I. Principado de Asturias

• Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE CIENCIA, EMPRESAS, FORMACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de sector Industria del Metal del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Industria del Metal del Principado de Asturias (Expediente C-022/2024, Código 33000695011979), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 12 de septiembre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

R E S U E L V O

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, 18 de septiembre de 2024.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).—Cód. 2024-08143.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DEL METAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

(ACTA DE OTORGAMIENTO)

Asistentes

Por CC. OO. de Industria

D. Damián Antonio Manzano Carneiro
D. José Manuel Cima Fernández
D. Ramón Ángel Urbano Díaz
D. José Antonio Fernández de la Fuente
D.ª Silvia Lozano Arango
D.ª Cecilia García Gutiérrez
D. Juan Carlos Tuset Sánchez
D. Daniel Estrada Cárcaba
D.ª Andrea Ramos Villazón
D. Enrique Fernández Alzueta
D. Raúl Montero Sánchez
D. José Luis García Montes
D. Juan Ignacio Requena Arcajo
D. César González Arias
D. Sergio Vicente Vicente
D. Marcos Miranda Álvarez

Por UGT FICA

D. Jenaro Martínez Paramio
D. José Ramón Calleja García

Cód. 2024-08143

D. José Ramón García Iglesias
D. Daniel Martínez Alonso
D. Salvador Guardo Cicero
D. Gerardo Fernández Hevia
D. Manuel Quintana Cotarelo
D. Fernando Martínez Hernández
D. Alejandro Loredo Perrino
D. Miguel Ángel Ribao Chao
D. Adolfo Avello Fernández
D. Luis García Marina
D. José Luis del Mazo Chico
D. Alejandro Álvarez Guillén

Por FEMETAL
D. Antonio Fernández-Escandón Ortiz
D. Fernando Alonso Cuervo
D.ª Alejandra Albes García
D. José Manuel Cabielles Vallina
D.ª Sara Fernández-Ahuja Alonso
D.ª María Jesús García Rodríguez
D.ª Salomé González Valea
D. David Gutiérrez Gómez
D.ª Covadonga Martínez Baragaño
D.ª Carmen Martínez Hevia
D.ª María Menéndez Martínez
D.ª María Pérez Medina
D.ª Natalia Redondo Canal
D. Alejandro S. García García (asesor)
D. Jorge Montoto González (asesor)

En Gijón, siendo las doce treinta horas del día 10 de septiembre de dos mil veinticuatro, se reúnen en los locales de FEMETAL, calle Marqués de San Esteban, 1-6.º de Gijón, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias, que se relacionan en el encabezamiento.

Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para la negociación del citado Convenio, por unanimidad en cuanto a la representación empresarial, FEMETAL, y por todos los representantes de las organizaciones sindicales, CC. OO. de Industria y UGT FICA, en cuanto a la representación social:

A C U E R D A N :

1.º—Firmar y suscribir el texto del Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias para los años 2024, 2025 y 2026 cuya copia se une al presente Acta, así como las tablas salariales correspondientes a cada uno de los años de vigencia.

2.º—Incrementar la cuantía del Plus de trabajo nocturno a 11,00 euros en 2024 y en los dos años siguientes, 2025 y 2026, aplicar los mismos incrementos que para el resto de retribuciones, un 3% y 2%, respectivamente. Los resultados de tales incrementos aparecen ya calculados en las Tablas de retribuciones ANEXAS al Convenio.

3.º—Incremento de la dieta completa diaria a 68 euros, manteniendo esta cuantía en todas las anualidades de vigencia del convenio colectivo. Este incremento es independiente e incompatible del que se aplique al resto de retribuciones, y tiene carácter retroactivo a 1 de enero de 2024.

4.º—Los atrasos devengados desde el 1 de enero de 2024 hasta el mes en que el Convenio sea publicado en el BOPA, se harán efectivos, como fecha tope, con las retribuciones correspondientes al mes siguiente al de su publicación.

5.º—Solicitar a la Autoridad Laboral, el registro, depósito y publicación de los documentos que acompañan a la presente solicitud (acta de otorgamiento, texto del Convenio Colectivo para la Industria del Metal para los años 2024-2026, y tablas salariales para los años 2024, 2025 y 2026), a cuyo fin se autoriza a la Secretaria de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias, D. ª María Pérez Medina, para llevar a cabo dicho trámite.

Y en prueba de conformidad, firman las partes en el lugar y fecha que se indican en el encabezamiento.

Por CC. OO. DE INDUSTRIA Por UGT FICA Por FEMETAL

Cód. 2024-08143

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DEL METAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (2024-2026)

Artículo 1.—*Ámbito territorial y funcional.*

El presente Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias, se suscribe por parte de la representación empresarial, la Federación de la Empresas del Metal y Afines del Principado de Asturias (FEMETAL), y por parte de la representación social los Sindicatos CC.OO. de Industria y por UGT FICA, y regulará las condiciones de trabajo de las empresas y personas trabajadoras de la Industria del Metal, Fontanería, Instalaciones Eléctricas, Tendidos de Líneas Eléctricas y Mecánica de Óptica de Precisión, así como todas las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, para la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias o aquellas actividades que, aun rigiéndose por otras Ordenanzas o Reglamentaciones, pudieran tener un trabajo preponderantemente típico de la Industria del Metal. En caso de dudoso encuadramiento dictaminará la Comisión Mixta de Interpretación establecida en el presente Convenio, y en supuesto de discrepancia, elevará lo actuado a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos del Principado de Asturias, a través de la Dirección General de Trabajo.

Aquellas empresas que tengan vigente Convenio Colectivo propio con estipulaciones más favorables y retribuciones superiores en cómputo anual para sus personas trabajadoras a las establecidas en el presente Convenio, continuarán rigiéndose en todo por el suyo propio. Ninguna empresa, de las afectadas por el presente Convenio Colectivo, podrá pactar o establecer condiciones laborales inferiores a las fijadas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2.—*Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, con independencia de su publicación en el BOPA, en el momento de su firma, rigiendo y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2026; no obstante, retrotraerá sus efectos al 1 de enero de 2024.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo en el mes de enero del año 2027.

