contratos en contratos indefinidos de fomento del empleo, cuando se haya alcanzado el plazo máximo legal de duración de los mismos (2 años).

Las empresas que contraten trabajadores, a través de contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, estarán obligadas, al término de la duración máxima legal de los mismos (12 meses), a convertir un 25 %, como mínimo, de estos contratos en contratos indefinidos de fomento del empleo.

F) Empresas de servicios. No se podrá recurrir a empresas de servicios para la realización de actividades que figuran en el ámbito funcional del presente convenio, pero pudiendo contratar servicios a empresas cuyas actividades no están comprendidas en el ámbito de este convenio.

**Artigo 10.- SUBCONTRATACIÓN.**

Las empresas que subcontraten con otras la ejecución de obras o servicios responderán ante los trabajadores/as de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el art. 42 del Estatuto de los trabajadores, quedando referido el límite de responsabilidad de dicha disposición a las obligaciones de naturaleza salarial y cotizaciones a la Seguridad Social.

Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en este convenio.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a que se refiere el art. 42.4 y art. 64 del E.T., cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de los trabajadores/as sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, el número de trabajadores/as que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

**Artículo 11.- SUBROGACIÓN.**

1.- Al remate de la concesión de una contrata, se producirá la subrogación del personal en todos sus derechos y obligaciones siempre que la misma sea para prestar servicios de mantenimiento en las Administraciones Públicas y/o Empresas Públicas en virtud de una concesión administrativa o contrato público y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1.1 Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad de seis meses.
- 1.2 Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la concesión se encuentren de baja por IT, siempre y cuando prestaran sus servicios en el centro de trabajo objeto de subrogación antes de la suspensión del contrato de trabajo.

2.- Los supuestos anteriores deberán acreditarse fidedigna y documentalmente por la empresa saliente en el plazo de cinco días mediante la siguiente documentación:

- 2.1 Copia del contrato de trabajo y prórrogas en caso de existir
- 2.2 Fotocopias TC1 y TC2 de los tres últimos meses
- 2.3 Certificado del INSS de estar al corriente de los pagos de la Seguridad Social.
- 2.4 Fotocopias de las nóminas de los últimos tres meses.
- 2.5 Relación del personal con nombre y apellidos, dirección, nº de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario y fecha de vacaciones.
- 2.6 En el plazo de los 10 días siguientes a la subrogación, la empresa saliente deberá entregar a la entrante copia de los documentos debidamente firmados por el trabajador, en los que conste que este recibió de la empresa saliente la liquidación de haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente ninguna cantidad.

3.- Se creará una comisión paritaria por los firmantes del convenio colectivo, en la que se analizará y estudiará la subrogación laboral en otros sectores, para la negociación del próximo convenio colectivo.

**Artículo 12.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

La utilización de esta vía de contratación quedará limitada a situaciones excepcionales para cubrir imprevistos, tales como incapacidad temporal, vacaciones, licencias, períodos punta y fuerza mayor. También quedarán excluidas las actividades y trabajos que sean especialmente tóxicos, penosos o peligrosos.

**Artículo 13.- INDEMNIZACIONES CONTRATOS NO INDEFINIDOS**

Las empresas acogidas a este Convenio abonarán a la finalización del contrato a los trabajadores/as con contratos no indefinidos, en concepto de indemnización, una compensación de eventualidad equivalente al importe de 16 días por año trabajado.

La indemnización regulada en este artículo, que incluye todas las modalidades de contrato temporal, se corresponde con la indemnización de fin de contrato prevista legalmente en el art.49.1.c del ET, mejorada en su cuantificación, siendo esta exclusivamente su naturaleza.

Esta indemnización no será aplicable en los casos de conversión del contrato eventual en indefinido.

**Artículo 14.- PERÍODO DE PRUEBA**

El ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo 1: hasta 6 meses
- Grupo 2: hasta 6 meses
- Grupo 3: hasta 2 meses
- Grupo 4: hasta 1 mes
- Grupo 5: hasta 1 mes
- Grupo 6: hasta 15 días
- Grupo 7: hasta 15 días.

En los contratos en prácticas el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses si tienen certificado de nivel 3, 4 ó 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como periodo de prueba. Si al término del contrato de prácticas el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos; se computará el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de IT que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reiniciará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo. Cuando la situación de IT sea derivada de accidente laboral no se interrumpirá el cómputo del período de prueba

**Artículo 15.- ESCALAFONES**

Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal, estableciendo un escalafón por cada profesión u oficio. En su confección deberá especificarse:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de ingreso en la empresa.
- c) División funcional y grupo profesional a los que pertenece el trabajador.
- d) Fecha de ingreso en el grupo profesional.
- e) Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador en la escala vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo grupo profesional. En caso de igualdad, se aplicará discriminación positiva a favor de la mujer, subsidiariamente se tendrá en cuenta la fecha de ingreso en la empresa y se estará a la misma, la mayor edad del trabajador/a.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de los trabajadores a través de sus representantes legales, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de 15 días.

La empresa, dentro del primer trimestre natural de cada año, expondrá el censo del personal en los tabloneros de anuncios con los datos señalados.

**Artículo 16.- CESES VOLUNTARIOS**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente y lleven más de un año al servicio de la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso. La misma obligación tienen las empresas.

- Personal titulado.....	1 mes
- Resto de personal .....	15 días

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



Teniendo avisado con la referida antelación, la empresa estará obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos se abonarán en el momento habitual de pago.

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

### **CAPÍTULO III**

#### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

##### **Artículo 17.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

De acuerdo con lo regulado en el artículo 30 del II Convenio Colectivo Estatal de Sector del Metal, los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

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/as.

En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Esta nueva clasificación profesional pretende alcanzar una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin disminución de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que suponga discriminación alguna por razones de edad, sexo o cualquier otra índole.

##### **Artículo 18.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN**

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado Grupo Profesional y a una División Funcional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/a. El desempeño de las funciones que soporta su clasificación organizativa constituye el contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma; recibiendo previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifiquen en este Convenio.

Los grupos profesionales serán los indicados en el Anexo I que incluye el encuadramiento y la descripción de funciones.

##### **Artículo 19.- MOVILIDAD FUNCIONAL. CONCEPTO Y PRINCIPIOS GENERALES**

Se considera movilidad funcional cualquier cambio de funciones y tareas previamente encomendadas y realizadas por el trabajador dentro del centro de trabajo al que está adscrito.

Un límite específico a la aplicación de la movilidad funcional lo constituye la necesidad de titulación académica o profesional, así como cualquier otro permiso, licencia o habilitación exigido por la legislación para el ejercicio de una determinada profesión o función.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional, las direcciones de las empresas deberán garantizar, con carácter previo al cambio, los conocimientos, habilidades o reciclajes necesarios que faciliten o habiliten a los trabajadores afectados la suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las nuevas tareas y funciones designadas.

La aplicación de la movilidad funcional se hará salvaguardando el principio general de buena fe contractual, así como el principio específico de igualdad y no-discriminación en las relaciones laborales.

Asimismo, dicha movilidad se producirá sin menoscabo de la dignidad de los trabajadores y sin perjuicio de sus derechos profesionales y económicos.

No cabrá invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Siempre que sea posible, la aplicación de la movilidad funcional se hará respetando la voluntariedad de los trabajadores.

Siendo la movilidad funcional materia esencial de las condiciones de prestación de trabajo, para su correcta aplicación se hace necesaria, en todo momento, la participación de los representantes legales de los trabajadores en los términos que se indican en este Convenio.

**Artículo 20.- CLASES DE MOVILIDAD FUNCIONAL**

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

a) Movilidad funcional vertical. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia del trabajador, pero no así la división funcional a la que está adscrito.

Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

a.1.) Movilidad vertical ascendente, que se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas al trabajador corresponden a un grupo profesional de nivel superior sin alterar la división funcional de pertenencia.

a.2.) Movilidad vertical descendente, que se produce cuando las nuevas tareas y funciones encomendadas corresponden a un grupo profesional de nivel inferior sin alterar la división funcional de pertenencia.

b) Movilidad funcional horizontal. Es aquella que implica el cambio de división funcional de adscripción previa del trabajador.

a) Movilidad funcional ordinaria. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones de tareas se producen dentro de los límites de encuadramiento profesional del trabajador, esto es, su pertenencia a un grupo profesional y una división funcional determinada.

**Artículo 21.- MOVILIDAD FUNCIONAL VERTICAL**

a) En caso de movilidad funcional ascendente:

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tal las no superiores a seis meses (salvo en caso de sustitución por I.T., o excedencia), las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores a la realización de tareas de un grupo profesional de nivel superior dentro de la misma división funcional.

Siempre que las direcciones de las empresas tengan necesidad de hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional, se notificarán los cambios simultáneamente a los trabajadores afectados y su representación legal.

Dicha notificación, por lo menos, deberá incluir:

- Una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios.
- La identificación de los trabajadores afectados.
- Duración estimada de la movilidad.

En este sentido, las direcciones de las empresas tendrán en cuenta las opiniones y sugerencias de la representación legal de los trabajadores respecto a los cambios propuestos.

Si el cambio del grupo profesional lleva consigo retribuciones superiores, los trabajadores afectados percibirán las del puesto de destino.

En el caso de que el cambio del puesto supere los seis meses en un año o los ocho meses en dos años (salvo que esté fundado en motivos de sustitución por I.T., o excedencia) el trabajador podrá, a voluntad propia, solicitar el cambio de grupo profesional, o volver al puesto que ocupaba con anterioridad.

En todo caso, sea cual sea el tiempo de duración de la movilidad y la causa que la generó, se reconocerá y se valorará, a efectos de promoción profesional y en los términos que se acuerde, el mérito que supone la ocupación de funciones de tareas de grupos profesionales de nivel superior.

b) En caso de movilidad funcional vertical descendente:

Por razones organizativas, técnicas o productivas (justificadas en razones perentorias o imprevisibles de la actividad productiva), las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores la realización de funciones o tareas de un grupo profesional de nivel inferior.

