

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 1001

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO**ANUNCIO**

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2020-2021-2022-2023-2024

Expediente: 16/01/0013/2022

Fecha: 25/04/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN Destinatario: BEATRIZ MARIA CALONGE PIZARRO

Código 16000185011981.

VISTO el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2020,2021,2022,2023,Y 2024" con vigencia desde el día 1 de enero de 2020 hasta 31 de diciembre de 2024 que fue suscrito el 14 de enero de 2022, de una parte por la representación empresarial, la Asociación Provincial de Empresarios Metalúrgicos de la provincia de Cuenca, y de otra, como representación de las centrales sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el art 90 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el art. 2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 79/2019, de 7 de julio de 2019, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, en relación con el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, de la Consejería de Empleo y Economía, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Empleo. Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. Ordenar su inscripción en el correspondiente Registro de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su archivo y depósito en esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO,

OSCAR JAVIER MARTINEZ GARCIA

CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2020-2021-2022-2023-2024

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

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

El Ámbito Funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y personas trabajadoras 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, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

Asimismo, se incluyen las actividades de soldadura y tecnologías de unión, calor ifugado, 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; 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 industrial.

De igual modo, están comprendidas dentro del Sector, las actividades de reparación de aparatos mecánicos, eléctricos o electrónicos; mantenimiento y reparación de vehículos; ITVs 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.

Artículo 2º: ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.

Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todas las personas trabajadoras y empresas afectadas por el ámbito funcional del artículo anterior, que tengan su domicilio social y/o centro de trabajo en la provincia de Cuenca.

Artículo 3º: ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.

El presente Convenio, una vez firmado, y sea cual sea la fecha de su publicación, regirá a todos los efectos, incluso los económicos, desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 4º: DENUNCIA Y PRÓRROGA.

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia pactada, no siendo necesaria comunicación escrita para ello, manteniendo su vigencia con carácter indefinido y hasta la firma de un nuevo convenio.

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA:

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

Para el año 2.020

Se pacta para el año 2020 el pago de un complemento lineal de 50 euros no consolidables en tablas salariales. En consecuencia, las Empresas abonarán a sus trabajadores/as en concepto de salario base y complemento de calidad y cantidad de trabajo, las cantidades que figuran en la Tabla Salarial que se adjunta al Texto de este Convenio como ANEXO I.

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

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

Para aquellas empresas que tengan establecido un sistema de retribución por rendimiento, garantizarán en todo caso a sus personas trabajadoras el cobro de una retribución mínima por este concepto, que no podrá ser inferior a la cantidad fijada en este convenio para el plus Complemento de Cantidad y calidad del Trabajo.

Para el año 2.021

Se pacta una subida salarial para el año 2021 de un 1,5 % a aplicar sobre las tablas salariales del año 2020. En consecuencia, las Empresas abonarán a sus trabajadores/as en concepto de salario base y complemento de calidad y cantidad de trabajo, las cantidades que figuran en la Tabla Salarial que se adjunta al Texto de este Convenio como ANEXO II.

Para el año 2.022

Se pacta una subida salarial para el año 2022 de un 2 % a aplicar sobre las tablas salariales del año 2021. En consecuencia, las empresas abonarán a sus trabajadores/as en concepto de salario base y complemento de calidad y cantidad de trabajo, las cantidades de las tablas salariales que se adjuntan como ANEXO III.

Para el año 2.023

Se pacta una subida salarial para el año 2023 de un 2,25 % a aplicar sobre las tablas salariales del año 2022. En consecuencia, las empresas abonarán a sus trabajadores/as en concepto de salario base y complemento de calidad y cantidad de trabajo, las cantidades de las tablas salariales que se adjuntan como ANEXO IV.

Para el año 2.024

Se pacta una subida salarial para el año 2024 de un 2,25 % a aplicar sobre las tablas salariales del año 2023. En consecuencia, las empresas abonarán a sus trabajadores/as en concepto de salario base y complemento de calidad y cantidad de trabajo, las cantidades de las tablas salariales que se adjuntan como Anexo V.

Para este año 2024, se establece una cláusula de revisión salarial en caso de que la tasa o variación media anual del IPC del año 2024 supere el 2,25 %, incrementándose el salario en dicha diferencia hasta un máximo de 0,25 % más, siendo en todo caso el porcentaje máximo de subida salarial para este ejercicio del 2,5%.

Esta revisión se realizará durante el mes siguiente a la publicación oficial de la tasa o variación media anual del IPC correspondiente al año 2024 y se tomarán como referencia los valores publicados por el Instituto Nacional de Estadística.

Pago de Atrasos.

Los atrasos derivados de la firma del presente convenio se harán efectivos por las empresas dentro de los 2 meses siguientes a la publicación del presente Convenio.

Artículo 6º: COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

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

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

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

Artículo 7º: PLUS DE TRANSPORTE.

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

Su cuantía es la que figura en la tercera columna de las Tablas Salariales adjuntas al presente convenio.

Artículo 8º: PLUS DE DISTANCIA.

Desaparece el actual plus de distancia, desde el día 30 de abril de 2016. Las personas trabajadoras que a esta fecha vinieran percibiendo el citado plus, percibirán un complemento de distancia consolidado que no será compensable ni absorbible, ni revalorizable, a cobrar en 12 meses, y calculado según la siguiente fórmula: total plus distancia cobrado en 2015 dividido entre 12.

Artículo 9º: KILOMETRAJE.

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

Artículo 10º: DIETAS.

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

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

Artículo 11 º: MOVILIDAD GEOGRAFICA

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del sector del Metal (Código de convenio nº 99003435011900) que se reserva como competencia exclusiva, entre otras, la movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en su actual capítulo IX, en los artículos 42 a 45 ambos inclusive, y que a continuación se detalla. Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo Provincial se produjera la modificación de la movilidad geográfica en el Convenio Colectivo Estatal, se estará a lo dispuesto en el citado Convenio Colectivo Estatal hasta la pertinente modificación del Convenio Provincial.

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, será objeto de una regulación específica que se incluirá en este convenio colectivo. El proceso de negociación en cuanto a plazos y contenidos se determina en la Disposición Transitoria Cuarta.

Los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, los convenios colectivos o acuerdos de empresa, podrán establecer criterios por los que los cambios de lugar de trabajo, de un centro a otro, puedan o no tener la consideración de movilidad geográfica, respetando los derechos adquiridos de las personas trabajadoras.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere en este Capítulo.

Dentro de la movilidad geográfica se distingue, entre traslados y desplazamientos.

A. Traslados.-

Se considerará como traslado la adscripción de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios, siempre que implique cambio de domicilio para este.

1. Traslado individual.

Los traslados, que impliquen cambio de domicilio para la persona trabajadora podrán efectuarse: por solicitud del interesado con acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, permuta, reagrupación familiar, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa que lo justifiquen, y en caso de violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

1.1. Por mutuo acuerdo a solicitud del interesado.

Si el traslado se efectúa a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, o por mutuo acuerdo, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

1.2. Permuta.

Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa o grupo de empresas podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino, siendo las condiciones de la permuta las que se acuerden por escrito entre las partes afectadas.

1.3. Por reagrupamiento familiar.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera persona trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes existentes o que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

1.4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa.

La empresa informará, por escrito, a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, sobre la decisión del traslado, las causas, y las condiciones de trabajo de aplicación a las personas trabajadoras afectadas por el traslado, antes de que éste se produzca, así como de las compensaciones económicas que estén establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

Durante los siete primeros días, en el cómputo del plazo de notificación de la decisión de traslado, se podrán presentar las personas trabajadoras voluntarias para cubrir el nuevo puesto, pudiendo la empresa aceptar estas solicitudes sin que ello suponga un incumplimiento del referido plazo de notificación, de al menos 30 días.

1.5. Por violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

Las personas, que por tener la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el 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 las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este período, podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo, y al objeto de la protección efectiva de la persona trabajadora en su condición de presunta víctima de violencia de género, esta situación deberá estar acreditada; y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

2. Traslado colectivo.

Se entiende como traslado colectivo, según el Artículo 40 del E.T., aquel que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco personas trabajadoras, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de personas trabajadoras de, al menos:

- Diez personas trabajadoras, en las empresas que ocupen menos de cien personas trabajadoras.
- El 10 % del número de personas trabajadoras de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientas personas trabajadoras.
- Treinta personas trabajadoras en las empresas que ocupen más de trescientas personas trabajadoras.

2.1. Procedimiento general.

El traslado colectivo, de acuerdo con el Art. 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. Las partes podrán adoptar un plazo de tiempo destinado al análisis de la documentación aportada. A continuación, se iniciará un periodo de consultas de quince días, salvo pacto en contrario, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

La decisión de traslado deberá ser notificada, por escrito, por el empresario a las personas trabajadoras afectadas, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Este plazo podrá ser ampliable por acuerdo entre las partes.

2.2. Procedimiento en caso de ausencia de representación legal de los trabajadores.

Si la empresa que efectúa el traslado no cuenta con representantes legales de los trabajadores con quienes cumplir el período de consultas, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo previsto en el Art. 41.4 del E.T.

Si las personas trabajadoras en el plazo de 15 días dispuesto en el artículo 41.4 del ET no designan a los representantes previstos en el citado artículo, corresponderá la interlocución ante la dirección de la empresa a los sujetos indicados en este, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Nombrada esta comisión, el empresario podrá a su vez atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, sectoriales o intersectoriales, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico.

Los acuerdos que se adopten requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión.

2.3. Tramitación a través de un procedimiento extrajudicial de conflictos.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar acogerse a un procedimiento extrajudicial de conflictos durante el período de consultas.

Este procedimiento deberá, salvo pacto en contrario, producirse en el plazo máximo de quince días, a contar desde que se produzca el acuerdo de acogerse a la mediación o al arbitraje.

Si se llegara a un acuerdo, el mismo equivaldría a un acuerdo alcanzado en período de consultas con los mismos efectos y condiciones.

3. Conceptos compensatorios.

En los casos de traslados por razones objetivas, las compensaciones económicas, que puedan proceder, serán las establecidas en los convenios colectivos de ámbito inferior.

B.Desplazamientos

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de la persona trabajadora a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

En caso de desplazamiento inferior a tres meses, el empresario deberá preavisar, por escrito, a la persona trabajadora con antelación suficiente. En el caso de que fuera superior a tres meses, el preaviso sería de 5 días, como mínimo. En ambos casos se hará constar las condiciones y duración prevista.

El personal desplazado percibirá la dieta o media dieta, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo sectorial de aplicación de ámbito inferior.

Las personas trabajadoras desplazadas tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborables, en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Si como consecuencia del desplazamiento, la persona trabajadora tuviera unas condiciones en el lugar de destino inferiores que las que tenía en el lugar de origen, en materia de horario, jornada y gastos, no contempladas en los párrafos anteriores, las diferencias tendrán que ser compensadas por la empresa.