Asimismo, los acuerdos aprobados en la Comisión Mixta de Interpretación durante su vigencia, se incorporarán al texto del Convenio Colectivo.

El plazo máximo para negociar el Convenio Autonómico del Metal, una vez constituida la comisión negociadora del mismo, será el tiempo necesario para llegar a un acuerdo.

Sin perjuicio de la comunicación que al efecto y por escrito deba cursar cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá denunciado automáticamente en el plazo de un mes antes de la finalización de su vigencia.

Artículo 3.—*Facultades de organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio, es facultad y responsabilidad de la Dirección de las distintas Empresas, con la intervención de la representación de las personas trabajadoras conforme a lo establecido en la legislación laboral y en el presente convenio.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en cada empresa el nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes de la relación laboral: Dirección y personas trabajadoras.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, la representación de las personas trabajadoras tendrá las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, y de acuerdo con lo establecido en este Convenio y lo que se acuerde en cada empresa y/o centro de trabajo en desarrollo del mismo.

La organización del Trabajo comprende entre otras facultades las relativas a;

- La determinación de los elementos materiales necesarios para el desarrollo de la producción.
- Establecimiento de los niveles de calidad.
- Fijación de maquinaria y tareas para la saturación de la actividad.
- Vigilancia de las instalaciones y maquinaria.
- Distribución y destino de las personas trabajadoras dentro de los límites de aptitud y necesidades de producción, conforme a la legislación vigente en materia de movilidad funcional.

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 4.—*Jornada laboral. Disponibilidad de horas y descansos compensatorios.*

Jornada y tiempo efectivo de trabajo

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán una jornada laboral ordinaria máxima anual de 1.736 horas de trabajo efectivo en la primera anualidad de su vigencia. A partir del 1 de enero de 2025, la jornada laboral ordinaria máxima anual será de 1.728 horas de trabajo efectivo.

Días 24 y 31 de diciembre

Los días 24 y 31 de diciembre, de las respectivas anualidades de vigencia del Convenio, no tendrán la consideración de días de trabajo, aunque serán retribuidos como un día ordinario de trabajo.

Cód. 2024-08143

Disponibilidad de horas

Dentro de los límites de la jornada indicada, y de los límites máximos y mínimos legalmente establecidos o que pudieran establecerse y respetando el descanso mínimo semanal y el de doce horas entre jornadas, las empresas podrán disponer de hasta un máximo de 80 horas/persona trabajadora para cada uno de los años de vigencia del Convenio, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la Empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1.—Preaviso de setenta y dos horas a las personas trabajadoras y al Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2.—Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, podrá la empresa ordenar su realización en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, vacaciones y puentes.

3.—Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas con retribuciones económicas complementarias sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural correspondiente.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando la persona trabajadora deba quedar sola en el centro de trabajo, si tal situación pudiera determinar riesgos incompatibles con los principios ordinarios de Seguridad y Salud Laboral.

Tanto las empresas que hagan uso de esta facultad, como la representación de las personas trabajadoras de aquéllas, pondrán en conocimiento de la Comisión Mixta de Interpretación, a efectos informativos, la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.

No obstante lo anterior, las empresas siempre que concurran las causas reseñadas, podrán ampliar dicha disponibilidad de horas, hasta un máximo de 173 horas/persona trabajadora, durante cada año de vigencia del presente convenio.

En este supuesto, será necesario alcanzar un acuerdo con la representación unitaria de las personas trabajadoras, y de no existir ésta con la Comisión Negociadora que se contempla en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, integrada por un máximo de tres personas trabajadoras designadas por la plantilla.

De no alcanzarse el acuerdo, se sometería a la decisión de la Comisión Mixta de Interpretación establecida en el Convenio, la cual resolverá en el plazo máximo de 72 horas.

La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su utilización. Cuando se trate de descansar las horas que se han trabajado, si a ello hubiera lugar por el número de horas acumuladas con anterioridad, se disfrutarán en jornadas completas y medias jornadas. Cuando la persona trabajadora se encuentre desplazada fuera de su lugar de residencia, la compensación de dichas horas se establecerá en fechas que hagan que la persona afectada pueda disfrutarlas en su domicilio. Si la utilización de las horas de disponibilidad se ha producido dentro de un período de jornada reducida de verano, el disfrute de esas horas se realizará en ese mismo período.

La empresa y personas trabajadoras afectadas acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no se llegase a un acuerdo, cada parte dispondrá de un 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con 10 días de antelación.

A las personas trabajadoras a turnos a las que se apliquen estas medidas, se les garantizarán por la empresa, los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.

Si no fuese posible dentro del año natural la compensación de las horas ya trabajadas con anterioridad, se ampliará durante el primer trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para ello la persona trabajadora esté de baja por I. T.

La Comisión Mixta de Interpretación valorará con la información recibida la efectividad de esta medida al finalizar el año.

Descansos compensatorios

Aquellas empresas, que realicen una jornada diaria de 8 horas, o una jornada diaria superior a la media resultante de distribuir la jornada anual entre el número de días de trabajo de una persona trabajadora, en cada año natural correspondiente durante la vigencia del Convenio, establecerán de forma obligatoria descansos compensatorios en evitacion de que se genere exceso de jornada por tal causa.

La regulación de tales descansos compensatorios, y para aquellas empresas que los generen, se acomodará a las siguientes especificaciones:

Los descansos compensatorios se generan en función de los días efectivamente trabajados. Por cada día efectivo de trabajo, se genera como descanso compensatorio, el número de minutos, en que la jornada efectiva de trabajo, exceda la media resultante de distribuir la jornada anual entre el número de días ordinarios de una persona trabajadora, en cada año natural correspondiente.

Uno.—Se establecen de forma obligatoria, como fechas para el disfrute de descansos compensatorios, los puentes de un día, coincidentes con una Fiesta Nacional o Autonómica. Aquellas personas trabajadoras que por ausencias injustificadas, bajas de enfermedad, accidente, permisos retribuidos, o no retribuidos, fechas de contratación, etc., no hayan generado íntegramente el exceso de jornada necesario para el disfrute de un día completo, descansarán dichos días,

Cód. 2024-08143

pero solamente percibirán los conceptos retributivos correspondientes a la parte proporcional del descanso que hayan generado.