La adscripción a este tipo de función y tareas se hará por el tiempo imprescindible para su atención, que, en todo caso, no habrá de exceder de los tres meses. Transcurrido este período de tiempo, el trabajador será reincorporado al puesto de origen.

Siempre que las direcciones de las empresas encuentren imprescindible hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será necesario la comunicación a la representación legal de los trabajadores.

Para eso, la dirección empresarial notificará la intención de los cambios simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal, en los mismos términos previstos en el apartado anterior. En todo caso, siempre se valorarán los tiempos de permanencia en los puestos correspondientes a grupos profesionales de nivel inferior para el caso de futuras necesidades de este tipo, estableciendo un reparto equitativo entre los distintos trabajadores cuando surja el requerimiento de este tipo de movilidad.



Los trabajadores afectados por esta clase de movilidad funcional percibirán las retribuciones propias del puesto y grupo profesional de origen.

#### **Artículo 22.- MOVILIDAD DENTRO DEL GRUPO PROFESIONAL**

Las empresas podrán destinar a los trabajadores a la realización de funciones o tareas de distintos niveles salariales dentro de un mismo grupo profesional.

En cualquier caso, se garantizará el mantenimiento de las retribuciones que las personas afectadas viniesen percibiendo en sus anteriores puestos, en caso de que éstas fuesen superiores a las del puesto de destino. Si las retribuciones del puesto de destino fuesen superiores, los trabajadores afectados percibirán las del nuevo puesto.

#### **Artículo 23.- PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la Empresa.

B) Para ascender a un grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia entre otras las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Tener desempeñado función de superior grupo profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto que vaya a desempeñar.
- f) La permanencia en el grupo profesional.

C) En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso aplicando la discriminación positiva a favor de la mujer, subsidiariamente se adjudicará al trabajador/a más antiguo

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

#### **Artículo 24.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

Este artículo se regula en base a lo establecido en el Capítulo VII del Convenio Estatal del Metal,

La movilidad geográfica, en el ámbito de este Convenio, afecta a los siguientes casos:

- a) Desplazamientos
- b) Traslados

#### **Artículo 25.- DESPLAZAMIENTOS**

Este artículo se regula en base a lo establecido en el Capítulo VII del Convenio Estatal del Metal,

Se entiende por desplazamientos el destino temporal de un trabajador a un lugar distinto de su centro habitual de trabajo.

Las empresas podrán desplazar sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses, estableciéndose un preaviso de 5 días naturales de antelación para desplazamientos de entre 45 días naturales y 3 meses.

En los supuestos que los desplazamientos exijan pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y, en el supuesto que por este procedimiento no cubriesen los puestos a prever, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias para no ser desplazados:

- a) Representantes legales de los trabajadores.
- b) Disminuidos físicos y psíquicos.
- c) Mujeres embarazadas, personas que disfruten del permiso de lactancia o de alguna reducción de jornada por atención a menores o a familiares.

Las empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio deberán avisar previamente a los afectados con, por lo menos, diez días laborales de antelación.

En cualquier caso, los avisos previos deberán realizarse por escrito.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea en la obligación de abandonar su puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento, o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan al trabajador pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a sus domicilios periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación de las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvención del desplazamiento de sus familiares, etc.

En el supuesto de no llegar a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, ya sea una o varias obras, sin computar como tales las de viaje, estos gastos correrán a cargo del empresario.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, las vacaciones anuales.

En los supuestos de desplazamiento se generará el derecho, además de la totalidad de las retribuciones económicas que habitualmente se viniesen percibiendo, a las dietas y gastos de viaje que proceda.

Si por necesidad o conveniencia de la empresa el trabajador tuviese que desplazarse a prestar su labor en otros centros de trabajo, el tiempo invertido en el desplazamiento deberá caer dentro de la jornada establecida.

Si como consecuencia del desplazamiento tuviese que iniciarse el viaje antes de dar comienzo a su jornada o, si como consecuencia del regreso a su punto de partida, éste se produjese una vez superada la hora oficial de finalización de la jornada, el trabajador percibirá el tiempo de exceso de la jornada como horas extras.

#### INCORPORACIÓN A OBRA. –

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las empresas de montaje, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, etc. para el personal contratado específicamente a estos efectos, en los cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad en consonancia con el carácter transitorio, móvil o itinerante de sus centros de Trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de las obras.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a 6 meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con 10 días, como mínimo, de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por tiempo entre 15 días y 6 meses, el preaviso será de 5 días.

Si el desplazamiento o la incorporación a la obra es por tiempo superior a 3 meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán o cargo del empresario.

En todo caso el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacaciones, cuando el trabajador haya pactado con su empleador, y éste haya abonado su desplazamiento y el de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días por cuantía económica.

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

## Artículo 26.- TRASLADOS

Este artículo se regula en base a lo establecido en el Capítulo VII del Convenio Estatal del Metal,

Se considerará como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un centro de trabajo de la empresa distinto de aquél en el que venía prestando sus servicios, y que requiera cambio de su residencia habitual.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá, previa comunicación a la Representación Sindical, proceder al traslado de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma con carácter definitivo.

En el supuesto de traslado, el trabajador será avisado previamente con, por lo menos, 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado.

Éste percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el segundo año y el 20% al comenzar el tercer año, siempre sobre la base inicial.

En este supuesto se percibirán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y tres dietas por cada persona que viaja de los que compongan la familia y convivan con el desplazado.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y como máximo doce mensualidades

## Artículo 27.- TRASLADO DEL CENTRO DE TRABAJO

Este artículo se regula en base a lo establecido en el Capítulo VII del Convenio Estatal del Metal,

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, estará obligada a comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión.
- Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso, si por motivos de traslado resultase un gasto adicional para el trabajador, éste deberá ser compensado por la empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

## CAPÍTULO IV

### TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 28.- JORNADA DE TRABAJO

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán, hasta tanto se modifique legalmente, una jornada laboral máxima anual de 1.760 horas de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio

Se respetarán las jornadas actualmente existentes que en su cómputo anual sean más beneficiosas para los trabajadores.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, respetando en cómputo anual la jornada máxima antes indicada.

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, así como los períodos mínimos de descanso diario o semanal, cada empresa podrá realizar una distribución irregular de la jornada en períodos de tres meses.

El número de horas anuales que podrán ser aplicadas a la distribución heterogénea de la jornada no podrá superar las 70. En cada período trimestral, la distribución semanal podrá superar las cuarenta horas de trabajo con el límite de nueve horas diarias. El exceso de horas trabajadas se compensará en los períodos de menos trabajo.

La distribución heterogénea del máximo de 70 horas indicadas en el párrafo anterior se realizará respetando el calendario laboral preestablecido en cada empresa.

Antes del inicio de cada período de distribución irregular de jornada, se publicará el calendario correspondiente a dicho período. Esta publicación se realizará como mínimo con quince días de antelación al inicio de dicho período.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o, en su caso, del descanso semanal, la Empresa estará obligada a abonar al trabajador, además de los salarios

correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

#### NORMAS COMPLEMENTARIAS

En las empresas de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendidos de cables y redes telefónicas, la jornada de trabajo empezará a contarse desde el momento en el que el trabajador abandone el medio de locomoción facilitado por la empresa y terminará en el tajo.

La empresa proporcionará y costeará a todo su personal, locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en la que fueron contratados.

Se abonará por la empresa el equivalente a una sola hora sencilla de trabajo, no computable a efectos de jornada siempre que el tiempo invertido en los medios de locomoción exceda de hora y media.

#### Artículo 29.- HORARIO DE TRABAJO

Dentro de los tres primeros meses del año, cada empresa, previa consulta a la representación de los trabajadores, elaborará el calendario laboral, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como los días festivos, los descansos semanales y el período de vacaciones, el cual deberá ajustarse a la jornada anual de las 1.760 horas, indicándose expresamente las fechas de disfrute en el supuesto de producirse un exceso de la citada jornada.

**RETÉN:** Los trabajadores que voluntariamente se encuentren a disposición de la empresa, localizables mediante teléfono móvil o busca, y sean requeridos para prestar trabajo efectivo durante este tiempo de disponibilidad, y tengan la obligación de acudir ante un llamamiento de la empresa, tendrán derecho a un descanso de 8 horas entre el fin de dicho trabajo y la reincorporación a su jornada laboral considerándose trabajo efectivo el tiempo de su jornada laboral que se encuentre dentro de estas 8 horas de descanso.

Los trabajadores mencionados percibirán un complemento de retén de 60 euros semanales, excepto aquellos que, por este concepto, ya lo vengán percibiendo incluido en su salario. Los que lo vengán cobrando por importe superior mantendrán el derecho a percibirlo por ese superior importe.

#### Artículo 30.- VACACIONES

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de 23 días hábiles entendiéndose por días hábiles a estos efectos, de lunes a viernes. El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, preferentemente del 15 de junio al 15 de septiembre; pudiendo convenir en dividir su disfrute en 2 periodos, 12 días serán a conveniencia del trabajador y 11 de la empresa. El trabajador o trabajadora conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes, por lo menos, del comienzo de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el mencionado calendario 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 del E.T. 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 finalizado el año natural al que corresponda.

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 el caso que por necesidades del servicio el trabajador tuviese que disfrutar su período de vacaciones en fechas distintas a las establecidas tendrá derecho a una compensación económica de 100 euros.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no tuviesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de tenerse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá disminución en su retribución.

Si durante el disfrute de las vacaciones se produjera una situación de baja por Incapacidad Temporal, debida a enfermedad o accidente no laboral, quedarán interrumpidas las vacaciones y continuará su disfrute en las fechas que, de común acuerdo, fijasen ambas partes.