Desplazamiento transnacional de las personas trabajadoras

Las empresas afectadas por el presente convenio, establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores/as a territorio extranjero, deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se le desplace. Todo ello sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo o a su convenio colectivo.

Todos los gastos relativos a transporte (ida y vuelta), alojamiento y manutención correrán por cuenta de la empresa. Las personas trabajadoras podrán recibir una cantidad que permita sufragar los gastos que se originen con motivo del desplazamiento.

Las empresas informarán a las personas trabajadoras desplazadas del tratamiento fiscal en el país de destino y les facilitarán la información y documentación necesaria para el cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Antes de proceder al traslado la persona trabajadora tendrá derecho a que se le inoculen de forma gratuita todas las vacunas necesarias adecuándose a las necesidades del país de destino.

Con carácter general en materia de IT se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos de ámbito inferior que le sea de aplicación.

El tiempo necesario para tramitar la documentación requerida y para el cumplimiento de los trámites administrativo-sanitarios para los desplazamientos internacionales, se considerará tiempo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora estuviera desplazada por un tiempo superior a tres meses de forma ininterrumpida, dispondrá de cuatro días laborables de permiso cada período trimestral en su residencia habitual (serán cinco días laborables en el caso de que el desplazamiento coincida con un día de descanso semanal de la persona trabajadora), sin que a tales

efectos se computen los días del desplazamiento de ida y de vuelta. La persona trabajadora podrá retornar a su residencia habitual siendo sufragados los gastos de viaje íntegramente por la empresa. Los días de descanso podrán acumularse debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, semana santa o navidad, siempre que medie un preaviso por escrito, al menos con una antelación de quince días, y la medida no afecte a las necesidades productivas u organizativas de la empresa.

Las empresas dispondrán de un plazo de respuesta por escrito de siete días antes de la fecha prevista para su disfrute, tanto para dar su conformidad a la petición, como para denegarla, indicando en este caso los motivos y proponiendo fechas alternativas para su disfrute.

En caso de incapacidad temporal, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle según la legislación de Seguridad Social española. La dirección de la empresa podrá repatriar a la persona trabajadora si, transcurrido un período de 30 días, la persona trabajadora permaneciera en situación de IT. Si mediante dictamen médico se previera que la curación puede exceder de dicho plazo, se llevará a efecto con anterioridad. La dirección de la empresa no procederá a la repatriación de la persona trabajadora aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para la persona trabajadora, a juicio del facultativo correspondiente.

Cuando en el país de destino no se pueda garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, o se prevea que esta no cumple al menos los mínimos que cubre la atención sanitaria española, las empresas concertarán un seguro médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino, debiendo entregar copia de la póliza a la persona trabajadora antes de efectuar el desplazamiento.

En los casos en los que se produzca un desplazamiento temporal o traslado definitivo de personas trabajadoras a otro centro de trabajo fuera de las fronteras de España, el empresario tendrá la obligación de comunicarlo previamente a los representantes legales de las personas trabajadoras y a las propias personas trabajadoras afectadas, junto con las condiciones laborales, y económicas con las que se desplaza/traslada a las personas trabajadoras.

Si el traslado de personas trabajadoras a centros de trabajo fuera de las fronteras de España tuviera carácter colectivo, el período de consultas versará sobre las materias previstas al respecto por la legislación vigente y sobre las condiciones laborales, y económicas con las que se traslada a las personas trabajadoras.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en las materias reguladas en este apartado, pudieran venir disfrutando las personas trabajadoras en el seno de su empresa.

C. Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino

El personal sujeto a movilidad geográfica quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

La persona trabajadora mantendrá el derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dichos complementos no concurren en el nuevo puesto de trabajo.

En cualquier caso, se garantizará al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

En caso de desplazamientos transnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, la empresa se obliga a concertar un Seguro Médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

Artículo 12º: MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las situaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respecto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas y organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, o la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las

causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

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

Artículo 13º: PLUS DE NOCTURNIDAD.

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

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

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

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

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

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

Artículo 16º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se percibirán tres gratificaciones extraordinarias:

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

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

Artículo 17º: HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

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

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 2 al día, 15 al mes, y 80 al año. No se tendrán en cuenta a efectos de la duración de la jornada laboral ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prever o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias. La dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. La Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán la naturaleza y carácter de las horas extraordinarias.

Artículo 18º: PRENDAS DE TRABAJO.

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

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

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

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

A las personas trabajadoras de nueva incorporación se les entregará las prendas de trabajo al iniciarse éste.

Artículo 19º: PRODUCTIVIDAD.

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

Artículo 20º: CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

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

Artículo 21º: COMPENSACION Y ABSORCION.

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

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

Artículo 22º: CLÁUSULA DE INAPLICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO.-

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 artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

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.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas indicadas, y deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio, determinando con exactitud dicho acuerdo, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá ser superior a la duración de este convenio.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse desde que le fuera comunicada, o bien, en el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud de las condiciones a aplicar, o no se haya sometido la discrepancia ante la comisión paritaria, se someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC- Castilla-la Mancha.

Artículo 23º: RETRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS.

Contrato de formación en alternancia:

Primer año: 60 por ciento del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.

Segundo año: 75 por ciento del salario (todos los conceptos) de la categoría profesional correspondiente.

Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios: será la fijada para cada grupo profesional y nivel retributivo en relación a las funciones desempeñadas.

Estas retribuciones serán proporcionales a la jornada laboral contratada.

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 24º: JORNADA.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán durante la vigencia del mismo, una jornada laboral máxima anual de 1.774 horas de trabajo efectivo.

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

DISTRIBUCION IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO A LO LARGO DEL AÑO

En virtud de lo dispuesto en el artículo 34.2 del ET, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año 354 horas de la jornada de trabajo, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de siete días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Para el año 2013, y teniendo en cuenta que la firma del presente convenio se produce transcurridos unos meses de dicho año, las horas objeto de distribución irregular se calcularán de forma proporcional y en función de la fecha exacta de Publicación en el BOP.

En base a lo anterior, dicha distribución irregular de la jornada de trabajo podrá afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, respetando los límites que prevé el ET.

El uso de esta distribución irregular de las 354 horas deberá acogerse a los siguientes criterios:

Comunicación escrita a las personas trabajadoras afectadas y a los RLT con una antelación mínima de 7 días.

La ampliación de jornada por esta distribución irregular, será como máximo de dos horas diarias, durante aquellos días que sean los habituales de trabajo de la empresa. Durante aquellos días que no sean los habituales de trabajo de la empresa, a excepción de vacaciones, puentes o guardias establecidos en el calendario laboral, se podrá fijar una jornada máxima en concepto de distribución irregular de hasta 4 horas.

La reducción de jornada por esta distribución irregular, será como máximo de 4 horas diarias, y para aquellos casos en los que la empresa no cuente con carga suficiente de trabajo para emplear a la totalidad de la plantilla, podrá optar, con una antelación mínima de 7 días, por no emplear a la persona trabajadora durante el día completo, añadiendo las horas no trabajadas a la bolsa de distribución irregular.

Asimismo se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas, todas aquellas personas trabajadoras con familiares menores de ocho años y ascendientes mayores que tengan la condición reconocida de dependientes de la persona trabajadora.

Artículo 25º: CALENDARIO.

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

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

Artículo 26º: VACACIONES.

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

- a) Que tenga garantizada la continuidad de los procesos de producción y funcionamiento de cada departamento, sección o servicio.
- b) Que se establezca un turno rotativo para la confección de dicho cuadro.

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

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

Se reconoce el derecho a la elección del periodo de vacaciones a favor de las mujeres gestantes y la preferencia de elección de mujeres y hombres con hijas o hijos menores de ocho años o con personas mayores dependientes a su cuidado directo. A estos efectos la dependencia tiene que estar reconocida por la Consejería competente en esta materia o en su caso el órgano equivalente de otras administraciones públicas. En el caso de que haya varios beneficiarios con preferencia de elección, deberá mediar acuerdo entre las personas trabajadoras y la Dirección de la empresa.

Las vacaciones serán retribuidas con carácter fijo, y de manera proporcional a los días efectivamente trabajados a razón de salario base, plus de actividad y antigüedad.

De igual manera, se incluirán en la retribución de las vacaciones, siempre que la persona trabajadora los haya percibido en siete o más meses dentro de los once anteriores, los siguientes conceptos, calculados sobre la media retribuida de esos once meses: Plus de Nocturnidad; Plus de Peligrosidad, Penosidad o Toxicidad; Plus de Domingos y/o Festivos; Horas Extraordinarias.

No se incluirá en el cálculo para la retribución de las vacaciones el plus de transporte.

En el caso de las personas trabajadoras que tengan una antigüedad en la empresa de seis meses o más, pero no tengan una antigüedad suficiente de 11 meses, se establece cómo criterio para incluirse en la retribución de las vacaciones los conceptos de Plus de Nocturnidad, Plus de Peligrosidad, Penosidad o Toxicidad, Plus de Domingos y/o Festivos, y Horas Extraordinarias, haberlos percibido al menos en 3 meses dentro de los 6 anteriores.

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 27º: PERMISOS Y LICENCIAS.

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

- a) Tres días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, cónyuge o pareja de hecho legalmente inscrita en el correspondiente Registro Oficial, hijos y hermanos. A excepción del supuesto de fallecimiento, este permiso se podrá disfrutar durante todo el tiempo que dure el hecho causante a elección de la persona trabajadora, siempre que se haga de forma continuada, y previa comunicación al empresario con suficiente antelación.
- b) Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo en este apartado los parientes en el mismo grado por afinidad de las parejas de hecho legalmente inscritas en el correspondiente Registro Oficial. A excepción del supuesto de fallecimiento, este permiso se podrá disfrutar durante todo el tiempo que dure el hecho causante a elección de la persona trabajadora, siempre que se haga de forma continuada, y previa comunicación al empresario con suficiente antelación.
- c) Quince días naturales en caso de matrimonio. En caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable, este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al hecho causante. Por el contrario, cuando el hecho causante se produzca en día laborable el cómputo de este permiso comenzará en ese mismo día.
- d) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Un día laborable por boda o matrimonio de padres, e hijos.
- i) Por acompañamiento al médico de hijos menores (hasta los 15 años) y ascendientes mayores que tengan la condición reconocida de dependientes de la persona trabajadora, previa justificación de esas circunstancias, durante el tiempo imprescindible. Se establece un tope máximo anual de 8 horas retribuidas, siendo sin retribución las que sobrepasen este número. En caso de desplazamiento superior o igual a 50 kilómetros desde el centro de trabajo, este límite de 8 horas retribuidas anuales se ampliará a 12 horas retribuidas anuales.
- j) Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, y se podrá disfrutar por lactancia natural o artificial.
- k) La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 16 días laborables de jornada completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

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

Cuando la persona trabajadora opte por acumular el permiso en los 16 días laborables de jornada completa, el período de disfrute deberá ser ininterrumpido, e inmediatamente posterior al permiso de maternidad.