Aquellas empresas que por razón de su actividad, o en función de los servicios que como contratistas o subcontratistas han de prestar para otro, no puedan cesar en su actividad, en los días coincidentes con puentes de Fiestas Nacionales, quedan obligadas a establecer un calendario de descansos compensatorios que establezca cuando menos cuatro días fijos para su disfrute en cada anualidad, fijándose por acuerdo entre empresas y personas trabajadoras el número de los que en cada día de descanso compensatorio tengan derecho a su disfrute, y sin perjuicio del sometimiento del resto de los días de descansos compensatorios que pudieran derivarse del régimen de trabajo, a la regulación general prevista en los apartados siguientes.

Dos.—La determinación de las fechas de disfrute del resto de los descansos compensatorios, se organizará dentro del ámbito funcional de cada empresa, por acuerdos entre la Dirección de la misma, y la representación legal de las personas trabajadoras, y donde ésta no existiese, por acuerdos con las propias personas trabajadoras, pero sometiéndose dichos acuerdos a las siguientes particularidades:

a) El disfrute de los descansos compensatorios, se efectuará en jornadas completas, o medias jornadas. En el supuesto de disfrute de descansos compensatorios en medias jornadas, las partes que adopten los acuerdos, tratarán de conciliar las necesidades de organización y funcionamiento de las empresas, con los intereses de las personas trabajadoras afectadas, procurando a tal fin, y en la medida que las aludidas necesidades lo permitan, que las medias jornadas de descansos compensatorios coincidan con la tarde de los viernes.

b) Con independencia de los descansos compensatorios obligatorios a que se refiere el apartado UNO, en aquellos supuestos en que para el disfrute de descansos compensatorios, se produzca, el cese completo de actividad, porque así se acuerde en el ámbito de cada empresa, las partes que adopten los acuerdos, tratarán de conciliar las necesidades de organización y funcionamiento de las empresas con los intereses de las personas trabajadoras afectadas, procurando a tal fin, y en la medida que las aludidas necesidades lo permitan, que los aludidos días coincidan con aquellas fechas que de conformidad con los calendarios de festividades generales o locales de las respectivas anualidades de vigencia del Convenio, permitan disfrutar de puentes entre festivos. Cuando, en una empresa se establezca un descanso compensatorio de estas características, aquellas personas trabajadoras que por ausencias injustificadas, bajas de enfermedad, accidente, fechas de contratación, etc., no hayan generado íntegramente el exceso de jornada necesario para el disfrute de un día completo, descansarán dicho día, pero solamente percibirán los conceptos retributivos correspondientes a la parte proporcional del descanso que hayan generado.

En los casos en que los descansos compensatorios se generen a causa de trabajos a turnos, la persona trabajadora percibirá en el día, o los días de descansos compensatorios, todos los conceptos retributivos salariales, tal como si estuviera trabajando en sistema de turnos.

Tres.—Aquellas personas trabajadoras que por causas ajenas a los mismos no hayan podido disfrutar dentro del año natural correspondiente, los descansos compensatorios generados, mantendrán el derecho a su disfrute durante el primer trimestre del año natural siguiente.

Las personas trabajadoras con contratos temporales que finalicen la prestación de servicios, sin haber disfrutado los descansos compensatorios que les correspondan, tendrán derecho a la compensación económica correspondiente a los mismos con el valor de horas extraordinarias.

Cuatro.—Con la finalidad de garantizar el efectivo disfrute de los descansos compensatorios, todas las empresas afectadas por el presente Convenio, llevarán un registro por cada persona trabajadora, donde consten los excesos de jornada que hayan generado en cada mensualidad, y las fechas en las que hayan disfrutado de los descansos compensatorios correspondientes. La representación de las personas trabajadoras en la empresa tendrá derecho a conocer los datos anteriormente citados.

Cinco.—Los descansos compensatorios se abonarán con los mismos conceptos retributivos que se percibieron en los días en que los mismos se generaron.

Artículo 5.—*Cambio de horario y trabajo a turnos.*

Cambio de turnos: Cuando sea necesario efectuar trabajo a turnos, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Asimismo se estudiarán entre las partes las fórmulas adecuadas a las condiciones que tengan las empresas.

En los casos esporádicos se hará un preaviso por escrito, como mínimo de dos días, para el cambio de jornada, horario o trabajo a turnos, y en los cambios que tengan carácter de continuidad (más de 7 días), la empresa se pondrá de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, y en caso de no alcanzarse el ACUERDO, se acudirá al procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando una persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional tendrá preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa.

Asimismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo.

Entre el final de una jornada y el inicio de la otra deberán mediar, al menos, 12 horas, siempre que ambas jornadas sean ordinarias.

En aquellas empresas en que sea habitual efectuar el trabajo a turnos se establecerá un calendario en el que se especifiquen los sistemas de rotación entre las personas trabajadoras que estén sometidas a tal sistema de trabajo, que

Cód. 2024-08143

no podrá exceder de dos semanas consecutivas, salvo que por necesidades productivas u organizativas se viera obligado a su ampliación o que la persona trabajadora lo aceptara voluntariamente.

Artículo 6.—*Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año.

1.—Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2.—Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

3.—Horas extraordinarias estructurales, tales como aquellas que sean necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento: Realización siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempos parciales, prevista en la Ley, y exista mutuo acuerdo entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa.

4.—Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, pactadas en el presente artículo, se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral por la empresa, con la conformidad de la representación de las personas trabajadoras.

La Dirección de la empresa informará periódicamente a la representación de las personas trabajadoras y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. En función de esta información y de los criterios más arriba señalados, las empresas y la representación de las personas trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

El importe de las horas extraordinarias será el que figure en la tabla salarial anexa.

Cuando la hora extraordinaria se trabaje en festivo, el importe se elevará en el importe previsto en las tablas anexas.

Se admite la compensación opcional por parte de la persona trabajadora de las horas extras por descansos y en proporción al valor de las horas extras respecto a las ordinarias. A estos efectos por cada hora extraordinaria realizada la compensación será de 1 hora y 12 minutos.