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

A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto al de su residencia habitual, se les reconocerán dos días naturales más al año, en concepto de tiempo de viajes de ida y regreso al mismo centro de trabajo, si el tiempo de cada viaje excede de 4 horas, computadas en medios de locomoción públicos.

En cuanto a retribución de las vacaciones, regirá lo convenido en ámbitos inferiores y, de no existir, los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

### Artículo 31.- PERMISOS Y LICENCIAS

A todos los trabajadores que lo soliciten, y previa justificación de su necesidad, les serán consideradas licencias sin pérdida de retribución, por los motivos siguientes:

a) Por matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho: quince días naturales en el caso de que uno de los cónyuges sea el propio trabajador. Un día natural si el matrimonio fuese de hermanos, hermanos políticos, hijos o padres.

b) Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales, ampliándose a dos más si necesita realizar un desplazamiento al efecto o si el parto fuese por cesárea. En los casos de adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y nacimientos prematuros o que el neonato requiera hospitalización, regirá lo dispuesto en la legislación vigente.

c) Por enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, cónyuges y hermanos: tres días laborables.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho, a partir del día del hecho causante a los tres días laborables.

No obstante, en caso de no hacer uso de dicho permiso a continuación del hecho causante, el trabajador o trabajadora tan solo podrá disfrutar de estos tres días, bien de forma continua o alterna, a su elección mientras dure la enfermedad grave u hospitalización,

En ambos casos podrán ampliarse hasta dos días más, cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento por este motivo.

d) Por fallecimiento de cónyuges e hijos, tres días laborables. Por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos, y hermanos: tres días naturales, pudiendo ampliarse hasta dos más cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento por tal motivo.

Dos días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precisen de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que se ampliarán a cuatro días naturales si necesita realizar un desplazamiento

e) Por traslado de su domicilio habitual: un día.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 22 horas al año, pudiendo ser utilizadas esas horas para acompañar a los hijos en edad de recibir asistencia por médico pediatra (menores de 15 años), a los hijos mayores de edad dependientes por problemas de discapacidad, y a los padres y padres políticos discapacitados a cargo.

h) Por el tiempo necesario, en caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse durante la jornada de trabajo.

Los permisos y licencias recogidos en el presente artículo afectarán de igual modo en los casos de matrimonio que en las parejas de hecho que acrediten su situación.

También tendrán derecho aquellos trabajadores que lo soliciten, a cinco días de licencia sin sueldo por enfermedad o defunción de familiares de la línea recta ascendente o descendente sin limitación o colaterales hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se entenderá que hay desplazamiento, a efectos de los permisos, cuando el trabajador tenga que viajar fuera de la comunidad autónoma gallega.

**GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**

TITULAR / CÓNYUGE				
1er GRADO	HIJO		PADRE-MADRE	
2º GRADO	NIETO		HERMANO	ABUELO
3er GRADO	BISNIETO	SOBRINO	TÍO	BISABUELO

**Artículo 32.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO**

Será de aplicación lo establecido en el artículo 48 bis del ET para la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Será de aplicación lo establecido en el apartado 4 del artículo 48 del E.T. para las suspensiones por nacimiento, adopción o acogimiento, y lo establecido en el apartado 5 del artículo 48 del E.T. para las suspensiones por riesgo durante el embarazo.

En este último supuesto, la empresa abonará un complemento a la prestación de la Seguridad Social, hasta contemplar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

Quando el período de suspensión coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del ET, el período de suspensión (de la trabajadora víctima de violencia de género) tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, excepto que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En ese caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho meses.

**Artículo 33.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES**

a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho diario por su acumulación en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo o equivalente a media jornada. La duración del mismo dependerá del período que reste desde la fecha de reincorporación de la madre o del padre (en el caso que sea este el que lo disfrute) del permiso de maternidad/paternidad, hasta la fecha en que el hijo o hija cumpla nueve meses. El disfrute de esta licencia retribuida se ejercerá en un solo período, inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato por maternidad/paternidad o vacaciones en su caso, y sin solución de continuidad con respecto a la misma. Para acogerse a esta opción (lactancia acumulada), el trabajador o trabajadora deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha prevista para su inicio. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

b) Reducción de la jornada por guarda legal de menores y otros supuestos:

En la aplicación del artículo 37.6 del E.T. quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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



La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del período de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los párrafos anteriores corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Las indemnizaciones que legalmente correspondan por extinción de contrato de trabajo, incluidos los supuestos de despido, será la que le correspondería al trabajador o trabajadora a jornada completa que tuviera una reducción de jornada por los siguientes motivos: nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; guarda legal al cuidado de familiares; para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género; o por el disfrute a tiempo parcial de la suspensión por maternidad/paternidad.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

#### **Artículo 34.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, aunque estos sean provisionales contados desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Dicha excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. De todas maneras, la excedencia contemplada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Cuando un nuevo sujeto causante de derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, viniese disfrutando.

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

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### **Artículo 35.- EXCEDENCIA FORZOSA**

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

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos provinciales, autonómicos o estatales de las organizaciones sindicales más representativas.

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

#### **Artículo 36.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA**

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años; no se computará el tiempo que dure la situación para ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, si no existiera vacante en su categoría profesional y sí en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

## **CAPÍTULO V**

### **PERCEPCIONES ECONÓMICAS**

#### **CONCEPTO Y ESTRUCTURA**

##### **Artículo 37.- SALARIOS**

Los salarios que percibirá el personal afectado por el presente Convenio son los recogidos en las tablas que se acompañan como Anexos.

##### **Artículo 38.- INCREMENTO SALARIAL**

Para el año 2015 se incrementan las tablas salariales publicadas en el BOP el día 05/12/2014 a partir del 1 de enero de 2015 en un 0,5%.

Para el año 2016 Se incrementan las tablas salariales resultantes del incremento anterior en un 1,6% a partir del 1 de enero de 2016.

Los incrementos pactados para los años 2015 y 2016 no generan atrasos.

Para el año 2017 Se incrementan las tablas salariales resultantes del incremento anterior en un 2,0% a partir del 1 de enero de 2017.

Para el año 2018 Se incrementan las tablas salariales resultantes del incremento anterior en un 2,0% a partir del 1 de enero de 2018.

Para el año 2019 Se incrementan las tablas salariales resultantes del incremento anterior en un 2,0% a partir del 1 de enero de 2019.

Con ocasión de la firma del convenio colectivo, se abonará una gratificación extraordinaria, no consolidable y abonable tan solo por una vez, por importe del 2,1% sobre las tablas salariales de 2014, a todos los trabajadores que estuviesen de alta en alguna empresa afectada por este convenio a la fecha de la firma del convenio (11/10/2017) y cuyo importe se recoge en el Anexo B.

##### **Artículo 39.- REVISIÓN SALARIAL**

Para el año 2017 se establece una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2017 registre un incremento superior al 1,5%. En este caso se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada con efectos del 1 de enero de 2017, sirviendo como base para aplicar el incremento salarial del año 2018. La revisión salarial tan solo generará el cobro de atrasos a partir del primer mes en que el IPC real supere el 1,5% pactado, abonándose en una sola paga, durante el primer trimestre de 2018.

Para el año 2018 se establece una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2018 registre un incremento superior al 1,5%. En este caso se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada con efectos del 1 de enero de 2018, sirviendo como base para aplicar el incremento salarial del año 2019. La revisión salarial tan solo generará el cobro de atrasos a partir del primer mes en que el IPC real supere el 1,5% pactado, abonándose en una sola paga, durante el primer trimestre de 2019.

Para el año 2019 se establece una cláusula de revisión para el caso de que el IPC real estatal a 31 de diciembre de 2019 registre un incremento superior al 2,0%. En este caso se efectuará una revisión salarial en el exceso de la cifra indicada con efectos del 1 de enero de 2019, sirviendo como base para aplicar el incremento salarial del año 2020. La revisión salarial tan solo generará el cobro de atrasos a partir del primer mes en que el IPC real supere el 2,0% pactado, abonándose en una sola paga, durante el primer trimestre de 2020.

##### **Artículo 40.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS. CONCEPTO**

1) Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especies, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquier forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

2) No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnización o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, los complementos a estas prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social que abone la empresa como consecuencia de pacto en Convenio, contrato individual, traslados, suspensiones, ceses y despidos.

**Artículo 41.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS. ESTRUCTURA**

1) Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

2) Retribuciones salariales:

A) Salario base es la parte de la retribución del trabajador fijada con carácter básico por unidad de tiempo.

B) Complementos personales son aquellos que derivan de las condiciones personales del trabajador y que fueran valoradas al fijar el salario base, tales como antigüedad, idiomas, etc.

C) Complemento de puesto de trabajo son aquellas cantidades que percibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo o de la manera de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente, tales como nocturnidad, tóxicos, penosos, etc.

Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable.

D) Complemento por calidad o por cantidad de trabajo, son los que retribuyen una mayor cantidad de trabajo, tales como pluses, incentivos, etc. Su percepción estará condicionada en cualquier caso al cumplimiento efectivo del módulo de cálculo y no tendrá carácter consolidable, salvo pacto o Convenio en contrario.

E) Complementos de vencimiento periódico superior al mes, existirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral, que se abonarán una en julio y otra en diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia en la empresa, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía será rateado según las normas siguientes:

I.-El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural percibirá la gratificación en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el semestre correspondiente.

II.-El personal que preste sus servicios en jornada reducida a tiempo parcial percibirá gratificaciones extraordinarias en el importe correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

F) Mejoras voluntarias, el régimen de las mejoras voluntarias se regirá por lo establecido en pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

3) Percepciones extrasalariales: tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo casual, con el trabajo prestado. En todo caso tendrán este carácter los conceptos siguientes:

a) Los capitales asegurados derivados de pólizas de vida o accidente.

b) Las prestaciones y sus complementos e indemnización de la Seguridad Social.

c) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que fueran realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje y locomoción, pluses de transporte y distancia, y aquellos de alquiler o coste de vivienda que viniesen percibiendo los trabajadores.

d) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4) Los complementos de salarios tendrán la consideración que las partes le otorguen y en caso de duda, lo que mejor se adapte a su naturaleza dentro de los tipos señalados en el apartado 2, sin que en ningún caso se pueda cualificar como salario base.

5) Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrán establecer el pago del salario anual prorrateado en doce mensualidades.

**Artículo 42.- TABLA SALARIAL**

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas por la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su categoría profesional o nivel salarial, sin ninguna discriminación por razón de sexo, y que se contiene en los Anexos de este Convenio.

**Artículo 43.- DEVENGO DE SALARIO**

El salario base se percibirá durante todos los días naturales por los importes que, para cada grupo o nivel, figuren en la tabla salarial.

Los pluses salariales del Convenio se devengarán por todos los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada grupo o nivel, se fijen en la tabla de percepciones económicas.

Los pluses extrasalariales del Convenio se percibirán por todos los días de asistencia al trabajo por los importes que, para cada grupo o nivel, figuren en la tabla de percepciones económicas.

Las pagas extraordinarias se percibirán por días naturales de la siguiente manera:

- a) Paga de julio: 1 de enero a 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: 1 de julio a 30 de diciembre.

En las tablas de percepciones económicas figurará para cada categoría o nivel el salario anual correspondiente.

#### **Artículo 44.- PAGO DEL SALARIO**

La liquidación mensual de las retribuciones se determinará en base a la mensualidad de 30 días para todo el personal tanto de taller como de oficina.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente a su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos, la cuantía de estos anticipos no será superior al 80% de las cantidades devengadas.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos mediante cheque, transferencia o otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es “cheque nómina” y cuando se pague por transferencia se reflejará en nómina bancaria: “nómina domiciliada”.

El trabajador deberá facilitar a la empresa, en el momento de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal “NIF”, de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### **Artículo 45.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS**

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en las que radique la empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones que determinen en el presente Convenio Colectivo, reglamentos de régimen interior o normas a este respecto, y para el año 2015 se fijará como mínimo 36,49 € si el desplazamiento que se realiza es inferior o igual a 125 Km. y 43,81 € si es superior a 125 Km. La media dieta se establece en 14,60 €.

Para el año 2016 la dieta se fijará como mínimo en 37,08 € si el desplazamiento que se realiza es inferior o igual a 125 Km. y 44,51 € si es superior a 125 Km. La media dieta se establece en 14,84 €.

Para el año 2017 la dieta se fijará como mínimo en 37,82 € si el desplazamiento que se realiza es inferior o igual a 125 Km. y 45,40 € si es superior a 125 Km. La media dieta se establece en 15,13 €.

Los días de salidas darán derecho a percibir idéntica dieta y para los de llegada quedarán reducidas a la mitad, cuando el interesado pase la noche en su domicilio, a menos que tuviera que efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de manera que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre a cuenta de la empresa.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, donde no se prestan servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde está localizada la industria. Incluso cuando exceda de dicha distancia, no se percibirán dietas cuando en la localidad donde se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

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

No obstante lo anterior, en la actividad de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, si la incorporación o permanencia en la obra obligase al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio habitual, percibirá en concepto de dieta, en lugar de lo regulado anteriormente, un importe mínimo equivalente al 170% del Salario Mínimo Interprofesional en vigor, en cada momento.

El personal comprendido en las actividades a las que se hace referencia en el párrafo anterior, que por prestar los servicios en las obras que realice la Empresa no tiene un lugar fijo y determinado de trabajo, percibirá en concepto de

compensación de los gastos por efectuar la comida del mediodía fuera de su domicilio, como mínimo el 55% del Salario Mínimo Interprofesional (salario mínimo anual publicado en el BOE)

No serán aplicables estas compensaciones cuando los citados trabajos sean llevados a cabo por las propias empresas eléctricas, telefónicas o ferroviarias, con personal afectado por sus correspondientes convenios.

Cuando la regulación que antecede interfiera con lo actualmente vigente en algún convenio de ámbito inferior, se estará a lo dispuesto en este último.

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.

Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta y aceptación voluntaria de aquél, tuviese que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Los importes de las dietas mínimas establecidas para los años 2015 y 2016 no generan derecho a percibir atrasos.

#### **Artículo 46.- PLUS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD**

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos.

Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que tenga que realizar aquellas labores, una bonificación para el año 2015 de 7,05 € por día efectivo de trabajo. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos de jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, la bonificación será de 8,79 € euros si concudiesen dos circunstancias de las señaladas y de 10,57 € euros si fuesen las tres.

Para el año 2016 estos importes pasarán a ser de 7,16 €, 8,93 € y 10,74 € respectivamente.

En el año 2017 estos importes pasarán a ser de 7,30 €, 9,11 € y 10,96 € respectivamente.

Si por mejora de las instalaciones o de los procedimientos desapareciesen las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la autoridad competente, dejará de abonarse la citada bonificación y se podrá recurrir la decisión adoptada de acuerdo con el procedimiento legal.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajadores con respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por la jurisdicción laboral competente.

Los importes de estos pluses establecidos para los años 2015 y 2016 no generan derecho a percibir atrasos.

#### **Artículo 47. - PLUS DE JEFE DE EQUIPO**

Es jefe de equipo el productor procedente del grupo profesional 5 que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no superior a diez.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior grupo o nivel al suyo.

El Plus que percibirá el jefe de equipo en el año 2015 será de 211,74 euros mensuales.

En el año 2016 este importe pasará a 215,13 euros.

En el año 2017 el importe pasará a 219,43 euros.

Se consolidará la percepción del plus después de que el trabajador tenga desarrolladas las tareas propias de la Jefatura de Equipo durante 18 meses consecutivos o 36 meses alternos, en un período de 10 años.

Estas mismas condiciones serán aplicables al capataz.

Los importes de este plus establecido para los años 2015 y 2016 no generan derecho a percibir atrasos.

#### **Artículo 48.- ANTIGÜEDAD**

El complemento de antigüedad quedó eliminado a partir de 1998. Los trabajadores en activo a 31/12/1997 continúan percibiendo por dicho concepto, como complemento personal no absorbible ni compensable, las cuantías que figuran en el Anexo III.

#### **Artículo 49.- PLUS DE TRABAJO EN CONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN DE BUQUES**

Los trabajos de construcción y reparación de embarcaciones, sean en varaderos o a flote, tendrán una prima por día efectivo de trabajo en la cuantía de 2,04 euros para el año 2015.

En el año 2016 el importe pasará a 2,07 euros.

En el año 2017 el importe pasará a 2,11 euros.

Los importes de este plus establecido para los años 2015 y 2016 no generan derecho a percibir atrasos.

#### **Artículo 50.- TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS**

1. Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, y se adaptará a la normativa vigente en cada momento.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, esté comprendida o no en tal período.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal vigilante de noche, porteros y serenos que fueran contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

De la misma manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que tuvieran que realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos, a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es incumbencia de la Dirección de la empresa, con objeto de que el personal no trabaje de noche de manera continuada; debe de cambiar los turnos semanalmente como mínimo, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto el Comité de Empresa o delegados de personal emitirán el informe correspondiente.

Todos los trabajadores con derecho a percibir este suplemento de nocturnidad percibirán en el año 2015 una bonificación de 8,79 euros.

En el ejercicio 2016 el importe pasará a 8,93 euros.

En el ejercicio 2017 el importe pasará a 9,11 euros.

2. Se considerará trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según el cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

Cuando concurren turnos alternativos rotatorios, en el año 2015 se abonarán a 2,55 euros por día y en los casos en que, por aplicación del régimen de turnos se tenga que trabajar domingos y festivos, se abonarán 7,66 euros.

En el año 2016 estos importes pasarán a ser de 2,59 € y 7,78 € respectivamente.

Estos importes en 2017 pasarán a ser de 2,65€ y 7,94€ respectivamente.

Ningún trabajador estará en el mismo turno más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Los importes de estos pluses establecidos para los años 2015 y 2016 no generan derecho a percibir atrasos.

#### **Artículo 51.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Se abonarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias que se harán efectivas en las primeras quincenas de los meses de julio y diciembre, salvo lo establecido en el apartado 5) del artículo 42, consistentes en 30 días de salario base más el complemento personal, en su caso y 25 días de plus de asistencia para cada una de ellas. Se prorratearán en proporción al tiempo trabajado por semestres naturales del año en que se otorgan.

#### **Artículo 52.- PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD**

Se basa este premio o plus en la presencia efectiva del trabajador sobre la totalidad del horario laboral.

Para premiar la asistencia y la puntualidad se establece un premio o plus para todas las categorías en 2015 de 4,40 € por día efectivo de trabajo. Este importe para 2016 será de 4,47 €. y para 2017 será de 4,56 €.

A los efectos de fijación de la cuantía del premio o plus de asiduidad, se establece un cómputo anual que resulta de dividir la jornada anual pactada por 299 días de trabajo efectivo, teniendo en cuenta que en esos días están incluidas las vacaciones anuales reglamentarias, lo que totalizan 1.316,17 euros para el año 2015. Este importe será de 1.337,23 € para 2016 y de 1.363,97 € para el año 2017.



Dada la condición de este premio o plus:

- 1.- Sólo se percibirá por día efectivo de trabajo.
- 2.- Se pierde el premio o plus de un día por:
  - 2.1.- Una falta de trabajo.
  - 2.2.- Dos retrasos.
  - 2.3.- Dos omisiones del ticado o control de entrada.
  - 2.4.- Toda ausencia al trabajo (total o parcial) justificada o sin justificar, salvo permiso retribuido.
- 3.- Se pierde el premio o plus del mes por:
  - 3.1.- Tres faltas al trabajo.
  - 3.2.- Seis retrasos.
  - 3.3.- Seis omisiones del ticado o control de entrada.
  - 3.4.- Tres faltas leves.
  - 3.5.- Dos faltas graves.
  - 3.6.- Una falta muy grave.
  - 3.7.- Más de siete días laborables en caso de enfermedad.