- l) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Este permiso será retribuido en todo caso. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
- m) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta el menor cumpla los 18 años.
- n) Por asistencia de la persona trabajadora a médicos especialistas de la seguridad social, con la obligación de aportar justificante de hora de cita y salida, y con un tope máximo anual de 6 horas retribuidas. En caso de desplazamiento superior o igual a 50 kilómetros desde el centro de trabajo, este límite de 6 horas retribuidas anuales se ampliará a 12 horas retribuidas anuales.

El permiso establecido en el apartado a) anterior, se ampliará dos días más, en caso de desplazamiento superior a 75 Km desde el centro de trabajo.

El permiso establecido en el apartado b) anterior, se ampliará dos días más, en caso de desplazamiento superior a 100 Km desde el centro de trabajo.

Los permisos retribuidos previstos en las letras a), b), d), y h), se disfrutarán en días laborables y tendrán que disfrutarse mientras dure el hecho causante.

Para el cómputo y disfrute de los días de permisos y licencias de los apartados a) y b), se respetarán las siguientes normas:

- Cuando la persona trabajadora haya realizado toda la jornada laboral correspondiente al día del hecho causante, se iniciará el cómputo a partir del día laborable siguiente.
- Cuando la persona trabajadora interrumpa su jornada laboral con motivo del hecho causante, ésta podrá optar por iniciar, o no, ese día el permiso. En el caso de optar por iniciarlo ese mismo día, la empresa computará y abonará ese día como primer día del permiso o licencia, independientemente de las horas trabajadas, y hasta el máximo de la duración prevista para cada tipo de permiso.

- En los casos de hospitalización programada de los apartados a) y b), las personas trabajadoras que realicen el turno de noche, podrán iniciar el disfrute del permiso retribuido durante la jornada de trabajo anterior o posterior inmediata al día de la hospitalización.

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

2. PERMISOS NO RETRIBUIDOS:

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

3.-EXCEDENCIAS: CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe una actividad retribuida.

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

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

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

4.- NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.

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

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

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

5.- LICENCIA SIN SUELDO.-

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

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

CONTRATACION

Artículo 28º: FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN CON CARÁCTER INDEFINIDO.

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

Empresas desde 10 personas trabajadoras hasta 50: 30%

Empresas desde 51 personas trabajadoras en adelante: 35 %.

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

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

Artículo 29º: COMUNICACIÓN DE LAS NUEVAS CONTRATACIONES A LOS REPRESENTANTES SINDICALES.

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

Artículo 30º: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

En todo lo no recogido en este convenio en materia de contratación y sus modalidades, se estará a lo dispuesto en la Capítulo VIII del Convenio Estatal del Sector del Metal, y en la legislación laboral vigente en cada momento.

Teniendo en cuenta la publicación del Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, y su régimen transitorio hasta la efectiva entrada en vigor en materia de contratación el día 31 de marzo de 2022, será de aplicación la siguiente regulación.

CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA.-

Desde el 31 de marzo de 2022, el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Por Circunstancias de la Producción: Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible, así como oscilaciones que, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos del fijo-discontinuo que se regula en los siguientes artículos.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de trabajo de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año, y en el caso de que se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho año.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrán identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Por Sustitución. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño del puesto y, como máximo, durante quince días.

También podrá celebrarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, en virtud de causas legales o convencionales, y se especifiquen en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

También podrá celebrarse para la cobertura de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses. No podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Régimen transitorio de los Contratos Temporales anteriores al 31 de marzo de 2022.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, vigentes a dicha fecha, se registrarán hasta su duración máxima por lo establecido en la re-

dación del artículo 15.1 b del Estatuto de los Trabajadores vigente en la fecha en que se haya concertado, anterior a la reforma laboral de 28 de diciembre de 2021, siendo su duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses, con posibilidad de prórroga única mediante acuerdo de las partes hasta los doce meses, en caso de haberse concertado por tiempo inferior.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 31 de marzo de 2022, se regirán por lo establecido en la redacción del artículo 15.1 b del Estatuto de los Trabajadores vigente en la fecha en que se haya concertado, anterior a la reforma laboral del Real Decreto 32/2021 de 28 de diciembre de 2021, pero su duración no podrá ser superior a seis meses.

ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS.-

Las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirán la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un período de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

En todo lo no previsto en este convenio en materia de contratación temporal, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Metal en vigor y en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores modificado por el R.D. Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuya entrada en vigor en esta materia se prevé para el 31 de marzo de 2022, o norma que lo sustituya.

CONTRATO DE FIJO-DISCONTINUO

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productiva de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Este contrato deberá formalizarse por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El llamamiento de las personas trabajadoras deberá hacerse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada. A tales efectos, podrá usarse cualquier medio de comunicación que haya sido autorizado o reconocido tácitamente por el trabajador en comunicaciones previas con la empresa o su representante como idóneo para ello, tales como WhatsApp, email, sms..etc.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los períodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. El plazo máximo de inactividad entre subcontratas no podrá exceder de seis meses.

Las empresas podrán celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuando las peculiaridades de la actividad lo justifiquen, y tendrán la obligación de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en este convenio.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

En todo lo no previsto en este artículo, con relación a la contratación fija-discontinua, se estará a lo establecido en el Convenio Estatal del Sector del Metal en vigor y en el Estatuto de los Trabajadores.

CONTRATOS FORMATIVOS

A partir del día 31 de marzo de 2022, se podrán concertar dos tipos de contratos formativos: uno de formación en alternancia, que tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos (de FP, de estudios universitarios o del catálogo de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo); y otro para la obtención de la práctica profesional, que tiene por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios. De acuerdo con el apartado 2 m) y 3 i), del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de dichos contratos será la establecida en este mismo Convenio Colectivo.

En todo caso, y en lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto sobre contratos formativos y su régimen transitorio en el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre.

La retribución de los contratos formativos aparece regulada en el artículo 23 del presente convenio.

Artículo 31º: JUBILACIÓN ANTICIPADA.

En materia de jubilación anticipada, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 32º: JUBILACIÓN PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO.

La persona trabajadora afectada por el presente convenio colectivo que lo solicite y reúna los requisitos legales para ello podrá acceder a la jubilación parcial según la normativa vigente.

La persona trabajadora que decida optar a esta jubilación deberá comunicarlo a la empresa con un plazo de antelación o preaviso mínimo de 6 meses, quedando ésta obligada a aceptar dicha petición suscribiendo los contratos necesarios en los términos previstos en la Legislación vigente en el momento de la solicitud.

Artículo 33º: CESES.

a) PREAVISO POR EXTINCIÓN VOLUNTARIA DE CONTRATO:

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

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

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

b) DESPIDOS OBJETIVOS.

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

Artículo 34º: DISMINUIDOS FÍSICOS.

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

PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Artículo 35º: NORMAS MÍNIMAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del sector del Metal (Código de convenio nº 99003435011900) que se reserva como competencia exclusiva, entre otras, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales, se estará a lo dispuesto en su actual capítulo XVI, en los artículos 72 a 88 ambos inclusive, y que a continuación se detalla. Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo Provincial se produjera la modificación del de las normas mínimas en materia de prevención de riesgos en el Convenio Colectivo Estatal, se estará a lo dispuesto en el citado Convenio Colectivo Estatal hasta la pertinente modificación del Convenio Provincial.

1. Declaración y objetivos.

La protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario del sector del metal. Objetivo que requiere del establecimiento y planificación de la acción preventiva con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, para la corrección de la situación existente, teniendo en cuenta la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el puesto de trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende tanto el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, como el fomento de una cultura adecuada de la prevención en el sector.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y de un servicio de prevención.

Asimismo, serán prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan a las personas trabajadoras acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías.

2.Principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo 14 de dicha Ley, con arreglo a los siguientes principios generales:

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar y minimizarlos lo máximo posible.

Combatir los riesgos en su origen.

Adaptar el puesto de trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

Tener en cuenta la evolución técnica.

Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Sin perjuicio de lo que pudieran establecer los convenios colectivos de ámbito inferior, el plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa.

3. Prevención de riesgos laborales, vigilancia y protección de la salud

En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la empresa designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención propio, o mancomunado, o concertará dicho

servicio con una entidad especializada ajena a la empresa, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la LPRL. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar tanto al Comité de Seguridad y Salud como a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes en los términos concretados en el artículo 31.1 de la LPRL.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva teniendo en cuenta la naturaleza y peligrosidad de la actividad, así como el tamaño de la empresa.

En el ámbito de la prevención de riesgos la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

- a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta.
- b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.
- d) Que se ha previsto una adecuada gestión y mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.
- h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras.
- i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, la planificación deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos o físicos, tales como calor, polvo, tóxicos, ruido, cargas, etc., deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los Delegados de Prevención para facilitarles su presencia.

La evaluación de los riesgos laborales será convenientemente actualizada, incluyendo los riesgos psicosociales ante indicios razonables de su presencia. Se entenderá por indicios razonables las peticiones trasladadas por el Delegado de Prevención, o en su caso, el personal integrante del servicio de prevención, o el Comité de Seguridad y Salud, siendo en todo caso informado por escrito el empresario.

4. Delegados de prevención.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los delegados de prevención, y componentes del Comité de Seguridad y Salud, la formación establecida en el anexo IV apartado 6 de este convenio, adaptados sus contenidos a las características propias del sector del metal.

Este módulo tendrá una duración mínima de cincuenta horas de carácter presencial.

Los aspectos ambientales que supongan un riesgo para las condiciones laborales de las personas trabajadoras, se deben tener en consideración en la evaluación de riesgos correspondiente.

La representación legal de los trabajadores podrá proponer iniciativas de carácter laboral tendentes a la mejora de la situación ambiental de la empresa.

La empresa facilitará a los delegados de prevención la documentación relativa a salud laboral que sea solicitada por estos, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si fuera posible en formato digital.

5. Comité de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud, podrán acordar con sus personas trabajadoras la creación de un comité intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya. Las partes negociadoras firmantes de este convenio recomiendan esta práctica con el fin de mejorar las relaciones laborales en esta materia.

Los acuerdos tomados por los comités de seguridad y salud serán vinculantes para las partes si así se establece en las normas de funcionamiento del propio comité.

6. Vigilancia de la salud.

Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:

1. Reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. Si se advierte alguna enfermedad, el Servicio Médico propio o concertado, dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales los recomendados por el Ministerio de Sanidad.

2. De acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley Básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, toda persona trabajadora tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición de la persona trabajadora.