Artículo 7.—*Trabajo en domingos y festivo.*

La persona trabajadora, cualquiera que sea su categoría profesional, que hubiera de realizar su trabajo habitual en domingos, percibirá un Plus por domingo trabajado según tabla anexa.

En los días festivos, la persona trabajadora, en sistema de turnos, percibirá un plus por festivo trabajado por el importe que figura en la tabla anexa.

En el sistema de turnos, en que sea habitual el trabajo en festivos, si el descanso habitual coincide con un festivo, el primer día de trabajo siguiente se abonará como trabajo en festivo y, por ello, a este personal se le debe abonar todos los festivos. Unos por que coinciden con el trabajo, y otros porque de coincidir con el descanso, se les tiene que abonar el siguiente día como festivo. Este tratamiento no se aplicará a los festivos que coincidan con las vacaciones por tener estas su propio régimen de retribución.

El régimen de trabajo a que se refiere el presente artículo, está referido a aquellas personas trabajadoras, que en razón del sistema habitual y ordinario de trabajo, tengan prevista la necesidad de trabajar en domingos y festivos.

Las personas trabajadoras que sin estar incluidas en tal previsión, tengan esporádicamente que trabajar en domingo o festivo, las horas que realicen en tales días serán consideradas como horas extraordinarias en domingo o festivo, con la retribución correspondiente a tales supuestos. Para la realización de estas horas extraordinarias será preciso informar a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

Artículo 8.—*Vacaciones.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones; la fecha de disfrute de las mismas se comunicará por escrito a la persona trabajadora. Las vacaciones podrán disfrutarse fraccionadamente, por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, siendo en este caso los días de disfrute de un total de 22 laborables, respetando los límites legales, y la adecuada proporción entre días laborables y naturales. No obstante y salvo casos excepcionales no podrá fraccionarse en más de dos, el período total de disfrute de vacaciones.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio del salario real percibido durante los tres últimos meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a su disfrute.

Cuando para el cálculo de la retribución del período vacacional deba computarse algún mes del tiempo anterior al de vigencia de este Convenio, se tomará en cuenta con arreglo a las cuantías que correspondan según el presente Convenio.

Las vacaciones no podrán comenzar en sábado (salvo que éste sea día habitual de trabajo), domingo, día festivo o día de descanso semanal de la persona trabajadora, si a ésta le correspondiese el descanso en otro día de la semana distinto al sábado y domingo.

El período de 30 días establecido es el que corresponde a un año de trabajo en la empresa. No obstante, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el personal que por ser de nuevo ingreso o por haberse reincorporado de la

Cód. 2024-08143

situación de excedencia, o cualquier otra situación de baja en la que no se devengue derecho a vacaciones no cuente en su haber con un año de servicio del año natural en el que se efectúe el alta, tendrá derecho a disfrutar en dicho año, y en la tanda que le corresponda, un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado en el mismo y redondeándose la fracción por exceso.

Las personas trabajadoras vinculadas mediante un contrato de duración determinada podrán disfrutar sus vacaciones semestralmente, previo acuerdo con la empresa.

Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, Julio, agosto y septiembre, fijándose una rotación entre las personas trabajadoras de la plantilla siempre que sea posible.

La empresa facilitará el disfrute de vacaciones al personal que lo solicite voluntariamente en otros meses del año fuera del período indicado en el párrafo 1.º.

La dirección de las empresas y la representación de las personas trabajadoras, confeccionarán el calendario de vacaciones, que deberá estar ultimado antes del 30 de marzo, para que se pueda garantizar en todos los casos que la totalidad de la plantilla pueda disfrutarlas dentro del año natural correspondiente.

La fecha para el disfrute de las vacaciones se fijará por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, el personal podrá formular las reclamaciones y observaciones que considere oportunas, tramitándolas a través de la representación legal de las personas trabajadoras, quienes resolverán conjuntamente con la Dirección de la Empresa los casos presentados, dentro de los quince días siguientes a su formulación.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna, o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo del que se dará conocimiento al personal.

El tiempo de permanencia en situación de excedencia no produce derecho a vacaciones.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico, ni acumuladas para años sucesivos. Si la fecha de disfrute estuviese fijada de antemano y no se pudiesen disfrutar por circunstancias no imputables a la persona trabajadora, se le modificará la fecha establecida, pero siempre dentro del mismo año.

Excepcionalmente, la persona trabajadora que por hallarse en situación de incapacidad temporal no pudiera disfrutar las vacaciones dentro del año natural correspondiente, disfrutará éstas inmediatamente a la fecha del alta, y antes de incorporarse a su puesto de trabajo, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

A tal efecto, el personal que el 15 de octubre no hubiere disfrutado sus vacaciones ni las tuviere programadas antes de finalizar el año, deberá denunciar el hecho, antes de la citada fecha, a su representación legal de las personas trabajadoras.

En las empresas en las que trabajen matrimonios o parejas de hecho que justifiquen documentalmente tal condición se estudiará entre la dirección y los interesados la fórmula que permita el disfrute de vacaciones de ambos al mismo tiempo, siempre que no perjudique a terceros.

Artículo 9.—*Licencias.*

La persona trabajadora, avisando con la debida antelación y con la justificación correspondiente, tendrá derecho a licencias retribuidas, cuya fecha de disfrute comenzará a contar desde el primer día laborable, salvo que coincidan durante su período de vacaciones anuales, en los siguientes supuestos:

A) Tres días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres o cónyuge de los padres, hijos o hermanos de la persona trabajadora.

B) Dos días laborables por fallecimiento de:
- Abuelos y nietos de la persona trabajadora, tanto consanguíneos como afines.
- Padres o cónyuge de los padres del cónyuge de la persona trabajadora.
- Hermanos por afinidad de la persona trabajadora.

Cuando con tales motivos la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. En el supuesto de que el desplazamiento implique un recorrido superior a 125 kilómetros en viaje de ida y otros tantos en el de vuelta, tendrán derecho a cinco días naturales.