No se considerarán como faltas de asistencia, a los efectos de pérdida del premio o plus del mes, aquellas que sean como consecuencia de los permisos retribuidos que se determinan en el presente Convenio, así como las producidas por accidente laboral; las de las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses; los períodos de descanso por maternidad de la trabajadora y las ausencias motivadas por el desempeño de sus funciones de los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados Sindicales si los hubiera.

Asimismo, los días que el trabajador permanezca internado en un establecimiento hospitalario, así como los días siguientes a la hospitalización sin darse de alta, tendrán el mismo carácter y tratamiento que las ausencias al trabajo por accidente laboral.

Cuando un trabajador permanezca de baja por Incapacidad Temporal (enfermedad común) y esta baja coincida entre el final de un mes y el comienzo de otro o varios consecutivos, con relación al segundo mes o siguientes, siempre y cuando perdiera el premio o plus del primer mes, los meses segundo o siguientes, recibirán el mismo tratamiento que se acuerda para las bajas por accidente laboral.

A los efectos anteriores se considerarán

- 1.- Retrasos.
  - 1.1.- Las horas exactas de entrada y salida se indicarán mediante las señales que cada empresa establezca.

Los trabajadores deberán encontrarse en sus puestos de trabajo al darse las señales de principio y fin de jornada.

El no-cumplimiento de estos requisitos supondrá la consideración de retraso, abandono de puesto o simulación de presencia de otro trabajador.

- 2.- Falta parcial al trabajo.
  - 2.1.- Todo ticado o control de entrada que exceda treinta minutos sobre el horario de entrada y salida durante la jornada laboral.
- 3.- Permisos para el médico general y especialista.
  - 3.1.- Se considerarán a todos los efectos como faltas justificadas.

Los importes de este plus establecido para los años 2015 y 2016 no generan derecho a percibir atrasos.

#### **Artículo 53.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la empresa, teniendo la consideración de estructurales dentro de los límites que fija el Estatuto de los Trabajadores, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la Legislación vigente. Por este

motivo se recomienda el análisis, en el seno de las empresas, de la conveniencia de sustituir las horas extraordinarias por nuevas contrataciones.

#### CLASIFICACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS:

a) FUERZA MAYOR.- Son las exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros análogos que pudieran producir evidentes y graves perjuicios tanto a la empresa como a terceros, así como para prevenir los riesgos de pérdida de materias primas.

b) PERÍODOS PUNTA IMPREVISIBLES.- Son las necesarias para prevenir un grave quebranto a la actividad cuando ésta hubiera sido imprevisible y su constatación sea evidente, tales como: ausencias imprevistas, puesta en marcha o paradas, cambios de turno u otras análogas. Se mantendrá la realización de esta modalidad cuando no sea posible, para su sustitución, la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas que, por el hecho de no realizarse cause a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y las de los demás supuestos de fuerza mayor.

#### RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Se tomará como base de cálculo el valor de la hora ordinaria, la cual será multiplicada por un coeficiente en función de la clasificación siguiente:

- Horas extraordinarias realizadas en días laborales:

$$\text{COEFICIENTE}=1,60 \text{ Fórmula de cálculo H.E.} = \frac{\text{R.T.A.}}{\text{H}} \times 1,60$$

- Horas extraordinarias realizadas en festivos:

$$\text{COEFICIENTE}=1,75 \text{ Fórmula de cálculo H.E.} = \frac{\text{R.T.A.}}{\text{H}} \times 1,75$$

H.E. = Valor de la hora extraordinaria

H = Número de horas efectivas de trabajo al año.

R.T.A. = Retribución total anual en la que estarán incluidos el salario base, plus de asistencia y complemento personal, en su caso, así como las pagas extraordinarias.

#### Art. 54.- Inaplicación del Convenio Colectivo

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del art. 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta Ley.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos

trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el art. 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas 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 discrepancia 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 de mediación, conciliación o arbitraje del AGA.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Tripartita Gallega para la Inaplicación de Convenios Colectivos, creada y regulada por el Decreto 101/2015 de la Xunta de Galicia cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## CAPÍTULO VI

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 55.- NORMA GENERAL

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

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

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: DIRECCIÓN Y TRABAJADORES.

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

**Artículo 56.- DESARROLLO**

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

- a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.
- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.
- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.
- d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de las funciones y variaciones técnicas tanto de maquinaria y utillajes como de material.
- f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

**Artículo 57.- SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA Y RACIONAL DEL TRABAJO**

La determinación de los Sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las Empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá en todo caso la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto.

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

Por Sistema de organización científica y racional del trabajo se entenderá el conjunto de principios de la organización y racionalización del trabajo y, en su caso, de retribución incentivada; de normas para su aplicación; y de técnicas de la medición del trabajo y de la valoración de puestos.

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

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

**Artículo 58.- PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN, MODIFICACIÓN O SUSTITUCIÓN DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Las empresas que quieran implantar un Sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el Estudio de métodos, el Estudio de tiempos, el Régimen de Incentivos o Calificación de los puestos de trabajo, procederán, de la siguiente forma:

- a) La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que decida efectuar.
- b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir un órgano paritario. Dicho órgano paritario, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará el acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.
- c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.
- d) De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del Sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación vigente.

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

**Artículo 59.- ÓRGANO PARITARIO**

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

Serán competencias de este órgano:

- Las establecidas en el artículo 59 en orden a la implantación o modificación de un Sistema de organización del trabajo.
- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempo correspondientes, previa a su aplicación.
- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o tiempos correspondientes.
- Recibir las Tarifas de Trabajo y sus anexos, en su caso.
- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes del órgano paritario podrán recabar asesoramiento externo.

**Artículo 60.- REVISIÓN DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS**

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

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

Si la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

**CAPITULO VII****DISPOSICIONES VARIAS****Artículo 61.- SEGURO COLECTIVO**

Las empresas deberán concertar seguros colectivos de accidentes, con primas integrales a su cargo, durante la vigencia del presente Convenio, mediante pólizas que cubran, con las exclusiones previstas en la normativa legal vigente, las siguientes indemnizaciones, quedando excluidos de la obligación de aseguramiento los supuestos previstos como exclusiones generales en este tipo de pólizas

- Accidente laboral con resultado de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 40.000 euros
- Accidente laboral con resultado de invalidez permanente total: 35000
- euros.

**Artículo 62.- JUBILACIÓN**

Los trabajadores que se jubilen como máximo a la edad prevista legalmente para poder acceder a su jubilación tendrán derecho a disfrutar un mes de vacaciones retribuidas si llevan en la empresa de cinco a diez años de antigüedad. Si llevasen de diez a veinte años de antigüedad tendrán derecho a disfrutar dos meses de vacaciones retribuidas; si llevasen de veinte años de antigüedad en adelante, tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas por cada quinquenio, hasta un máximo de cinco mensualidades.

Estas cantidades serán calculadas sobre todos los conceptos salariales. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación, entregando la empresa al trabajador que solicite el Premio de Vacaciones un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

En el supuesto de que el trabajador estuviera en situación de I.T. durante estos períodos vacacionales, en el lugar de percibir el importe de las vacaciones, se le completará la prestación de I.T. hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

#### **Artículo 63.- JUBILACIÓN PARCIAL**

El día 27 de Marzo del 2013, se alcanzó un acuerdo sobre Jubilación Parcial, publicado en el BOP el día 20/05/2013, el cual se transcribe a continuación:

1º.- Se establece un Plan de Jubilaciones Parciales para los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio nacidos hasta el 31 de diciembre de 1957, cuyas condiciones de incorporación a la jubilación parcial serán las vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2013 con la simultánea celebración de un contrato de relevo.

2º.- De conformidad con lo establecido en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, que posibilita que las partes negociadoras de los convenios colectivos establezcan la duración de los convenios pudiendo pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia, el Plan de Jubilaciones Parciales previsto en el presente artículo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018 inclusive.

3º.- Para acceder a la jubilación parcial conforme al presente Plan de Jubilaciones Parciales, el trabajador o trabajadora interesada deberá dirigir la oportuna solicitud a la dirección de su empresa con una antelación mínima de tres meses a la fecha en la que pretenda acceder a la jubilación parcial.

Las empresas se comprometen acceder a las solicitudes, en todos aquellos supuestos que sea posible.

La empresa receptora de la solicitud deberá de contestar en el plazo máximo de un mes en la misma forma en que se hubiese efectuado la solicitud.

4º.- Con carácter general el acceso a la jubilación parcial al amparo del presente Plan habrá de tener lugar con la reducción máxima de la jornada que permite la normativa vigente con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2013 [75%], salvo que medie acuerdo entre empresa y trabajador en orden a la aplicación de un porcentaje menor o mayor de reducción de jornada, dentro de los límites permitidos por la normativa vigente con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2013.

Las personas que se acojan a la jubilación parcial disfrutarán del premio recogido en el artículo anterior.

#### **Artículo 64.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

Cuando el trabajador se vea afectado por Incapacidad Temporal derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento hasta llegar al 100% de la base reguladora, mientras dure la situación que motivó su abono y se mantenga la relación laboral.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de IT, por enfermedad común o accidente no laboral, con hospitalización, la empresa abonará un complemento hasta llegar al 100% de la base reguladora, mientras dure la hospitalización y se mantenga la relación laboral.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común se abonará el 60% de la base reguladora en los 3 primeros días.

### **CAPITULO VIII**

#### **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

##### **Artículo 65.- PRINCIPIOS GENERALES**

Las organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y del ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical de los centros de trabajo.