3. Tales medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona de la persona trabajadora, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

4. Los informes previos de los representantes legales de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos reconocerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud de la persona trabajadora o de sus compañeros de trabajo.

5. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo. En el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana.

Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometido las personas trabajadoras comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a la representación legal de los trabajadores.

Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Salud y Seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas.

7. Coordinación de actividades empresariales.

En aplicación del artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa, en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad personas trabajadoras de otras empresas, es decir, personas trabajadoras autónomas, empresas auxiliares, de servicios, contratas y subcontratas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estas personas trabajadoras de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

En los centros de trabajo en los que concurren varias empresas, se celebrarán reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los delegados de prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria

la consulta y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos; o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebrarán a petición razonada de, al menos, el 50 % de las empresas intervinientes o delegados de prevención de las mismas, al empresario titular del centro.

Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación.

8. Situaciones especiales de riesgo.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo, que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas, cuando resulte necesario, incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL, no fuera técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social.

Igualmente, durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su situación, dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica correspondiente de la Seguridad Social.

9. Operaciones que suponen manipulación manual de cargas.

De conformidad con el peso máximo recomendado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), la carga máxima que podrán manipular individualmente las personas trabajadoras será de 25 Kg.

Se establece un límite de apilado tanto en almacenaje, como en carga de camiones no superior a 1,40 metros y, si se sobrepasa esta altura y hasta un máximo de 1,80 metros, se realizará la tarea con al menos, dos personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras de 60 años o más, realizarán preferentemente labores de complemento y apoyo en la forma indicada en el párrafo anterior, siempre que la estructura de la empresa lo permita.

10. Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos.

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una persona trabajadora resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades.

Cuando una persona trabajadora fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, la persona trabajadora deberá ser destinado preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Previo acuerdo alcanzado en el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto por acuerdo entre el empresario y el delegado de prevención, se determinarán aquellas personas trabajadoras especialmente sensibles, por estar afectas de exposición a riesgos a los que se les hace especialmente sensibles.

11. Derechos de las personas trabajadoras.

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona trabajadora por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, siempre que la persona trabajadora hubiera podido actuar de mala fe o cometido negligencia grave, se procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el delegado de prevención en su caso, en estos casos la persona trabajadora deberá comunicar con carácter inmediato la paralización.

12. Recurso preventivo.

El Recurso Preventivo será designado libremente por la empresa. En caso de conflicto en la designación se actuará bajo los siguientes criterios.

1. La designación como recurso preventivo recaerá sobre aquella persona trabajadora que ejerza mando directo sobre un conjunto de las personas trabajadoras.

2. No obstante lo anterior, cuando las tareas se presten por un número reducido de personas trabajadoras, la designación recaerá sobre aquel que tenga una mayor cualificación profesional.

13. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1. Todas las personas trabajadoras que por sus tareas requieran de ropa de trabajo, dispondrán de dos equipamientos completos adaptados a las condiciones termohigrométricas, por ejemplo aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellas personas trabajadoras de nueva contratación al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución inmediata.

La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de Seguridad y Salud o con el delegado de prevención, en su defecto, con la finalidad de aconsejar a la empresa para que elija aquella que respete las medidas de seguridad y salud, así como su mejor adaptación a cada puesto.

2. Igualmente, les serán entregados a las personas trabajadoras los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre la persona trabajadora y la empresa sobre el tipo de equipo de protección individual apropiado, se dará traslado del problema al Delegado de Prevención y se informará al Comité de Seguridad y Salud, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Asimismo, ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que se lo soliciten, previo informe favorable del servicio de prevención.

14. Valores límite.

Se considerarán como valores límites admisibles para sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los que en cada momento vengán establecidos por la legislación vigente.

15. Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.

Las partes consideran conveniente mejorar los procedimientos de colaboración entre las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, la Seguridad Social y los servicios públicos de salud, en materia de gestión de la incapacidad temporal, adhiriéndose a los acuerdos que sobre esta materia alcancen las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal, en el marco del diálogo social.

De toda comunicación de alta médica realizada por la mutua y que tenga conocimiento el empresario, deberá informarse al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado de prevención.

16. Contratas y subcontratas.

Las empresas contratistas adoptarán las medidas necesarias para garantizar que con carácter previo al inicio de las actividades objeto de subcontratación, las personas trabajadoras pertenecientes a las empresas que lleven a cabo las mismas hayan recibido una formación preventiva acorde con los puestos a desarrollar. Igualmente recibirán, previamente a la ejecución, información suficiente y adecuada respecto de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular la exigencia de controles médicos específicos si hubiera lugar, así como las medidas de protección y prevención frente a los riesgos inherentes a trabajo encomendado.

Las empresas contratistas responderán solidariamente de acuerdo con lo establecido en la ley, en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan en el centro de trabajo de la empresa titular del mismo.

17. Formación.

El empresario debe proporcionar a cada persona trabajadora, en cumplimiento de su deber de protección, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia de prevención de riesgos laborales, adaptada a la evolución de los mismos y a la aparición de otros nuevos.

Con el objetivo de reducir la siniestralidad y potenciar la cultura preventiva en los lugares de trabajo, de acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda establecer una formación mínima obligatoria, en materia de prevención de riesgos laborales, para todas las personas trabajadoras del sector del metal. La comisión negociadora irá incorporando al texto del convenio los necesarios contenidos formativos correspondientes a oficios, especialidades o grupos profesionales, no regulados en la actualidad por la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

Como consecuencia de lo anterior, necesariamente deberá establecerse un sistema de acreditación de la formación preventiva recibida por estas personas trabajadoras del sector, preferiblemente mediante la expedición y actualización periódica de una Tarjeta Profesional del Sector del Metal.

Artículo 36º: FORMACIÓN MÍNIMA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR DEL METAL

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del sector del Metal (Código de convenio nº 99003435011900) que se reserva como competencia exclusiva, entre otras, la formación mínima en materia de prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras del sector del Metal, se estará a lo dispuesto en su actual capítulo XVII, en los artículos 89 a 95 ambos inclusive, y que a continuación se detalla. Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo Provincial se produjera la modificación del de las normas mínimas en materia de prevención de riesgos en el Convenio Colectivo Estatal, se estará a lo dispuesto en el citado Convenio Colectivo Estatal hasta la pertinente modificación del Convenio Provincial.

1. Formación mínima en prevención de riesgos laborales.

1. El desarrollo y gestión de los programas formativos y contenidos específicos sobre Prevención de Riesgos Laborales del Sector del Metal para las personas trabajadoras del sector del metal que no trabajan en obras de construcción, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41 de este convenio colectivo, corresponde a la FMF.

2. La FMF recabará los medios necesarios y se dotará de los instrumentos adecuados para que, mediante el cumplimiento de la normativa vigente, se consiga la disminución continua de los índices de siniestralidad, así como el desarrollo y la mejora de la cultura preventiva de las empresas del sector.

3. Las acciones formativas establecidas en este capítulo estarán dirigidas a las personas trabajadoras del sector del metal que no trabajan en obras de construcción.

2. Formación mínima obligatoria. Tipología.

1. La formación mínima obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del sector del metal cuya actividad no se realice en obras de construcción, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85 de este convenio, se clasifica en los siguientes tipos de acciones:

a) Formación de directivos: comprenderá contenidos relativos al papel de la dirección en la integración de la prevención en la empresa, la organización y planificación preventiva y la prevención como factor de competitividad de la empresa.

b) Formación de personas trabajadoras que desempeñan sus tareas en oficinas: deberá transmitir los riesgos y la adopción de medidas preventivas propias de este lugar de trabajo para evitarlos.

c) Formación de personas trabajadoras de oficios del área de producción y/o mantenimiento.

d) Formación de personas trabajadoras con funciones preventivas de nivel básico.

e) Formación de reciclaje consistente en cuatro horas de formación que serán impartidas periódicamente cada cuatro años o cuando la persona trabajadora haya estado alejado del sector al menos durante un año de manera continuada. En este último supuesto la formación será impartida con carácter previo a su incorporación.

2. Las personas trabajadoras que realicen actividades correspondientes a alguna de las actividades u oficios indicados en el presente convenio, deberán cursar la formación que les corresponda en función de la actividad u oficio que desarrollen. Si ejecutan tareas correspondientes a actividades u oficios cuyos contenidos formativos no están especificados en este convenio, tendrán que realizar una formación en función de las tareas que realizan, tomando como referencia el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y las directrices reguladas en este convenio.

3. La duración y contenidos de la formación mínima obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales cuya actividad no se realice en obras de construcción son los establecidos en el anexo II.

4. La formación mínima obligatoria de las personas trabajadoras, cuya actividad principal o accesoria se desarrolle en obras de construcción, es la establecida en el capítulo XVIII y anexo IV del presente convenio.

5. Con el fin de evitar duplicidades en la formación de las personas trabajadoras, los que la hayan recibido sobre la consideración del lugar de trabajo como obra de construcción, y realicen su actividad en un lugar de trabajo distinto, o al contrario, se procederá a un reconocimiento de dicha formación recibida según lo establecido en el anexo III.

6. En el supuesto de que las personas trabajadoras reciban una formación preventiva superior a la formación mínima establecida en este convenio, se podrá solicitar a la Comisión Paritaria, mediante escrito debidamente razonado, su validación.

La Comisión Paritaria podrá conocer de las solicitudes de convalidación parcial que se le presenten cuando las mismas contengan, al menos, una cuarta parte de la formación correspondiente a cada ciclo formativo y, además, la misma sea coherente con el contenido de la acción de referencia para la que se solicita la convalidación. En este caso solo será objeto de convalidación con la parte troncal o común del módulo correspondiente a oficios de las áreas de producción y mantenimiento.

7. Las personas trabajadoras del sector, tanto sin trabajan como si no en obras de construcción, deberán formarse, en su totalidad, en los contenidos y duraciones de los ciclos formativos de su puesto de trabajo u oficio establecidos en este convenio.

3. Tarjeta profesional del sector del metal. Acreditación de la formación.

1. La Tarjeta Profesional del Sector del Metal (TPM) es el documento expedido por la FMF que constituye una forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales.

Igualmente, se acredita con ella la categoría o grupo profesional y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La tarjeta se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos siguientes, soportándose en un formato físico según un modelo que establecerá la FMF, así como en un sistema informático que permitirá a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

3. La FMF establecerá un sistema de acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales, recibida por las personas trabajadoras del sector. Dicho sistema deberá permitir a la persona trabajadora el acceso telemático a sus datos y la obtención de certificaciones de los mismos.

Asimismo, el sistema permitirá a las empresas acceder a los datos de las personas trabajadoras, que resulten necesarios para la acreditación de su formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La FMF garantizará, de acuerdo con la legislación vigente, la protección de los datos de carácter personal de las personas trabajadoras que se incluyan en el sistema.