C) Hasta cinco días laborables por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, cónyuge de padre o madre, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos tanto consanguíneos como afines, siempre que durante todos los días de disfrute del permiso persista la situación de necesidad de atención de las personas, con la justificación correspondiente. En los primeros dos días del permiso el disfrute podrá fraccionarse en medias jornadas o podrá disfrutarse en días alternos. No obstante, y dentro del proceso de enfermedad grave la persona trabajadora podrá determinar la fecha del disfrute del permiso, siempre que persista la situación de necesidad de atención de las personas.

D) Un día natural por fallecimiento de tíos, sobrinos, bisabuelos, afines y consanguíneos.

E) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. El disfrute de ese permiso por registro de parejas de hecho será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales posteriores de las dos mismas personas.

F) Un día natural por matrimonio de hijo, hermano o padres, coincidente con el día de la boda.

Cód. 2024-08143

G) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

H) Para la categoría de conductor, la empresa le concederá retribuido el tiempo necesario para la renovación de su carnet de conducir.

I) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas año que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

J) Por el tiempo necesario para acudir a una citación judicial, siempre que lo sea en calidad de testigo o perito, y sea citado judicialmente. Si la persona trabajadora está citada como imputada en un procedimiento penal, el permiso no será retribuido. Si resulta absuelta se abonará el permiso como retribuido.

K) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

L) Permiso retribuido correspondiente al turno anterior a la realización de pruebas médicas o intervenciones quirúrgicas que requieran ayuno, reposo o tratamiento médico especial, salvo que no sea posible la adecuación de la jornada.

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o, cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja por un período continuado) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. El disfrute de estos permisos, será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales posteriores o anteriores de las dos mismas personas.

Artículo 10.—*Permisos no retribuidos.*

La persona trabajadora tendrá derecho sin retribución alguna a los siguientes permisos:

A. El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

B. Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica, cuando la persona trabajadora tenga que acompañar a un familiar que se encuentre impedido y que con él conviva.

C. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor 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 y 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 de servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en los apartados precedentes constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre la empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social..

D. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En aquellas empresas en que el proceso productivo lo permita, las personas trabajadoras con una antigüedad mayor de cinco años podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de 12 meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano de las personas trabajadoras.

E. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia a cursos de formación profesional, a la concesión de permiso oportuno para perfeccionamiento profesional, o de formación, con reserva del puesto de trabajo, en la medida que las necesidades de la empresa lo permitan.

F. Por el tiempo preciso para la realización de los trámites de adopción, y con el límite de dos meses, ampliable por acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

Cód. 2024-08143

Artículo 11.—*Maternidad.*

La evaluación de los riesgos a que se refiere la Ley 31/95 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, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, o así lo establezcan los Servicios de Prevención Propios o Externos con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. Con cargo al fondo de fines asistenciales, en aquellas empresas en que el mismo esté constituido, se abonará a dicha trabajadora la diferencia hasta el 100% de su salario si así lo aprueba la Comisión Gestora del mismo con la conformidad de la empresa.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de reducción de su jornada diaria, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 12.—*Nacimiento de hijo/a y cuidado de menor de 12 años.*

En esta materia, las partes se vinculan a lo previsto en el artículo 37 y 48 ET, conforme a las modificaciones introducidas por el R. D. Ley 6/2019, de 1 marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y demás normativa de desarrollo, con la única salvedad de que la duración de la suspensión del contrato de trabajo será de diecisiete semanas, en lugar de las dieciséis semanas en los supuestos previstos en el artículo 48 ET para los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento.

Artículo 13.—*Excedencias.*

A.—Excedencia forzosa.

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

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

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

B.—Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Cód. 2024-08143

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria. También tendrán derecho a un período 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Las personas trabajadoras tendrán derecho al reingreso si lo solicita con un mes de antelación a la expiración del plazo de terminación de la excedencia.

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

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

En los supuestos de ausencia del trabajo a causa de privación de libertad, por haber incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos no dolosos, cometidos fuera de la empresa, se considerará a la persona trabajadora en situación de Excedencia Voluntaria, aún en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en la empresa.

Igualmente en los supuestos de ausencia del trabajo a causa de privación de libertad, por haber incurrido en responsabilidad penal por razón de hechos dolosos, cometidos fuera de la empresa, en los que no recayera pena superior a 6 meses, y siempre por una sola vez, se considerará a la persona trabajadora en situación de Excedencia Voluntaria, aún en el supuesto de no cumplirse el tiempo de servicios efectivos en la empresa. Esta Excedencia no se concederá en caso de reincidencia.

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

La persona trabajadora en excedencia podrá solicitar el reingreso en la empresa, antes de agotar dicha excedencia y con un preaviso de al menos 30 días.

PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

Artículo 14.—*Incentivos.*

La implantación o modificación de un régimen de incentivos es facultad de cada empresa atendiendo a su actividad y régimen de trabajo y producción. En el caso de que la implantación o modificación sea de carácter colectivo será de aplicación lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y se procederá a la apertura del correspondiente período de consultas para la correspondiente negociación con la representación legal de las personas trabajadoras en cada empresa. Si la implantación o modificación es individual, la empresa queda obligada a someterse a las previsiones del artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos, deberán ser planteadas a la representación legal de las personas trabajadoras; de no resolverse en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la Autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación.

Si durante el período de adaptación la persona trabajadora o personas trabajadoras afectadas obtuvieron rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de las personas trabajadoras remuneradas a prima de incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al Plus Carencia de Incentivo. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada se le deberá compensar solamente a la persona trabajadora el tiempo que dure la disminución.

Artículo 15.—*Productividad.*

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

— La política de inversiones.
— La racionalización de la organización productiva.
— La mejora tecnológica.
— La programación empresarial de la producción y la productividad.
— El clima y la situación de las relaciones laborales.
— Las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
— La política salarial y la incentivación material.
— La cualificación y adaptación de la mano de obra.
— El absentismo.

Cód. 2024-08143

En consecuencia, es necesario arbitrar mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales, para generar un proceso que dé lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados. Teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1.—Negociación de los asuntos relacionados con la productividad, a través de acuerdos específicos a nivel de empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurran en cada caso.