Las empresas deberán dotarse de un PLAN DE PREVENCIÓN en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para su realización, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores y/o las organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Se podrán establecer para varios centros de trabajo pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares dentro de la industria siderometalúrgica, y en este caso participarán las centrales sindicales firmantes.



Los trabajadores, sus representantes legales y/o sus organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Se adecuarán las medidas en la empresa para potenciar la labor preventiva del personal designado por la misma o del Servicio de Prevención de existir éste, facilitándole los medios necesarios.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones que se realicen como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad e higiene en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional son elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes de este convenio significan la importancia de la formación como elemento de prevención y se comprometen asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En las empresas con riesgos para la salud de los trabajadores, deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquellos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del ambiente derivada de las instalaciones industriales afecta por igual a trabajadores y empleadores; por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

#### **Artículo 66.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Las organizaciones que suscriben este acuerdo constituirán, en el plazo de 3 meses a partir de su firma, una comisión sectorial de seguridad y salud en el trabajo con carácter paritario, la cual tendrá entre otras funciones:

1) Promover entre empresarios y trabajadores del sector del metal comprendidos en este convenio una adecuada formación e información en temas de seguridad e higiene en el trabajo y, concretamente, la de dar a conocer a empresas y trabajadores el funcionamiento de los Comités de Salud Laboral y de los delegados de prevención.

2) Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, Mutuas de Accidentes y las propias empresas, con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector.

3) Proponer y prever las medidas técnicas.

En orden a la designación de los Servicios de Prevención, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud, se estará a lo que de tal manera dispone la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

En los casos de subcontratación la empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad, en los Centros de Trabajos en los que presten servicios los trabajadores de las empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos e información sobre los mismos en general, a cuantos se relacionen con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

En los aspectos no comprendidos en el presente acuerdo, será aplicable lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y demás reglamentos y normas complementarias de ella.

#### **Artículo 67.- VIGILANCIA DE LA SALUD Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Esta vigilancia deberá ajustarse al cumplimiento del artículo 22 de la Ley de P.R.L. y al cumplimiento del artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/1997 en lo referente a la vigilancia de la salud en intervalos periódicos.

Todas las empresas vinculadas por el presente Convenio Colectivo, estarán obligadas a realizar un reconocimiento médico anual como mínimo para todo el personal, dentro de la jornada laboral.

Los reconocimientos médicos generales no serán necesarios en los casos en los que los reconocimientos específicos de cada puesto de trabajo incluyan las pruebas recogidas en los generales correspondientes al año natural.

El personal sujeto a turnos en horario de tarde o noche se les compensará las horas invertidas en el reconocimiento en las jornadas laborales de ese mismo día.

El reconocimiento consistirá, como mínimo, en audiometría, control de la vista, análisis de sangre y orina, espirometría y exploración clínica y deberá hacerse en los nueve primeros meses del año. Los trabajadores/as que deseen trasladarse a las dependencias de los Centros Asistenciales deberán comunicarlo a la empresa. El tiempo empleado en el reconocimiento será abonado por la empresa, que facilitará los medios de transporte para ese desplazamiento.

Este reconocimiento médico será realizado por el Centro de Seguridad y Salud Laboral de A Coruña u otro Centro Asistencial similar.

La Comisión Paritaria analizará anualmente el nivel global de eficiencia mostrado por el colectivo de Mutuas Patronales en el desarrollo de los servicios a las empresas del sector, pudiendo, a tal efecto, recibir y estudiar la información que se le remita por parte de los trabajadores, así como de sus representantes legales y de las empresas. Igualmente, en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, su dirección y la representación de los trabajadores evaluarán el nivel de eficiencia en la prestación del servicio por parte de la respectiva Mutua de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En el caso en que exista acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores en manifestar una queja al respecto, esta será remitida a la Mutua afectada. De igual manera, se le trasladarán aquellas quejas que formule la representación de los trabajadores cuando no haya acuerdo acerca de las mismas con la dirección de la empresa. Como resultados de la evaluación efectuada en cada empresa, la representación de los trabajadores podrá, asimismo, proponer a la dirección la cancelación o no renovación del contrato existente.

#### **Artículo 68.- PRENDAS DE SEGURIDAD**

Todas las empresas dotarán a su personal de las adecuadas prendas de trabajo.

El personal obrero percibirá dos buzos cada año y si fuese necesario, como consecuencia de accidente, desgaste, etc. se le entregará otro en su lugar, siempre contra devolución de la prenda deteriorada. Los indicados dos buzos mínimos serán entregados de una sola vez dentro de los dos primeros meses de cada año natural y también al inicio de una contratación. Asimismo, se facilitarán dos toallas al año.

En lo que se refiere al calzado, el empresario dotará al trabajador de un par de botas de seguridad, como mínimo, que le proteja de los riesgos que su actividad pueda provocar, siempre que dicha actividad requiera estas prendas de protección.

El personal administrativo y técnico que así lo solicite percibirá cada año una bata que le proteja del desgaste de su propia ropa. Ejercitado este derecho por el empleado, dicha prenda será de uso obligatorio durante la jornada laboral. En el caso de tener que realizar alguna labor en los talleres, el empleado será previsto de ropa adecuada (buzo, botas de seguridad, casco, etc.) que le proteja de los riesgos inherentes a estos lugares de fabricación.

Se proveerá de prendas de abrigo, ropa y calzado impermeable al personal que tenga que realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también los que tuviesen que actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos. En contacto con ácidos, se dotará al trabajador de ropa adecuada.

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

Al trabajador que realice su labor con gafas graduadas, el empresario tendrá que proporcionarle gafas o protecciones que puedan ser superpuestas a las gafas graduadas del propio interesado.

Las mujeres embarazadas percibirán la ropa adecuada a su estado de gestación previéndolas del equipamiento necesario durante el embarazo.

Cuando la índole nociva de la actividad de los trabajadores así lo requiera, se cumplirá estrictamente las exigencias que al respecto determina la normativa vigente sobre salud laboral.

#### **Artículo 69.- CAPACIDAD DISMINUIDA**

Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo, enfermedad profesional o común de larga duración, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos que existan en la empresa en relación a sus condiciones, siempre que tengan aptitud o idoneidad para el nuevo puesto.

#### **Artículo 70.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de PR.L. deberá comprender la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo y parto reciente a agentes, procedimientos o

condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de esa evaluación revelaran un riesgo para la seguridad de la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Si eso no fuera posible, se procederá en los términos previstos por la normativa en materia de prevención de riesgos laborales aplicable a estos supuestos.

## **Artículo 71. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

### **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Las partes firmantes de este convenio, empresarios y sindicatos, manifiestan su más profundo rechazo a cualquier tipo de situación, actitudes y comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Las empresas afectadas por este convenio se comprometen así, a actuar de manera efectiva, poniendo en marcha los mecanismos necesarios para conseguir que los lugares de trabajo estén libres de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, mediante el establecimiento de medidas preventivas y los procedimientos específicos descritos en este convenio.

Con ese fin, la Comisión de Igualdad de este Convenio acuerda regular a través de un protocolo, aquellas situaciones constitutivas de acoso en el ámbito laboral, según las definiciones contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, así como las medidas a implantar tanto para prevenir como para dar solución a las reclamaciones que se produzcan por tal concepto, en el ámbito de las empresas afectadas por este convenio.

Las actuaciones dispuestas se llevarán a cabo con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa laboral de referencia y las declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

### **DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

En aplicación del Artículo 7 de la Ley de Igualdad (L.O. 3/2007):

1. "...El **acoso sexual** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".
2. "Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"
3. "Se consideran en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo"

### **OBLIGACIÓN EMPRESARIAL EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO:**

Artículo 48 de la ley de Igualdad (L.O. 3/2007)

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

### **MEDIDAS PREVENTIVAS**

Se establecen como medidas preventivas de acoso en el ámbito de aplicación de este convenio, las siguientes:

- 1.- Sensibilizar al personal tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.
- 2.- Divulgar los principios enunciados y objetivos contemplados en materia de acoso, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación y el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.
- 3.- Difundir el presente Protocolo, para conocimiento de toda la plantilla y su representación legal, con objeto de prevenir, desalentar y evitar comportamientos de acoso, divulgando lo más ampliamente posible dentro de la empresa su contenido, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, Internet, intranet, etc.)

## PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

Se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

En el caso de terceras personas afectadas por el proceso, en su condición de denunciante y/o testigos, se garantizará en todo momento que no sufran ningún tipo de represalias.

En las empresas afectadas por este convenio, la Dirección de la empresa designará a la persona o personas responsables del tratamiento de los casos de acoso, dando traslado a la plantilla para su conocimiento.

La iniciación de los procedimientos aquí descritos tendrá lugar a partir de la comunicación de los hechos, de forma verbal o escrita, por parte de la persona víctima o terceras personas con la aportación de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia de acoso, decidiendo ésta, en última instancia, si quiere que la misma se interponga, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

### Procedimiento informal:

De forma verbal la persona que se considere víctima de acoso lo comunicará a quien ella considere oportuno: a la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, a los miembros de la Comisión de Igualdad constituida en la empresa (si la hubiere); a la dirección de la empresa y/o a los/ las representantes sindicales. En caso de no existir representantes sindicales, también podrá dirigirse a los sindicatos firmantes de este convenio.

En atención a que lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, se procederá con el fin de que, con la mayor brevedad, por la Dirección de la empresa, se proceda a advertir a la persona que ha sido acusado de cometer acoso, que dicha conducta está prohibida en la empresa, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo, requiriéndose para que, de ser cierto, proceda a poner inmediatamente fin a la misma.

Si la víctima no queda satisfecha con la resolución adoptada, podrá solicitar la apertura del procedimiento formal. En todo caso, de este procedimiento informal se remitirá informe a la dirección de la empresa y/o a la Comisión de Igualdad para su conocimiento y validez.