4. Funciones de la tarjeta profesional.

La Tarjeta Profesional del Sector del Metal tiene las siguientes funciones:

- a) Acreditar la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales regulada en este capítulo.
- b) Acreditar la categoría o grupo profesional de su titular y su experiencia profesional.
- c) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.

5. Beneficiarios de la Tarjeta Profesional.

1. Podrán solicitar la Tarjeta Profesional del Sector del Metal las personas trabajadoras de este sector en alta, o en situación de incapacidad temporal, a excepción de los que presten servicios en obras de construcción, que se registrarán por lo dispuesto en el capítulo XVIII.

2. Asimismo, podrán solicitar la tarjeta las personas trabajadoras en desempleo siempre que tengan acreditados en actividades del sector al menos treinta días de alta, en el período de treinta y seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud.

3. En todo caso, será requisito imprescindible para la obtención de la tarjeta haber recibido, al menos, uno de los módulos de formación establecidos en el anexo II. Para aquellas personas trabajadoras desempleados que dispongan de la formación establecida en el anexo, y pretendan incorporarse por primera vez al mercado laboral del sector, podrán solicitar previamente a la contratación, un certificado expedido por la FMF que tendrá validez equivalente a la TPM hasta que le sea expedida la misma, siempre y cuando la empresa abone el importe de la TPM en el plazo de un mes posterior a la contratación.

6. Procedimiento de solicitud de la Tarjeta Profesional del Sector Metal.

El procedimiento para la solicitud de la Tarjeta Profesional del Sector Metal, así como los derechos y obligaciones de su titular se regularán por lo establecido en el capítulo XVIII del presente convenio.

7. Homologación de entidades formativas. Requisitos.

1. Deberán solicitar a la FMF la homologación de la formación preventiva que impartan las entidades que estén constituidas como servicios de prevención ajenos acreditados por la autoridad laboral, o las empresas encuadradas en los sectores de actividad establecidos en este convenio, y que dispongan de organización preventiva propia.

2. Las entidades que proyecten ser homologadas por la FMF para impartir la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el presente convenio, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Contar con los recursos humanos, materiales y didácticos que permitan llevar a cabo esta actividad formativa, en función del ámbito geográfico de actuación y del número de alumnos que proyecten formar, según las necesidades concretas.

b) Disponer de una dotación de personal docente con una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior, de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Además, el citado personal será conocedor de las técnicas preventivas específicas aplicables al sector y contará con una experiencia acreditada en este ámbito.

c) Aplicar los contenidos didácticos que se aprueben por la FMF, a fin de garantizar la homogeneidad de la actividad formativa a desarrollar.

d) Adoptar las condiciones que se establezcan por parte de la FMF respecto a horas lectivas, número de alumnos máximos por grupo y realización de pruebas de evaluación.

e) Contar, en su caso, con la acreditación u homologación exigible por parte de la autoridad laboral competente.

f) Satisfacer las tasas que, en relación con la tramitación del procedimiento de homologación y con la comunicación de acciones formativas, establezca el Consejo de Dirección de la FMF.

3. El procedimiento de homologación de las entidades formativas en materia preventiva dirigidas a las personas trabajadoras del sector del metal será el mismo que el establecido en el artículo 108, y en el anexo VI y anexo VII del presente convenio para las personas trabajadoras del Sector que trabajan en obras de construcción, con las modificaciones que pueda establecer la FMF en relación a los plazos de comunicación de las acciones formativas que se tenga previsto impartir.

4. También podrán impartir esta formación y la prevista en el capítulo XVIII la FMF, sus patronos y/o sus entidades vinculadas.

Artículo 37º: PREVENCIÓN Y FORMACIÓN EN RIESGOS LABORALES DE LAS EMPRESAS DEL METAL QUE TRABAJAN EN LA CONSTRUCCIÓN. TARJETA PROFESIONAL

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del sector del Metal (Código de convenio nº 99003435011900) que se reserva como competencia exclusiva, entre otras, la prevención y formación en riesgos laborales de las empresas del sector del Metal que trabajan en la construcción y la tarjeta profesional, se estará a lo dispuesto en su actual capítulo XVIII, en los artículos 96 a 111 ambos inclusive, y que a continuación se detalla. Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo Provincial se produjera la modificación de las normas mínimas en materia de prevención de riesgos en el Convenio Colectivo Estatal, se estará a lo dispuesto en el citado Convenio Colectivo Estatal hasta la pertinente modificación del Convenio Provincial.

1. Formación en seguridad y salud en el trabajo

1. La fijación de los programas formativos y contenidos específicos sobre Seguridad y Salud para las actividades del Metal realizadas en obras de construcción (CENAE 4211, 4221, 4222, 4299, 4321, 4322, 4329, 4332 y 4399, y aquellas otras actividades del Sector que conlleven instalación, reparación o mantenimiento en obras de construcción), así como su acreditación, corresponde a la FMF.

2. La FMF podrá suscribir acuerdos de colaboración con las fundaciones paritarias sectoriales del Metal, existentes o que se constituyan en el ámbito de las comunidades autónomas.

3. La FMF podrá suscribir los acuerdos que sean necesarios con la Fundación Laboral de la Construcción sobre acreditación y formación de las personas trabajadoras del Sector del Metal en materia de prevención de riesgos laborales en la construcción, así como en relación con la solicitud y tramitación de la Tarjeta profesional y cuantos otros sean necesarios para el desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en este Capítulo.

4. Las acciones y actuaciones a realizar en relación con los contenidos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, tienen que ser análogas, homogéneas y coordinadas en todo el territorio nacional. A la FMF le corresponde ser el hilo conductor de los principios y directrices a desarrollar en los programas formativos y contenidos específicos de carácter Sectorial y para los trabajos de cada especialidad, a fin de que de forma equivalente se establezcan los mismos niveles de aplicación y cumplimiento en los ámbitos territoriales correspondientes.

5. Para el cumplimiento de lo establecido en las leyes mencionadas en el párrafo anterior, la FMF recabará los medios necesarios y se dotará de los instrumentos adecuados para que, cumpliéndose los contenidos de la normativa vigente, se consiga la disminución continua de los índices de siniestralidad y de los objetivos de dichas normas.

6. Las acciones formativas estarán dirigidas a las personas vinculadas a las obras en los términos que establece la Ley 32/2006, de 18 de octubre.

2. Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal - Acreditación de la formación

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal es el documento expedido por la FMF, que constituye una forma de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del Sector del Metal por la persona trabajado-

ra en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción señaladas en el artículo 37.1.1 del presente convenio. Igualmente, se acredita con ella la categoría o Grupo profesional de la persona trabajadora y los periodos de ocupación en las distintas empresas contratistas en las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos siguientes, se soporta en un formato físico según el modelo que se establezca mediante el acuerdo correspondiente entre la FMF y la Fundación Laboral de la Construcción, así como en un sistema informático que permita a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

3. La FMF establecerá un sistema de acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales, recibida por las personas trabajadoras del sector. Dicho sistema deberá permitir a la persona trabajadora el acceso telemático a sus datos y la obtención de certificaciones de los mismos.

Asimismo, a los efectos previstos en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, el sistema permitirá a las empresas acceder a los datos de sus personas trabajadoras, que resulten necesarios para la acreditación de su formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La FMF garantizará, de acuerdo con la legislación vigente, la protección de los datos de carácter personal de las personas trabajadoras que se incluyan en el sistema.

Teniendo en cuenta el tamaño del sector y la obligación establecida en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (artículo 10.3), las partes consideran la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal, como: «una forma de acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales por la persona trabajadora y que queda a su disposición».

3. Funciones de la Tarjeta profesional

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal tiene las siguientes funciones:

- a) Acreditar que su titular ha recibido al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el Anexo IV del Convenio Colectivo Estatal del Metal y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- b) Acreditar la categoría o Grupo profesional de su titular y su experiencia profesional.
- c) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.
- d) Facilitar el acceso de su titular a los servicios de la FMF.

4. Beneficiarios de la Tarjeta profesional

1. Podrán solicitar la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal las personas trabajadoras en alta, o en situación de incapacidad temporal, que presten sus servicios en las empresas encuadradas en los sectores de actividad establecidos en el artículo 37.1.1 del presente convenio, que trabajen en obras de construcción.

2. Asimismo, podrán solicitar la Tarjeta las personas trabajadoras en desempleo de los sectores señalados en el art. 37.1.1 del presente convenio, siempre que tengan acreditados, al menos, treinta días de alta, en el período de treinta y seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la FMF podrá establecer los criterios de emisión de la Tarjeta sin necesidad de previa solicitud, con arreglo a los criterios que libremente determine.

4. En todo caso, será requisito imprescindible para la obtención de la Tarjeta haber recibido, al menos, la formación inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente convenio.

5. Solicitud de la Tarjeta

La Tarjeta podrá solicitarse por el beneficiario, o en quien éste delegue, en la delegación territorial de la FMF donde la persona trabajadora haya recibido la formación correspondiente, donde la persona trabajadora vaya a desempeñar su actividad o en las entidades con las que la FMF haya suscrito el correspondiente convenio de colaboración.

En ausencia de delegación territorial de la FMF, el expediente de solicitud podrá ser presentado directamente, o a través de las organizaciones miembro de la FMF, ante la sede estatal de la misma.

La FMF podrá firmar con las organizaciones o entidades señaladas, convenios de colaboración para la presentación colectiva de solicitudes.

El coste de la tramitación y emisión de la Tarjeta correrá a cargo de la empresa donde preste sus servicios el beneficiario de la misma.

Las organizaciones sectoriales estatales del Metal miembros de CONFEMETAL, tramitarán dicha solicitud a través de la delegación territorial de la FMF del lugar en el que la persona trabajadora haya recibido la formación o donde vaya a desempeñar su actividad.

6.Documentación de la Tarjeta

1. La solicitud deberá realizarse utilizando el modelo que determine la FMF.
2. A la solicitud habrá de acompañarse obligatoriamente, además de una fotografía tamaño carné, una fotocopia del DNI o Tarjeta de residencia del solicitante y un informe de la vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los treinta días inmediatamente anteriores a la solicitud, al menos uno de los siguientes documentos:
 - a) Certificado de empresa para la FMF, expedido de acuerdo con el modelo que ésta determine.
 - b) Certificado de empresa para el Servicio Público de Empleo.
 - c) Original o fotocopia compulsada de recibos de salarios.
 - d) Original o fotocopia compulsada del contrato de trabajo.
3. Asimismo, deberá aportarse original o fotocopia compulsada del diploma o certificado que acredite que el solicitante ha recibido, al menos, la formación inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente convenio, expedido por la entidad que haya dado la formación homologada por la FMF, según lo establecido en el presente Capítulo.
4. Con carácter opcional, podrán aportarse los siguientes documentos:
 - a) Original o fotocopia compulsada de certificados académicos expedidos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, las Comunidades Autónomas o cualquier otro organismo o entidad legalmente habilitado.
 - b) Fotocopia de diplomas o certificados académicos expedidos por la FMF.