Cuando a juicio de las partes, resulte conveniente por la homogeneidad de los sistemas o por desbordar el marco de la empresa, el tratamiento de tales problemas se hará a escala territorial o sectorial.

2.—Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias sectoriales y/o de empresa, que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de empresa en su conjunto y el del grupo de personas trabajadoras que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

3.—Establecimiento, con la participación de la representación de las personas trabajadoras, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

4.—Participación de la representación de las personas trabajadoras en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5.—Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidos por las personas trabajadoras.

6.—Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia del presente Convenio se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

A. Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado normal.

B. Inversiones que creen puestos de trabajo.

C. Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de personas trabajadoras.

7.—Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables a la persona trabajadora.

8.—Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

A. Información previa de las mismas personas trabajadoras.

B. Que, objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unas personas trabajadoras sobre otras.

C. Establecimiento de períodos de prueba y adaptación cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a las personas trabajadoras que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

D. Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley y por el presente Convenio.

Artículo 16.—*Absentismo.*

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto el aumento de la presencia de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada la negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, acuerdan:

1.º) Requerir a las autoridades competentes que se tomen las medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a las empresas favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a lo señalado anteriormente.

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

3.º) La representación legal de las personas trabajadoras, deberá ser consultada en todas aquellas decisiones relativas a la tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental de la persona trabajadora.

4.º) Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendiendo como tal la no presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal calificación los siguientes supuestos dentro de lo establecido legalmente.

4.1.) Los de licencias retribuidas.

Cód. 2024-08143

4.2.) Las ausencias por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

4.3.) Los de realización de funciones de carácter sindical o de representación de las personas trabajadoras.

4.4.) Las situaciones de Incapacidad Temporal por maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, cuando la baja por esta causa dure al menos veinte días o exija hospitalización.

4.5.) Las derivadas de la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando lo disponga la Autoridad Laboral o lo decida la propia empresa, sea o no a instancia de la representación de las personas trabajadoras.

4.6.) Los casos de suspensión del contrato de trabajo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto no estén previstos en los anteriores.

5.º) Se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresas, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el escalón de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

6.º) Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal tanto el debido a causas injustificadas, como los supuestos fraudulentos), se negociará libremente esta cuestión cuando las partes así lo acuerden o bien cuando se sobrepasen determinados niveles acordados a nivel sectorial, territorial o de empresa.

A efectos de tal negociación se tendrán en cuenta como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

— Reducción de las causas que lo generan.

— Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para las personas trabajadoras.

7.º) Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

8.º) Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de las respectivas Comisiones constituidas a través del presente Convenio.

Artículo 17.—*Movilidad funcional y trabajos de categoría superior o inferior a la ostentada.*

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

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a la representación de las personas trabajadoras.

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

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5. 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 o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 18.—*Jubilaciones especiales.*

Uno.—Podrán acogerse a la jubilación especial a los 64 años aquellas personas trabajadoras a las que resulte de aplicación lo establecido en la Disposición Final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Previa comunicación de la persona trabajadora, la empresa tramitará dicha solicitud a la mayor brevedad posible.

Si se cumple el anterior requisito, la empresa estará obligada a contratar a una nueva persona trabajadora para cubrir la vacante de la que se jubila, con un contrato que tendrá la duración equivalente al tiempo que le falte a la persona trabajadora jubilable para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que le corresponda, con una duración mínima de un año.

Dos.—Jubilación parcial-contrato relevo.

Las empresas facilitarán la jubilación parcial de la persona trabajadora que reúna las condiciones de edad y que lo solicite, suscribiendo simultáneamente un contrato de relevo, y quedando sometida la persona trabajadora a las especificaciones de un contrato a tiempo parcial. Solicitada la jubilación parcial, la empresa adoptará las actuaciones necesarias para que la persona trabajadora acceda a la misma. No obstante, los casos especiales que pudieran surgir, podrán ser sometidos a consulta de la Comisión Mixta de Interpretación del convenio.

Cód. 2024-08143

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

Dentro de las anteriores previsiones la persona trabajadora podrá concertar con la empresa, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario en los términos establecidos en la legislación vigente, siempre que la persona trabajadora reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.

En este caso la extinción del contrato tendrá lugar al producirse la jubilación total de la persona trabajadora. La empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que se jubila parcialmente.

Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a las personas trabajadoras que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y se ajustará a las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, la persona trabajadora jubilada parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de la persona trabajadora relevada.

   En el caso de la persona trabajadora jubilada parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por la misma podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona trabajadora sustituida. El horario de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con ella.

c) El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente, o cuando exista una correspondencia entre las bases de cotización, de modo que la de la persona trabajadora relevista sea igual o superior al 65 por 100 de la base por la que cotizaba la persona trabajadora relevada al causar la jubilación parcial.

Tres.—Jubilación obligatoria.

1.—Con la finalidad de favorecer y compatibilizar la prolongación de la vida laboral y la renovación y reparto del empleo, las empresas procederán a la extinción del contrato de trabajo del personal por el cumplimiento de 68 años de edad, salvo pacto individual expreso en contrario, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse al relevo generacional, a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2.—Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por 100 de las personas ocupadas en las mismas, a la fecha de efectos de la decisión extintiva.

En tales casos, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, y la extinción contractual deberá llevar aparejada, simultáneamente, la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer.

3.—Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido los requisitos legales para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, vendrá obligada a facilitarle un certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los mismos, para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

4.—La decisión extintiva de la relación laboral será, con carácter previo, comunicada por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

Artículo 19.—*Personas trabajadoras con discapacidad.*

Las empresas con plantilla superior a 50 personas trabajadoras fijas, afectadas por el presente Convenio, tendrán la obligación de emplear un número de personas trabajadoras con discapacidad no inferior al 2% de su plantilla, siempre que entre las vacantes que se produzcan existan puestos compatibles para ellos.

Cód. 2024-08143

Artículo 20.—*Capacidad disminuida.*

En esta materia, las partes se vinculan a lo presente y establecido en el Real Decreto 1.451/83, y normas complementarias.

Artículo 21.—*Desplazamientos.*

A.—Desplazamientos.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a sus personas trabajadoras con carácter temporal hasta un límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Cuando la persona trabajadora se oponga al desplazamiento alegando justa causa, podrá impugnar la actuación de la empresa ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión.