### Procedimiento formal:

Como mecanismo de intervención y denuncia, la comunicación deberá formalizarse por escrito, por parte de la persona víctima o tercera persona conocedora de los hechos. Se canalizará a través de la persona designada como responsable del tratamiento de estos casos en la empresa, de los miembros de la Comisión de Igualdad constituida en la empresa (si la hubiere); de la dirección de la empresa y/o de los/ las representantes sindicales. En caso de no existir representante sindical, también podrá dirigirse a los sindicatos firmantes de este convenio.

Recibida la denuncia, se procederá a la apertura de expediente informativo, en el cual el Instructor/a será el responsable del tratamiento de estos casos, y el secretario/a un representante legal de los trabajadores, para el caso de que lo hubiere. En su defecto, la víctima elegirá o bien a un compañero de trabajo o a un/a representante de uno de los sindicatos firmantes que la víctima designe. Para realizar las oportunas investigaciones y resolver será como máximo de 15 días hábiles, a partir de la recepción de la denuncia.

En la denuncia, quedará documentada la identificación de la persona víctima, de la persona acosadora y si la denuncia la interpone una tercera persona, esta deberá también identificarse. Así mismo, deberá constar una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Finalizado el expediente, se pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria de Igualdad Provincial de este convenio, la existencia de un expediente informativo sobre acoso laboral, el cual ha concluido sin acoso o con acoso, en este último caso se identificará si el acoso es horizontal o vertical.

La víctima de acoso en prevención de un deterioro de la situación o de un posible riesgo para su salud y su seguridad, podrá solicitar que se adopten las medidas necesarias para evitar, durante la tramitación del expediente, que víctima y acosador, compartan espacio, ni tiempo laboral, si estas medidas fueran posibles. En cualquier caso, las medidas no podrán suponer un empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima.

Este protocolo de actuación no impide que la víctima pueda iniciar acciones legales, si así lo considera, y/o interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La constatación de la existencia de acoso en cualquiera de las modalidades descritas en el presente protocolo será considerada como infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Las infracciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo, darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, y se sancionará atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

En el caso de que se concluya que no hubo acoso se hará constar en el expediente.

## RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante/ denunciado/a) tuviera una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar y/o resolver, y para los supuestos en los que ésta estuviera adscrita al mismo organismo y/o departamento que el de la persona denunciante o denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

## PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta, teniendo únicamente acceso a ella las partes implicadas, la dirección de la empresa y/o la representación sindical, sin perjuicio de los casos determinados por el régimen de incompatibilidades, que quedarán excluidos de la misma.

## CAPITULO IX

### CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente Capítulo del convenio está regulado en el Capítulo XII del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

#### Artículo 72.- 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 transcendencia o intención en leve, grave o muy grave.

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

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 73 del presente convenio.

#### Artículo 73.- 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 mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuese 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 estos 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 tenga incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio para la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien 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 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 se pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para si mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

#### **Artículo 74.- FALTAS GRAVES**

Se considerarán como 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 ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuviesen 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 orgánicamente y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

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

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

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



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

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

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

#### **Artículo 75.- FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán como 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 días 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 perjuicio a la empresa, a la plantilla que pudiese 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 comportamiento 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 dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

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

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

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo

o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

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

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

#### **Artículo 76.- RÉGIMEN DE SANCIONES**

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.

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

- Despido.

#### **Artículo 77.- 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.

### **CAPÍTULO X**

#### **DERECHOS SINDICALES**

##### **Artículo 78.- DERECHOS SINDICALES**

Las partes firmantes del presente Convenio que respetan la Ley orgánica de libertad sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un uso más fácil de los textos legales:

a) Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del presente Convenio manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin superar el máximo total legalmente establecido.

c) Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados sindicales de una misma central sindical, uno de ellos podrá asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un centro de trabajo.

d) Los miembros de los comités de empresa y delegados de personal dispondrán de un crédito horario de acuerdo con la siguiente escala:

- empresas de hasta 100 trabajadores/as: 16 horas/mes

- empresas de 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas/mes

- empresas de 251 a 500 trabajadores/as: 30 horas/mes

- empresas de 501 a 750 trabajadores/as: 35 horas/mes

- empresas de 751 en adelante: 40 horas/mes

## CAPÍTULO XI

### FORMACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 79.- FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

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

- Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

- Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa, o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

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

- Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados en el ámbito sectorial o por empresas.

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

- A los trabajadores que participen en cursos de formación continua, se les tendrá en cuenta estos cursos a efectos de promoción profesional dentro de la empresa.

- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al nuevo modelo de Formación Continua regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, publicado en el BOE de 11 de abril de 2007.

## CAPÍTULO XII

### COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 80.- COMISIÓN PARITARIA

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.

#### Artículo 81.- COMPOSICIÓN

La Comisión Paritaria estará compuesta, de forma paritaria, por 4 representantes de los sindicatos firmantes y 4 de los empresarios, de los cuales al menos un representante de cada parte deberá ser mujer.

#### Artículo 82.- ESTRUCTURA

La Comisión Paritaria tendrá carácter provincial para todo el ámbito territorial del Convenio y tendrá su sede en A Coruña. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Paritaria provincial podrá delegar en Comisiones Paritaria descentralizadas.

Cuando los temas incidan en la interpretación de lo pactado, únicamente será competencia de la Comisión Paritaria Provincial.

**Artículo 83.- PROCEDIMIENTO**

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación a las partes firmantes de este Convenio. En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 30 días y en el segundo supuesto el plazo será de 7 días.

Podrá proceder a convocar la Comisión Paritaria cualquiera de las partes que la integran y las consultas que se sometan a la misma deberán inexcusablemente ser presentadas o avaladas por alguna de sus partes integrantes.

Asimismo, se permite el voto delegado, acreditado por escrito y siempre que recaiga en otro miembro de la Comisión.

Funcionamiento.

a) De la convocatoria.

Para solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria será necesaria petición por escrito dirigido a las Organizaciones integrantes de la misma.

En la convocatoria, se especificarán los temas a tratar.

El Secretario trasladará la petición efectuada y fijará la fecha y hora de la reunión. Entre la solicitud de la convocatoria y la fecha de reunión, habrán de mediar, como mínimo, 10 días, y como máximo 25, salvo acuerdo expreso o tácito en contrario.

Los asuntos planteados, con carácter general, deberán resolverse en el plazo máximo de 25 días. Por acuerdo expreso de las partes, podrán establecerse otros plazos.

b) Del modo de proceder en las reuniones.

De las reuniones se levantará acta, que será aprobada y firmada al término de las mismas por los asistentes o pudiendo delegarse la firma a dos interventores, uno por la Representación Empresarial y otro por la Representación de los Trabajadores. En este último supuesto, las actas podrán ser firmadas dentro de los tres días hábiles siguientes a la reunión.

c) De los acuerdos.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de las dos representaciones.

En caso de no obtenerse acuerdo, se recogerá en el acta las diferentes posturas, pudiendo las partes acudir a cualquier organismo administrativo y/o judicial para la defensa de sus intereses.

En el plazo de 3 meses desde la publicación en el BOP del presente Convenio, la Comisión Paritaria provincial procederá a la constitución de las Comisión Paritaria delegadas a la que se hace referencia en el artículo anterior. En cuanto al funcionamiento de dichas Comisiones Paritarias, se estará a lo dispuesto para la Comisión Paritaria provincial.

Los firmantes de este Convenio acuerdan acogerse, en lo referente a conflictos individuales o colectivos, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje recogidos en el AGA.

**Artículo 84.- FUNCIONES**

1) Interpretación del Convenio.

2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3) Recepción y distribución de informes sobre materiales que interesen al sector (análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.).

4.- Resolver las discrepancias surgidas entre la parte social y empresarial en la negociación de una inaplicación del convenio colectivo.

**Artículo 85.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA**

En todo lo no pactado expresamente en este Convenio se estará a lo que disponga en cada materia el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**

En el caso de que se produzca un acuerdo, el Convenio General del Metal de eficacia general, durante la vigencia del presente Convenio, que mejore o desarrolle el contenido de éste, será aplicable tras su aprobación por la Comisión Paritaria del Convenio.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

Se creará una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio colectivo que analizará los acuerdos alcanzados por las empresas auxiliares de Navantia en la Ría de Ferrol. En caso de que esta comisión alcance algún tipo de acuerdo sobre el particular, decidirá acerca del mismo.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

Las partes firmantes del convenio crean una comisión de seguimiento del empleo con el objetivo de evaluar conjuntamente el volumen y el tipo de empleo, las modalidades de contratación, etc. Dicha comisión estará integrada por cuatro representantes de los empresarios y cuatro de los trabajadores.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA**

Las partes firmantes del Convenio Provincial para la Industria Siderometalúrgica, tratando de conseguir la mejor regulación de las actividades encuadradas en su ámbito de aplicación, en aras de alcanzar una equiparación de los niveles de competitividad y evitar la concurrencia desleal, constituirán una Comisión Paritaria que, siguiendo tales principios, estudie y, en su caso, establezca los acuerdos por los que se regulen las peculiaridades específicas de las actividades de montajes industriales, de tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y líneas telefónicas.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA**

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a acudir, si son convocadas, a la negociación de un acuerdo marco gallego para el sector del metal.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA**

Las partes firmantes de este Convenio recomiendan la aplicación inmediata de los acuerdos de este Convenio una vez firmados por ambas partes sin tener que esperar a su publicación en el Boletín Oficial.

## **ANEXO A**

### **DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES**

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales 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.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado Grupo Profesional, todo esto según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

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

#### A. Conocimientos

Para valorar este factor se deberá tener 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 que para valorar deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

#### C. Autonomía

Factor que para valorar deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolla.