7.Tramitación y resolución del expediente de solicitud de la Tarjeta

El expediente de solicitud y tramitación de la Tarjeta lo resolverá la delegación territorial de la FMF correspondiente al lugar donde la persona trabajadora haya recibido la formación o donde vaya a desempeñar su actividad, debiendo ésta enviarlo a la sede central de la FMF para su coordinación, control y expedición posterior, en su caso, de la misma.

La resolución del expediente y la entrega de la Tarjeta al solicitante debe efectuarse en el plazo que determine la FMF.

Frente a la resolución denegatoria del expediente cabrá reclamación ante la FMF, o ante la delegación territorial correspondiente, en el plazo de quince días desde su notificación.

8.Caducidad y renovación de la Tarjeta

La Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal caducará a los cinco años de su emisión.

Transcurrido dicho plazo, el titular podrá renovar su Tarjeta siempre que acredite, al menos, treinta días de alta en empresas del Sector del Metal cuyas actividades se recogen en el artículo 37.1.1 del presente convenio, que trabajan en el Sector de la Construcción en el periodo de treinta y seis meses inmediatamente anterior a la solicitud de renovación.

La solicitud de renovación se registrará por el mismo procedimiento que la solicitud inicial, debiendo el titular aportar, al menos, la documentación prevista en los apartados 1 y 2 del artículo 37.6 del presente convenio.

9.Derechos del titular de la Tarjeta

1. La posesión de la Tarjeta dará lugar a los derechos que se establecen en el presente convenio.
2. En todo caso, el titular de la Tarjeta tendrá derecho a acceder a los datos que figuren en su expediente y a obtener certificaciones relativas a los mismos, bien solicitándolo a la FMF o a través del sistema informático que será accesible a través de Internet mediante clave personal.
3. Asimismo, tendrá derecho a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente aportando, en su caso, la oportuna documentación acreditativa.

10.Obligaciones del titular de la Tarjeta

El titular de la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal estará obligado a:

- a) Conservar la Tarjeta en perfecto estado.
- b) Comunicar a la FMF las posibles modificaciones de los datos relevantes que figuren en su expediente.
- c) Comunicar a la FMF, en su caso, el robo o extravío de la Tarjeta.

11.Homologación de entidades formativas - Requisitos

Podrán solicitar a la FMF la homologación de la formación preventiva que impartan las entidades que estén constituidas como servicios de prevención ajenos acreditados por la autoridad laboral, o las empresas encuadradas en los sectores de actividad establecidos en el artículo 37.1.1 de este convenio, y que dispongan de organización preventiva propia.

Las entidades que proyecten ser homologadas por la FMF para impartir la formación en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción, de acuerdo con lo previsto en el presente convenio, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Contar con los recursos humanos, materiales y didácticos que permitan llevar a cabo esta actividad formativa, en función del ámbito geográfico de actuación y del número de alumnos que se proyecte formar, según las necesidades concretas.
- b) Disponer de una dotación de personal docente con una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Además, el citado personal será conocedor de las técnicas preventivas específicas aplicables tanto a su sector de la actividad, como al sector de la construcción y contará con una experiencia acreditada en este ámbito.
- c) Aplicar los contenidos didácticos que se aprueben por la FMF, a fin de garantizar la homogeneidad de la actividad formativa a desarrollar.
- d) Adoptar las condiciones que se establezcan por parte de la FMF respecto a horas lectivas, número de alumnos máximo por Grupo y realización de pruebas de evaluación.
- e) Contar, en su caso, con la acreditación u homologación exigible por parte de la autoridad laboral competente.
- f) Satisfacer las tasas que, en relación con la tramitación del procedimiento de homologación y con la comunicación de acciones formativas, establezca el Consejo de Dirección de la FMF.

12.Procedimiento para la homologación

1. Las entidades interesadas en ser homologadas deberán presentar una solicitud a la FMF. Junto con la citada solicitud entregarán una memoria explicativa de la actividad en la que deberán constar los siguientes datos:

- a) Plan de actuación.
- b) Ámbito territorial de actuación.
- c) Programación anual, haciendo referencia al número de personas trabajadoras a los que se pretende formar.
- d) Dotación de personal y grado de dedicación para el desarrollo de la actividad formativa, indicando su cualificación y experiencia profesional, así como su formación en prevención de riesgos laborales, tanto general como relacionada con las actividades y sectores del metal que trabajan en obras de construcción.
- e) Sistema de evaluación interna de la calidad de la docencia a impartir.
- f) Ubicación y detalle de las instalaciones (centros, locales, etc.).
- g) Descripción de los medios materiales, didácticos e instrumentales que se van a dedicar a esta actividad.

2. Evaluada la memoria explicativa, la FMF resolverá la solicitud, en el plazo de dos meses, aprobando o denegando la homologación, previo informe, en su caso, de la delegación territorial correspondiente al lugar en que la entidad interesada en ser homologada va a desarrollar su actividad.

3. En cualquier momento del expediente la FMF podrá requerir a la entidad solicitante la presentación de documentación adicional y la subsanación de deficiencias. Este requerimiento interrumpirá el plazo previsto en el párrafo anterior. Transcurridos quince días naturales desde dicho requerimiento sin que el mismo hubiera sido debidamente atendido, la FMF podrá archivar el expediente, entendiéndose denegada la solicitud.

4. La FMF creará un registro en el que serán inscritas las entidades que lleven a cabo esta actividad formativa.

5. Las entidades homologadas deberán mantener las condiciones en las que se basó su homologación. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la FMF.

6. La FMF podrá verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas para el desarrollo de la actividad formativa.

7. En cualquier caso, la FMF se reserva el derecho a dejar sin efecto la homologación, cuando se observen situaciones contrarias a las condiciones que dieron lugar a su concesión.

8. Cuando se haya procedido a la retirada de la acreditación de alguna entidad homologada a efectos de la TPC, la misma afectará también a aquellas entidades de las que, por razón de las personas que la rigen o de otras circunstancias, pueda presumirse que son continuación o que derivan, por transformación, fusión o sucesión de otras entidades en las que hubiesen concurrido aquellas.

13.Ciclos de formación de la FMF

1. Los ciclos de formación de la FMF constarán de dos tipos de acciones en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades y sectores del Metal que trabajan en obras de construcción:

a) El primer ciclo comprenderá la formación inicial sobre los riesgos del Sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente, deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo. Esta formación inicial impartida en el primer ciclo no exime al empresario de su obligación de informar a la persona trabajadora de los riesgos específicos en el centro y en el puesto de trabajo.

b) El segundo ciclo deberá transmitir además de la formación inicial, conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio.

La formación por puesto de trabajo u oficio de veinte horas incluye también la formación de aula permanente de ocho horas.

Se establece una acción de reciclaje formativo, obligatorio para el personal técnico, administrativo, mandos intermedios y personal de oficios, consistente en cuatro horas de formación que serán impartidas periódicamente cada cuatro años. Y versará sobre los conocimientos preventivos específicos de cada especialidad.

Esta acción formativa de reciclaje será impartida de manera presencial, salvo para administrativos, admitiéndose para este colectivo, la modalidad de teleformación.

Asimismo, esta acción formativa de reciclaje será impartida, en el momento de incorporación al puesto de trabajo, cuando la persona trabajadora haya estado alejada del sector, al menos durante un año, de manera continuada.

14.Formación de reciclaje.

1.El contenido formativo de la acción de reciclaje dirigido a los responsables y técnicos de ejecución es el establecido en el apartado A) y B) de punto 4 del anexo IV del Convenio Colectivo Estatal del Metal.

2.El contenido formativo de la acción de reciclaje dirigida al mando intermedio es el establecido para oficio de su actividad principal que esté establecido en el anexo VI del Convenio Colectivo Estatal del Metal para la parte específica.

3.El contenido formativo de la acción de reciclaje dirigida al personal administrativo es el establecido en el apartado B) y C) de punto 7 del anexo IV del Convenio Colectivo Estatal del Metal.

4.El contenido formativo para la acción de reciclaje dirigida al personal de oficio es el establecido en el anexo VI del Convenio Colectivo Estatal del Metal para la parte específica.

5.La formación de reciclaje se impartirá de manera presencial, si bien se permitirá la modalidad de teleformación para las acciones de reciclaje de los administrativos.

6.Asimismo, esta acción formativa se impartirá, antes de la incorporación al puesto de trabajo, en el caso de que la persona trabajadora haya estado de manera continuada alejado del sector durante al menos un año.

7.En el supuesto, de que la actividad principal de la persona trabajadora esté formada por varias actividades vinculadas a diferentes oficios, se atenderá, en el esquema general del módulo de reciclaje a que la formación abarque todos los riesgos y medidas preventivas asociadas a los mismos.

15.Primer ciclo de formación

1. El primer ciclo de formación en prevención de riesgos laborales del Sector del Metal en la construcción es la acción formativa inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo principal es conseguir que las personas trabajadoras adquieran los conocimientos necesarios para identificar tanto los riesgos laborales más frecuentes, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminarlas o minimizarlas.

2. Los métodos y contenidos de las materias impartidas han de ser similares y homogéneos, los objetivos análogos y los resultados equivalentes.

3. El contenido formativo del primer ciclo de formación es el que se establece en el Anexo IV del Convenio Colectivo Estatal del Metal.

16.Segundo ciclo de formación

El segundo ciclo de formación en prevención de riesgos laborales del Sector se configura por puesto de trabajo o por familia profesional.

El contenido formativo del segundo ciclo de formación es el que se establece en el Anexo IV del Convenio Colectivo Estatal del Metal.

- Otras consideraciones

Las empresas que cuenten con convenio propio de empresa quedarán exceptuadas, en todo o en parte, de lo dispuesto en este convenio Estatal del Sector del Metal si así lo acuerdan, de conformidad con la legislación vigente, y manifiestan de forma expresa.

En el marco del presente convenio, la formación en materia de prevención de riesgos laborales que se debe impartir a las personas trabajadoras del Sector del Metal que prestan servicios en obras de construcción, es la establecida en el Anexo III del Convenio Estatal del Sector del Metal.

SITUACIONES DE INCAPACIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA**Artículo 38º: INCAPACIDAD TEMPORAL.**

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

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

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

Artículo 39º: SEGURO DE ACCIDENTES.

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

La suma asegurada será de 25.000 euros, para los casos de Invalidez Total, Absoluta o Gran Invalidez, y de 30.000 euros para el caso de muerte.