En atención a los siguientes días de desplazamiento la empresa se verá obligada a preavisar a la persona trabajadora por escrito, según lo que a continuación se señala:

Tiempo desplazamiento	Días preaviso
De 1 a 5 días	1
De 6 a 14 días	2
De 15 días a 3 meses	4
De 3 meses a 6 meses	5
Superior a 6 meses	6

Si el desplazamiento es por tiempo superior a 3 meses, la persona trabajadora, tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. En todo caso el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento tendrá la consideración de trabajo efectivo. Se compensará con descansos el disfrute de dicho tiempo.

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

Cuando una persona trabajadora tuviera que ser desplazada, tanto dentro del Principado de Asturias como fuera de éste, por un tiempo superior a tres meses y menos de un año, entre los gastos del desplazamiento a cargo de la empresa se incluirá el de los familiares a su cargo, concediéndole cuatro días retribuidos para su acomodo.

Desplazamiento trasnacional de personas trabajadoras

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecidas en España que desplacen temporalmente a sus personas trabajadoras a territorio extranjero, deberán garantizar a estos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se les 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 comidas correrán por cuenta de la empresa. Las personas trabajadoras podrán solicitar un adelanto de los gastos que se originen con motivo de los desplazamientos.

La empresa se compromete a informar a las personas trabajadoras desplazadas del tratamiento fiscal en el país de destino.

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 y siempre que no esté previsto por el fondo para fines asistenciales, la empresa complementará las prestaciones de IT que, en su caso, le pudieran corresponder, hasta el salario líquido que percibiría en el supuesto de hallarse en activo, hasta un máximo de 7 días.

La empresa se ocupará de los trámites y documentación necesaria para facilitar el desplazamiento de las personas trabajadoras. La persona trabajadora, asimismo, vendrá obligada a facilitar cuanta documentación sea necesaria para llevar a cabo los citados trámites. El tiempo necesario para tramitar la documentación requerida para los desplazamientos trasnacionales, se considerará tiempo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora estuviera desplazada por un tiempo superior a tres meses de forma ininterrumpida, dispondrá de 4 días laborables de permiso cada período trimestral en su residencia habitual (serán 5 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.

La Compañía dispondrá de un plazo de respuesta por escrito de siete días antes de la fecha prevista para su disfrute, tanto en el caso de 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 pudiera corresponderle según la legislación de origen, siempre que la legislación de Seguridad Social sea la española. La dirección de la empresa podrá repatriar a la persona trabajadora si, transcurrido un período de 7 días, la persona trabajadora permaneciera en situación de I. T. 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 tra-

Cód. 2024-08143

bajadora aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para la persona trabajadora, a juicio del facultativo correspondiente.

En caso de desplazamientos trasnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a las personas trabajadoras, o se prevea que ésta no cumple al menos los mínimos que cubre la atención sanitaria española, la empresa estará obligada a concertar un Seguro Médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino, debiendo entregar un certificado comprensivo de las coberturas 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, la empresa tendrá la obligación de comunicarlo previamente a la representación legal de las personas trabajadoras y a las propias personas trabajadoras afectadas, y 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.

B.—Regulación de los desplazamientos de las empresas de fontanería, calefacción, saneamiento, así como los de las empresas que dediquen su actividad con carácter único y exclusivo a la realización de instalaciones eléctricas de baja tensión.

Los desplazamientos de las empresas de fontanería, calefacción y saneamiento así como los de las empresas que dediquen su actividad con carácter único y exclusivo a la realización de instalaciones eléctricas de baja tensión, así como los de las personas trabajadoras que prestando su actividad en las empresas anteriormente aludidas, y en el ámbito de actividad y representación que ha quedado acotado en el presente apartado y que reúnan además la condición de fijo de empresa, o que estando vinculados por un contrato temporal, resulten afectados por la situación de movilidad o desplazamiento a que se aludirá en los párrafos siguientes, se acomodarán a la siguiente regulación cuya aplicación será específica para las mismas.

Dadas las peculiaridades de trabajo en las empresas afectadas por esta regulación, en las que existe una permanente variación respecto al lugar de prestación de servicios distinto del centro de trabajo habitual de la empresa entendido como lugar donde se encuentran las dependencias, taller o almacén de la empresa, en función del cumplimiento de los contratos que la empresa asume, se establece, que la jornada se inicia y termina, en el específico lugar de trabajo, donde en cada momento haya de prestarse la actividad.

Las empresas se encargarán de suministrar y facilitar la herramienta y los materiales necesarios en los respectivos puestos de trabajo.

Los desplazamientos que se originen a la persona trabajadora por la permanente movilidad de los puestos de trabajo, tendrán el siguiente tratamiento:

B.1. Medios de transporte.

La empresa facilitará vehículo propio a sus personas trabajadoras para acudir a los distintos destinos en los que tenga que prestar el servicio. Cuando no resulte posible la utilización de medio de transporte propio de la empresa, la persona trabajadora podrá optar entre la utilización de servicio público de transporte o su vehículo particular, salvo que carezca del mismo, en cuyo caso, acordará con la empresa el medio de transporte. En el primer caso percibirá el importe del billete de transporte público utilizado y en el segundo el importe por km. que acuerde con la empresa, que en ningún caso será inferior a 0,19 €/km

B.2. Compensación económica por el tiempo de desplazamiento.

El tiempo empleado por las personas trabajadoras a las que afecta la presente regulación, en los viajes y desplazamientos en los que se incorporen directamente desde su domicilio al lugar de trabajo indicado por la empresa y distinto del centro de trabajo habitual de la empresa, tendrá, tanto en el recorrido de ida como en el de vuelta, el siguiente tratamiento: no se considera tiempo efectivo de trabajo ni forma parte de la jornada, el empleado por la persona trabajadora desde su domicilio al lugar de trabajo indicado por la dirección de la empresa y viceversa. Sin perjuicio de lo anterior, una vez que la persona trabajadora recorra 25 km. cuando se dirija desde su domicilio al lugar en el que deba prestar sus servicios o viceversa, devengará por cada km. adicional hasta alcanzar el destino o domicilio según se trate de recorrido de ida o de vuelta, derecho a un plus de desplazamiento a razón de 0,19 €/km, que no será absorbible ni compensable.