#### D. Responsabilidad

Factor que para valorar 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

Para valorar este factor habrá que tener en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

#### F. Complejidad

La valoración de este factor 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.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### GRUPO PROFESIONAL 1

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos

Analistas de sistemas (titulación superior)

Arquitectos

Directores de Áreas o 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 de los mismos 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 empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
- 8) Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

## GRUPO PROFESIONAL 2

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el Nº 2 del baremo de las Bases de Cotización de la Seguridad Social y eventualmente, en el Nº 1 de cara a cubrir a los Titulados Superiores DE ENTRADA.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

### Técnicos

Titulados Superiores DE ENTRADA

A.T.S.

Arquitectos Técnicos (Aparejadores)

Ingenieros Técnicos (Peritos)

Titulados de Grado Medio

Graduados Sociales

### Tareas

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

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

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

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

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

### GRUPO PROFESIONAL 3

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo N° 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

#### Técnicos

Analista Programador

Delineante Proyectista

Dibujante Proyectista

Técnico Industrial

Jefe de Áreas y Servicios

#### Empleados

Jefes de Área o Servicios

Jefes Administrativos

#### Operarios

Contramaestre

Jefe de Taller (formación cualificada)

Maestro Industrial

Maestro de Taller

#### Tareas

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

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

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

3) Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una mitad 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, costes, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 7) Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 8) Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 9) Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de 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 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, soportando 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 la misma, 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 los mismos.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados

Delineantes de 1ª

Técnicos en general

Operarios

Encargados

Profesional de oficio especial (gran empresa)

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

## Tareas

- 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 ensayos 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 y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- 8) Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, soportando 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 las explotaciones de la aplicación de 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 recepciona la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de los que se disponen.
- 14) Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo o 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 de 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 de adaptación.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 5 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

#### Empleados

Delineante de 2ª

Oficiales Administrativos

Oficiales de Laboratorio

Oficiales de Organización

Viajante

#### Operarios

Chofer de camión, grúas y turismos

Profesionales de oficio de 1ª

Profesionales de oficio de 2ª

Profesionales siderúrgicos de 1ª y 2ª

#### 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, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4) Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del 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 reparación de operaciones en máquinas convencionales que impliquen el autocontrol del producto elaborado.
- 7) Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8) Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- 9) Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10) Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan 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 prepararon, 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 moldes los resultados de la inspección.
- 14) Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleación, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejado en partes o a través de moldes, todos los datos según código al efecto.
- 15) Realizar agrupación de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen 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. La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados

Almacenero

Auxiliares en general

Telefonista

Pesador-basculero

Operarios

Especialista

Profesional de oficio 3ª

Profesionales siderúrgico 3ª

Tareas

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

- 1) Actividades sencillas que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2) Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- 3) Tareas elementales de laboratorio.
- 4) Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
- 5) Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
- 6) Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 7) Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 8) Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, función de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9) Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de modelos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
- 10) Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- 11) Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 12) Realizar trabajos en máquinas - herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o esbozos 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, télex o facsímil.

16) Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

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

#### GRUPO PROFESIONAL 7

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

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 6, 10, 11 y 12 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados

Ordenanza

Portero

Vigilante

Operarios

Peón

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 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 lleven consigo el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como los útiles necesarios en cualquier proceso productivo.

7) Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías, géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8) Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

## OBSERVACIONES A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1) Titulados Superiores. Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el GRUPO PROFESIONAL 1.

2) Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la tarifa de los baremos de cotización a la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidas en dicho Grupo.

**ANEXO B****GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA DE FIRMA DE CONVENIO**

GRUPOS	NIVELES SALARIALES	PUESTOS DE TRABAJO	Total retribución anual		Gratíf extraordin.
			2016	2014	
<b>1</b>		Técnicos de Grado Superior	27.002,49	26.444,84	557,65
<b>2</b>		Técnicos de Grado Medio	25.994,07	25.457,42	536,65
	<b>A</b>	Jefe de Taller y Jefe Administ.de 1ª y 2ª	23.571,37	23.084,56	486,81
<b>3</b>	<b>B</b>	Jefe Organización de 1ª, Delineante Proyectista y Dibujante Proyectista	22.816,21	22.345,08	471,13
		Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales			
	<b>C</b>	Maestro de Taller y Contramaestre	22.576,25	22.110,02	466,23
<b>4</b>		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y Técnico Organización 1ª	21.304,63	20.864,72	439,91
		Encargado y Técnico Organización 2ª			
<b>5</b>	<b>A</b>	Oficial Administración 1ª y Viajante Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª	21.163,65	20.726,68	436,97
	<b>B</b>	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo y Profesional Siderúrgico 1ª	19.935,85	19.524,22	411,63
		Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª			
<b>6</b>		Almacenero, Aux. Admón y Organización Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª	19.326,57	18.927,54	399,03
<b>7</b>		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	18.640,29	18.255,40	384,89

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES MENSUALES

Año 2017

GRUPOS	NIVELES SALARIALES	PUESTOS DE TRABAJO	S.B. MES	PLUS ASID./DIA
<b>1</b>		Técnicos de Grado Superior	1.853,65	4,56
<b>2</b>		Técnicos de Grado Medio	1.780,18	4,56
	<b>A</b>	Jefe de Taller y Jefe Administ.de 1ª y 2ª	1.603,67	4,56
<b>3</b>	<b>B</b>	Jefe Organización de 1ª, Delineante Proyectista y Dibujante Proyectista	1.548,65	4,56
		Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales		
	<b>C</b>	Maestro de Taller y Contraмаestre	1.531,17	4,56
<b>4</b>		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y Técnico Organización 1ª	1.438,52	4,56
		Encargado y Técnico Organización 2ª		
<b>5</b>	<b>A</b>	Oficial Administración 1ª y Viajante	1.428,25	4,56
		Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª		
	<b>B</b>	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo y Profesional Siderúrgico 1ª	1.338,80	4,56
		Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª		
<b>6</b>		Almacenero, Aux. Admón y Organización Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª	1.294,40	4,56
<b>7</b>		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	1.244,40	4,56

ANEXO II						
TABLAS SALARIALES ANUALES						
Año 2017						
GRUPOS	NIVELES SALARIALES	PUESTOS DE TRABAJO	S.B. ANUAL	PLUS ASID.	P. EXTRAS	TOTAL RETRIB.
<b>1</b>		Técnicos de Grado Superior	22.243,80	1.363,38	3.935,30	27.542,48
<b>2</b>		Técnicos de Grado Medio	21.362,16	1.363,38	3.788,36	26.513,90
	<b>A</b>	Jefe de Taller y Jefe Administ.de 1ª y 2ª	19.244,04	1.363,38	3.435,34	24.042,76
<b>3</b>	<b>B</b>	Jefe Organización de 1ª, Delineante Proyectista y Dibujante Proyectista Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales	18.583,80	1.363,38	3.325,30	23.272,48
	<b>C</b>	Maestro de Taller y Contramaestre	18.374,04	1.363,38	3.290,34	23.027,76
<b>4</b>		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y Técnico Organización 1ª Encargado y Técnico Organización 2ª	17.262,24	1.363,38	3.105,04	21.730,66
<b>5</b>	<b>A</b>	Oficial Administración 1ª y Viajante Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª	17.139,00	1.363,38	3.084,50	21.586,88
	<b>B</b>	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo y Profesional Siderúrgico 1ª Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª	16.065,60	1.363,38	2.905,60	20.334,58
<b>6</b>		Almacenero, Aux. Admón y Organización Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª	15.532,80	1.363,38	2.816,80	19.712,98
<b>7</b>		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	14.932,80	1.363,38	2.716,80	19.012,98

## ANEXO III

## COMPLEMENTO PERSONAL

Año 2017

Importe anual por año de servicio sin incluir pagas extras

GRUPOS	NIVELES SALARIALES	PUESTOS DE TRABAJO	IMPORTE
1		Técnicos de Grado Superior	179,98
2		Técnicos de Grado Medio	172,86
	A	Jefe de Taller y Jefe Administ.de 1ª y 2ª	155,74
3	B	Jefe Organización de 1ª, Delineante Proyectista y Dibujante Proyectista	150,37
		Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales	
	C	Maestro de Taller y Contraestrate	148,67
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y Técnico Organización 1ª	139,67
		Encargado y Técnico Organización 2ª	
5	A	Oficial Administración 1ª y Viajante	138,70
		Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª	
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo y Profesional Siderúrgico 1ª	130,52
		Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª	
6		Almacenero, Aux. Admón y Organización Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª	125,68
7		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	121,28



ANEXO IV				
INDEMNIZACIÓN CONTRATOS NO INDEFINIDOS				
AÑO 2017				
GRUPOS	NIVELES SALARIALES	PUESTOS DE TRABAJO	TOTAL RETRIB.	INDEMNIZACIÓN MENSUAL
1		Técnicos de Grado Superior	27.542,48	100,61
2		Técnicos de Grado Medio	26.513,90	96,85
	A	Jefe de Taller y Jefe Administ.de 1ª y 2ª	24.042,76	87,83
3	B	Jefe Organización de 1ª, Delineante Proyectista y Dibujante Proyectista	23.272,48	85,01
		Jefe Organización de 2ª y Técnicos Industriales		
	C	Maestro de Taller y Contraмаestre	23.027,76	84,12
4		Delineante de 1ª, Práctico en Topografía y Técnico Organización 1ª	21.730,66	79,38
		Encargado y Técnico Organización 2ª		
5	A	Oficial Administración 1ª y Viajante	21.586,88	78,86
		Oficial Administración 2ª y Delineante 2ª		
	B	Profesional de Oficio de 1ª, Chofer camión, grúa, turismo y Profesional Siderúrgico 1ª	20.334,58	74,28
		Profesional Oficio 2ª y Profesional Siderúrgico 2ª		
6		Almacenero, Aux. Admón y Organización	19.712,98	72,01
		Especialista, Telefonista, Profesional Oficio 3ª, Pesador-basculero y Profesional Siderúrgico 3ª		
7		Peón, Ordenanza, Portero y Vigilante	19.012,98	69,45