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

DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y VIOLENCIA DE GÉNERO**Artículo 40º: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PLANES DE IGUALDAD.**

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación:

Medidas referentes al acceso al empleo:

- a) En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
- b) Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

- a) No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

- a) La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- b) El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Medidas de igualdad:

- a) Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
- b) El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo así como, cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 41º: VIOLENCIA DE GÉNERO.

Respetando la confidencialidad debida, las empresas facilitarán al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

DE LOS DERECHOS SINDICALES

Artículo 42º: DE LOS SINDICATOS Y DERECHOS SINDICALES.

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

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

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

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

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

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

Artículo 43º: CODIGO DE CONDUCTA LABORAL. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del sector del Metal (Código de convenio nº 99003435011900) que se reserva como competencia exclusiva, entre otras, el régimen disciplinario, se estará a lo dispuesto en su actual capítulo XIII, en los artículos 62 a 67 y que a continuación se detalla. Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo Provincial se produjera la modificación del régimen disciplinario en el Convenio Colectivo Estatal, se estará a lo dispuesto en el citado Convenio Colectivo Estatal hasta la pertinente modificación del Convenio Provincial.

Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora, 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.

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

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.
5. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte 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 apartado 7 del presente artículo.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual 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. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

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 la persona trabajadora.

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

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.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

I. La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o de cualquiera de otra de sus vertientes, tal como se definen estas faltas en el artículo 65, m) y n), y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

II. Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, y si así lo solicita la persona afectada, podría ampliarse a una tercera persona más, miembro de la representación legal de los trabajadores, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

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

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

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

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

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

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

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

DE LA SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 44º: ASAC.

Las partes firmantes del presente Convenio, se someterán para resolver de forma extrajudicial los conflictos que surjan en la aplicación del mismo al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Colectivos de Castilla La Mancha (III ASAC-CLM)

Artículo 45º: COMISIÓN PARITARIA.

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

Su actuación, sin perjuicio de las cuestiones que se susciten y sustancien, será la que se indica en este articulado. En todo caso, una vez registrada la consulta para su interpretación, la comisión paritaria deberá reunirse y dar respuesta a la consulta planteada en el plazo de 15 días. De no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, podrá instarse la mediación ante el ASAC.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

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

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Las empresas afectadas por el presente Convenio, cuya actividad sea la contratación con carácter permanente con administraciones públicas, o empresas privadas, de contrata y subcontrata de prestaciones de servicios, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 44 del EETT, la empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y a absorber a las personas trabajadoras de ésta, adscritos a este servicio, en las mismas condiciones contractuales, respetando su antigüedad, salario según nómina y demás derechos laborales, según proceda legalmente.

La empresa entrante, no estará afectada por esta obligación con respecto a aquellas personas trabajadoras que hubieran formalizado su contrato de trabajo con la empresa saliente dentro de los 4 últimos meses, inmediatamente anteriores a la terminación de la contrata o subcontrata.

Tampoco estará obligada la empresa entrante a asumir las modificaciones producidas dentro de los 4 últimos meses inmediatamente anteriores a la terminación de la contrata o subcontrata, en materia salarial y de derechos de las personas trabajadoras, salvo que se trate del cumplimiento de lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR EL PRESENTE CONVENIO****ESCTRUCTURA DE LA CLASIFICACION PROFESIONAL. -****Clasificación Profesional**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del sector del Metal (Código de convenio nº 99003435011900) que se reserva como competencia exclusiva, entre otras, la clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en su actual capítulo VII, en los artículos 35 a 37 ambos inclusive, y que a continuación se detalla. Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo Provincial se produjera la modificación de la clasificación profesional en el Convenio Colectivo Estatal, se estará a lo dispuesto en el citado Convenio Colectivo Estatal hasta la pertinente modificación del Convenio Provincial.

Criterios generales

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.
2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.
3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.
4. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número, así como fijar la polivalencia entre diferentes divisiones funcionales dentro de un mismo grupo profesional. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres. La polivalencia se establecerá teniendo en cuenta las competencias necesarias para desarrollar las nuevas funciones, de tal suerte que, si las personas trabajadoras afectadas no poseen estas competencias, se establezca un periodo continuado de formación que asegure la asunción de las mismas, previo al proceso de asignación a las nuevas ocupaciones, o en paralelo al desarrollo de la nueva ocupación.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. En todo caso, se cumplirá lo previsto en el artículo 28.1 del ET.

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

Personal técnico: 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 y empleadas: 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.

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

7. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

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

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

B. **Iniciativa:** factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. **Autonomía:** factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

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

E. **Mando:** factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

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

Adaptación en Ámbitos Inferiores

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

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

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

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

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

Implantación

Los convenios colectivos de ámbito inferior tendrán que adaptar el presente sistema de clasificación profesional.

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

En el caso de discrepancias entre las partes durante la negociación del nuevo sistema de clasificación profesional, las partes podrán pedir la mediación de la comisión paritaria del sector del metal. En el supuesto que ya esté implementada dicha clasificación, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la misma, deberán ser resueltas en las comisiones paritarias correspondientes a su ámbito.

GRUPOS PROFESIONALES**Grupo profesional 1**

Criterios generales.

Las personas trabajadoras 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, grado, posgrado o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal técnico:

Analistas de sistemas (titulación superior). Titulación en Arquitectura.

Dirección de áreas y servicios. Titulación en ingenierías.

Licenciaturas.

Tareas.

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

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

Grupo profesional 2

Criterios generales.

Son personas trabajadoras 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, grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados «Titulados superiores de entrada».

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal técnico:

Titulaciones superiores de entrada (1). Projectistas.

ATS y/o DUE.

Arquitectura técnica/Ingeniería de la edificación (aparejadores/as). Ingenierías técnicas (peritos/as).

Graduados/as sociales y/o diplomatura en relaciones laborales.

Tareas.

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

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

Grupo profesional 3

Criterios generales.

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

Formación.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Personal técnico:

Analista programador/a.

Delineante /Dibujante técnico projectista.

Jefes/as de áreas y servicios.

b) Empleados y empleadas:

Jefatura de Áreas y Servicios.

c) Personal de operaciones:

Jefatura de taller.

Maestría industrial.

Tareas.

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

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

Grupo profesional 4

Criterios generales.

Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

Delineantes de 1.^a

Personal Técnico administrativos (Controller...).

Personal Técnico de laboratorio.

Personal Técnico de organización.

b) Personal de operaciones:

Encargados/as.

Profesional de oficio especial.

Tareas.

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.)
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5

Criterios generales.

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

Formación.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

Delineante de 2.^a

Oficialías administrativas de 1.^a y 2.^a

Comercial.

b) Personal de operaciones:

Chofer de camión.

Coordinación de grupo.

Profesionales de oficio de 1.^a y 2.^a

Profesional siderúrgico de 1.^a y 2.^a

Personal de diques y buques (2).

Tareas.

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

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

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

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

16. Tareas de localización de averías, la realización de las reparaciones y la reposición del servicio, así como la realización de las maniobras necesarias «in situ» de carácter programado o no programado en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

17. Tareas que suponen la supervisión y vigilancia del cumplimiento de normas generales de seguridad en la ejecución de maniobras en entornos especialmente peligrosos para la propia seguridad o para la seguridad de otros.

Grupo profesional 6

Criterios generales.

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

Formación.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

Personal de almacén.

Auxiliares en general.

Dependiente/a.

Operador/a de ordenador.

Atención telefónica.

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

b) Personal de operaciones:

Chófer de turismo.

Conducción de máquina.

Especialista.

Profesional de oficio de 3.^a

Profesional siderúrgico de 3.^a

Tareas.

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

Grupo profesional 7

Criterios generales.

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

Formación.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

a) Empleados y empleadas:

Ordenanza.

Portería.

b) Personal de operaciones:

Peón/a.

Aprendiz.

Tareas.

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

1. Tareas manuales.

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

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la clasificación profesional.

(1) (Titulados superiores de entrada). Agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación, que como máximo podrá ser de doce meses, para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

(2) (Categorías profesionales diques y muelles). El personal clasificado por la antigua ordenanza en el subgrupo de técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres rana, etc., quedarían encuadrados en el grupo profesional 5.º de la actual clasificación profesional.

D. Diego Ruiz Yuste

D. Miguel Garrote Gómez

D. Inocencio Martínez Eslava

Doña Carmen Arranz Escamilla

D. Juan Monte Soriano

D. Jesús Hontana Torremocha

D. Carlos Duque Gallego

D. Pedro José Lucas Bermúdez

D. Angel Hernández Pérez

Doña Claudia Navarro Guerrero

D. Vicente Blanco Fernandez

D. Félix Lázaro Molina

D. Julián Barrios Cantero

Doña Amparo Mansilla Montejano

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2020
(sin incremento respecto a 2019)

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO	S. BASE	C. SALAR.	P. TRANS
		Analistas de Sistemas	1-A	1077,25	118,09	6,11
		Ingenieros-Licenciados-Arquit.	1-A	1077,25	118,09	6,11
		Directores de Áreas y Servicios	1-A	1077,25	118,09	6,11
		Peritos y aparejadores	2-A	1029,98	112,80	5,85
		T. Superiores de entrada -Proyectista	2-A	1029,98	112,80	5,85
		Graduados sociales - A.T.S.	2-A	1029,98	112,80	5,85
	Jefe de Área y Servicios	Analist. Program-Jefes de A. y S.	3-A	1010,26	110,89	5,73
	Jefe de 1ª Administrativo	Dibujante técnico proyectista - Delineante	3-A	1010,26	110,89	5,73
Jefe de Taller (Form.Cualif)			3-B	1006,54	108,09	5,73
Maestría Industrial			3-C	930,91	105,26	5,25
Encargados (Gran Empr)	Jefe de 2ª Adm- Tec Adm.- Tec.de Lab-Delineantes de 1ª.		4-A	968,78	110,89	5,47
	Cajero -Of. Administr. De 1ª -Delineante de 2ª-		5-A	916,39	108,09	5,22
	Comercial-Viajante		5-B	911,60	75,68	5,05
Encargado (pequeño taller)			5-C	898,07	105,26	5,19
Profesional de Oficio de 1ª-Profesional siderurgico de 1ª			5-D	904,64	105,80	5,16
Chofer de camión			5-E	881,30	105,68	5,05
	Oficial Administrativo de 2ª		5-F	876,59	104,86	5,05
Profesional de Oficio de 2ª- Profesional siderurgico de 2ª			5-G	865,35	105,00	4,86
Conductor de maquinaria			6-A	881,30	105,67	5,05
Chofer de turismo			6-B	853,49	100,12	4,87
	P. de Almacén-G Jurado(tit)		6-C	847,86	86,55	4,59
	Auxiliares en general- Operador de ordenador		6-D	831,32	75,68	5,05
	Almacenero		6-E	818,27	76,77	4,51
Especialista			6-F	820,74	97,65	4,51
Profesional de Oficio de 3ª- Profesional siderúrgico de 3ª			6-G	835,34	97,65	4,75
	Vigilante-Porteria		7-A	804,88	76,81	4,43
	Ordenanza		7-B	803,34	76,81	4,43
Peón			7-C	810,60	81,45	4,40

Media dieta con comida: 14,50 €

Dieta completa: 29 €

Kilometraje: 0,19 € /km

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2021
(con incremento del 1,5 %)

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO	S. BASE	C. SALAR.	P. TRANS
		Analistas de Sistemas	1-A	1093,41	119,86	6,20
		Ingenieros-Licenciados-Arquit.	1-A	1093,41	119,86	6,20
		Directores de Áreas y Servicios	1-A	1093,41	119,86	6,20
		Peritos y aparejadores	2-A	1045,43	114,49	5,94
		T. Superiores de entrada (1)	2-A	1045,43	114,49	5,94
		Graduados sociales - A.T.S.	2-A	1045,43	114,49	5,94
	Jefe de Área y Servicios	Analist. Program-Jefes de A. y S.	3-A	1025,41	112,55	5,82
	Jefe de 1ª Administrativo	Dibujante técnico proyectista-Delineante	3-A	1025,41	112,55	5,82
Jefe de Taller (Form.Cualif)			3-B	1021,64	109,71	5,82
Maestría industrial			3-C	944,87	106,84	5,33
Encargado (Gran Empr)	Jefe de 2ª Adm- Tec Adm.- Tec.de Lab.- Delineante de 1ª		4-A	983,31	112,55	5,55
	Cajero-Of. Administr. De 1ª- Delineante de 2ª		5-A	930,14	109,71	5,30
	Comercial-Viajante		5-B	925,27	76,82	5,13
Encargado (pequeño taller)			5-C	911,54	106,84	5,27
Profesional de Oficio de 1ª- Profesional siderurgico de 1ª			5-D	918,21	107,39	5,24
Chofer de camión			5-E	894,52	107,27	5,13
	Oficial Administrativo de 2ª		5-F	889,74	106,43	5,13
Profesional de Oficio de 2ª-Profesional siderúrgico de 2ª			5-G	878,33	106,58	4,93
Conductor de maquinaria			6-A	894,52	107,26	5,13
Chofer de turismo			6-B	866,29	101,62	4,94
	P. de Almacén-G Jurado(tit)		6-C	860,58	87,85	4,66
	Auxiliares en general- Operador de ordenador		6-D	843,79	76,82	5,13
	Almacenero		6-E	830,54	77,92	4,58
Especialista			6-F	833,05	99,11	4,58
Profesional de Oficio de 3ª- Profesional siderúrgico de 3ª			6-G	847,87	99,11	4,82
	Vigilante-Portería		7-A	816,95	77,96	4,50
	Ordenanza		7-B	815,39	77,96	4,50
Peón			7-C	822,76	82,67	4,47

Media dieta con comida: 14,72 €

Dieta completa: 29,44 €

Kilometraje: 0,19 €/km

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2022
(con incremento del 2 %)

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO	S. BASE	C. SALAR.	P. TRANS
		Analistas de Sistemas	1-A	1115,28	122,26	6,32
		Ingenieros-Licenciados-Arquit.	1-A	1115,28	122,26	6,32
		Directores de Áreas y Servicios	1-A	1115,28	122,26	6,32
		Peritos y aparejadores	2-A	1066,34	116,78	6,06
		T. Superiores de entrada (1)	2-A	1066,34	116,78	6,06
		Graduados sociales - A.T.S.	2-A	1066,34	116,78	6,06
	Jefe de Área y Servicios	Analist. Program-Jefes de A. y S.	3-A	1045,92	114,80	5,94
	Jefe de 1ª Administrativo	Dibujante técnico proyectista-Delineante	3-A	1045,92	114,80	5,94
Jefe de Taller (Form.Cualif)			3-B	1042,07	111,90	5,94
Maestría Industrial			3-C	963,77	108,98	5,44
Encargado (Gran Empr)	Jefe de 2ª Adm- Tec Adm- Tec.de Lab.- Delineante de 1ª		4-A	1002,98	114,80	5,66
	Cajero-Of. Administr. De 1ª- Delineante de 2ª		5-A	948,74	111,90	5,41
	Comercial-Viajante		5-B	943,78	78,36	5,23
Encargado (pequeño taller)			5-C	929,77	108,98	5,38
Profesional de Oficio de 1ª Profesional siderúrgico de 1ª			5-D	936,57	109,54	5,34
Chofer de camión			5-E	912,41	109,42	5,23
	Oficial Administrativo de 2ª		5-F	907,53	108,56	5,23
Profesional de Oficio de 2ª- Profesional siderúrgico de 2ª			5-G	895,90	108,71	5,03
Conductor de maquinaria			6-A	912,41	109,41	5,23
Chofer de turismo			6-B	883,62	103,65	5,04
	P. de Almacén-G Jurado(tit)		6-C	877,79	89,61	4,75
	Auxiliares en general- Operador de ordenador		6-D	860,67	78,36	5,23
	Almacenero		6-E	847,15	79,48	4,67
Especialista			6-F	849,71	101,09	4,67
Profesional de Oficio de 3ª- Profesional siderúrgico de 3ª			6-G	864,83	101,09	4,92
	Vigilante- Portería		7-A	833,29	79,52	4,59
	Ordenanza		7-B	831,70	79,52	4,59
Peón			7-C	839,22	84,32	4,56

Media dieta con comida: 15,01 €

Dieta completa: 30,03 €

Kilometraje: 0,19 €/km

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2023
(con incremento del 2,25 %)

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO	S. BASE	C. SALAR.	P. TRANS
		Analistas de Sistemas	1-A	1140,37	125,01	6,46
		Ingenieros-Licenciados-Arquit.	1-A	1140,37	125,01	6,46
		Directores de Áreas y Servicios	1-A	1140,37	125,01	6,46
		Peritos y aparejadores	2-A	1090,33	119,41	6,20
		T. Superiores de entrada (1)	2-A	1090,33	119,41	6,20
		Graduados sociales - A.T.S.	2-A	1090,33	119,41	6,20
	Jefe de Área y Servicios	Analist. Program-Jefes de A. y S.	3-A	1069,45	117,38	6,07
	Jefe de 1ª Administrativo	Dibujante técnico proyectista - Delineante	3-A	1069,45	117,38	6,07
Jefe de Taller (Form.Cualif)			3-B	1065,52	114,42	6,07
Maestría Industrial			3-C	985,45	111,43	5,56
Encargado (Gran Empr)	Jefe de 2ª Adm- Tec Adm-Tec.de Lab.- Delineante de 1ª.		4-A	1025,55	117,38	5,79
	Cajero-Of. Administr. De 1ª- Delineante de 2ª		5-A	970,09	114,42	5,53
	Comercial-Viajante		5-B	965,02	80,12	5,35
Encargado (pequeño taller)			5-C	950,69	111,43	5,50
Profesional de Oficio de 1ª- Profesional siderúrgico de 1ª			5-D	957,64	112,00	5,46
Chofer de camión			5-E	932,94	111,88	5,35
	Oficial Administrativo de 2ª		5-F	927,95	111,00	5,35
Profesional de Oficio de 2ª- Profesional siderúrgico de 2ª			5-G	916,06	111,16	5,14
Conductor de maquinaria			6-A	932,94	111,87	5,35
Chofer de turismo			6-B	903,50	105,98	5,15
	P. de Almacén-G Jurado(tit)		6-C	897,54	91,63	4,86
	Auxiliares en general- Operador de ordenador		6-D	880,04	80,12	5,35
	Almacenero		6-E	866,21	81,27	4,78
Especialista			6-F	868,83	103,36	4,78
Profesional de Oficio de 3ª- Profesional siderúrgico de 3ª			6-G	884,29	103,36	5,03
	Vigilante- Portería		7-A	852,04	81,31	4,69
	Ordenanza		7-B	850,41	81,31	4,69
Peón			7-C	858,10	86,22	4,66

Media dieta con comida: 15,35 €

Dieta completa: 30,71 €

Kilometraje: 0,19 € /km

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL METAL PARA LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2024
(con incremento del 2,25 %)

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO	S. BASE	C. SALAR.	P. TRANS
		Analistas de Sistemas	1-A	1166,03	127,82	6,61
		Ingenieros-Licenciados-Arquit.	1-A	1166,03	127,82	6,61
		Directores de Áreas y Servicios	1-A	1166,03	127,82	6,61
		Peritos y aparejadores	2-A	1114,86	122,10	6,34
		T. Superiores de entrada (1)	2-A	1114,86	122,10	6,34
		Graduados sociales - A.T.S.	2-A	1114,86	122,10	6,34
	Jefe de Área y Servicios	Analist. Program-Jefes de A. y S.	3-A	1093,51	120,02	6,21
	Jefe de 1ª Administrativo	Dibujante técnico proyectista - Delineante	3-A	1093,51	120,02	6,21
Jefe de Taller (Form.Cualif)			3-B	1089,49	116,99	6,21
Maestría Industrial			3-C	1007,62	113,94	5,69
Encargado (Gran Empr)	Jefe de 2ª Adm- Tec Adm-Tec.de Lab.- Delineante de 1ª		4-A	1048,62	120,02	5,92
	Cajero-Of. Administr. De 1ª- Delineante de 2ª		5-A	991,92	116,99	5,65
	Comercial-Viajante		5-B	986,73	81,92	5,47
Encargado (pequeño taller)			5-C	972,08	113,94	5,62
Profesional de Oficio de 1ª- Profesional siderúrgico de 1ª			5-D	979,19	114,52	5,58
Chofer de camión			5-E	953,93	114,40	5,47
	Oficial Administrativo de 2ª		5-F	948,83	113,50	5,47
Profesional de Oficio de 2ª- Profesional siderúrgico de 2ª			5-G	936,67	113,66	5,26
Conductor de maquinaria			6-A	953,93	114,39	5,47
Chofer de turismo			6-B	923,83	108,36	5,27
	P. de Almacén-G Jurado(tit)		6-C	917,73	93,69	4,97
	Auxiliares en general- Operador de ordenador		6-D	899,84	81,92	5,47
	Almacenero		6-E	885,70	83,10	4,89
Especialista			6-F	888,38	105,69	4,89
Profesional de Oficio de 3ª- Profesional siderúrgico de 3ª			6-G	904,19	105,69	5,14
	Vigilante-Portería		7-A	871,21	83,14	4,80
	Ordenanza		7-B	869,54	83,14	4,80
Peón			7-C	877,41	88,16	4,76

Media dieta con comida: 15,70 €

Dieta completa: 31,40 €

Kilometraje: 0,19 €/km