B.3. Aquellas personas trabajadoras a las que afecte el presente acuerdo, y a las que la empresa les haya otorgado mejores derechos económicos que los que en el mismo han quedado regulados, los conservarán como condición personal más beneficiosa.

C.—Traslado.

Cuando la movilidad geográfica tenga el carácter de traslado, serán de aplicación las disposiciones generales en esta materia.

Artículo 22.—*Retribuciones.*

Las partes firmantes se remiten en cuanto a la definición y naturaleza de los distintos conceptos retributivos (salariales o no salariales), al contenido del Decreto de Ordenación de Salario 2.380/73, manteniendo tales definiciones y conceptos aunque el referido Decreto haya sido derogado.

Cód. 2024-08143

La prestación profesional de servicios laborales por cuenta ajena de las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, será retribuida con arreglo a los siguientes conceptos ordinarios:

1.—Salario convenio.

2.—Plus de asistencia.

3.—Plus de carencia de incentivo.

4.—Plus de convenio.

5.—Pagas extraordinarias.

El incremento pactado para los años de vigencia del presente Convenio, será el que a continuación se indica:

- Para el año 2024, el incremento salarial será el 2,5%, sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo calculado sobre los valores de las tablas vigentes a 01/01/2024.
- Para el año 2025, el incremento salarial será el 3%, sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo calculado sobre los valores de las tablas vigentes a 31/12/2024.
- Para el año 2026, el incremento salarial será el 2%, sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo calculado sobre los valores de las tablas vigentes a 31/12/2025.

Los resultados de tales incrementos aparecen ya calculados en las Tablas de retribuciones anexas al Convenio.

Artículo 23.—*Cláusula de revisión salarial.*

Para el vigente Convenio se pacta una Cláusula de Revisión que será de aplicación sobre la tabla salarial vigente a 31/12/2026. Dicha cláusula de revisión operará si el sumatorio del IPC interanual a 31/12 de los tres años de vigencia del Convenio superara el 7,5%, y consistirá en la diferencia entre dicho sumatorio y el 7,5%. La presente cláusula de revisión operará si hubiese lugar y, únicamente, se consolidaría en las tablas iniciales de 2027 la diferencia que pudiese existir.

Artículo 24.—*Devengo.*

Los Pluses de Convenio y Antigüedad se devengan por día natural al igual que el Salario de Convenio.

Los de Asistencia, Carencia de Incentivo y Jefatura de Equipo por día trabajado.

En aquellas empresas en que la jornada semanal se venga realizando o se realice de lunes a viernes, el sábado tendrá la consideración, a estos efectos, de día trabajado, salvo que fuera festivo.

La misma consideración tendrán en las empresas que estén a turnos. Aquellas empresas que tengan el descanso intersemanal, el primer día de descanso tendrá la consideración también, a estos efectos, de día trabajado, salvo que fuera festivo.

Artículo 25.—*Normas específicas.*

1. Plus de asistencia.

El correspondiente al sábado, salvo que éste fuese día festivo, se entenderá devengado en los otros días de la semana.

Una falta injustificada al trabajo producirá la pérdida del correspondiente a dos días, dos al de cinco días, tres al de diez días, cuatro al de quince días y cinco al de un mes completo.

2. Plus de carencia de incentivo.

Lo percibirán las personas trabajadoras que no estén sometidas a incentivo.

No lo percibirán aquellas personas trabajadoras con régimen retributivo de incentivo por rendimiento, según la previsión del artículo correspondiente.

3. Plus de antigüedad.

Se devengará por quinquenios, sin límite máximo y desde la fecha de cumplimiento de cada uno. Se fija en un 5% del salario de Convenio que corresponda, con la cuantía que consta en la tabla anexa.

A los aprendices contratados al amparo del Real Decreto 2317/1993 y que posteriormente se incorporen a la empresa, se les reconocerá el tiempo de aprendizaje a efectos del devengo de antigüedad.

4. Plus de jefatura de equipo.

Tendrá una cuantía por día trabajado, según tabla anexa.

Artículo 26.—*Incentivo.*

Las personas trabajadoras a rendimiento de 69 puntos hora de la escala de Bedaux, percibirán el Plus previsto en la tabla salarial anexa por día trabajado.

Para el rendimiento equivalente a 80 puntos hora de la escala de Bedaux, el incentivo, como mínimo, será el 30% del salario de Convenio.

La Comisión Mixta a que se refiere este Convenio podrá emitir el pertinente dictamen sobre aplicaciones de este artículo.

Cód. 2024-08143

Artículo 27.—*Pagas extraordinarias.*

El importe de cada una de las pagas de julio y Navidad, de cada persona trabajadora, será el correspondiente al nivel en que está encuadrada su categoría, o a la parte proporcional al tiempo trabajado en el primer semestre del año, cuando se trate de la paga de julio, y en el segundo semestre cuando fuera la de Navidad, conforme a las cuantías que figuran en las tablas salariales anexas.

La paga de julio se abonará en la segunda decena de ese mes y la de Navidad en la segunda decena del mes de diciembre.

Artículo 28.—*Trabajo a turnos. en jornada nocturna o en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.*

Para el régimen de trabajo a turnos, se establecerá un Plus de Turnicidad cuyo importe será, por día trabajado, el que figura en la Tabla Salarial anexa.

Cuando la prestación de servicios sea en jornada nocturna, percibirá la persona trabajadora un Plus por día trabajado en la cuantía que figura en Tablas anexas. Esta cantidad se abonará siempre que se superen las cuatro horas de trabajo nocturno. Si el tiempo de trabajo nocturno fuera inferior a cuatro horas se abonará en proporción a las horas realizadas. Este Plus no es incompatible con el de turnicidad.

No obstante ambas partes expresamente prevén la posibilidad de sustituir el complemento de nocturnidad por descansos compensatorios. Tal opción deberá ejercitarla la persona trabajadora, dentro de los diez días siguientes a la realización de las horas nocturnas, y la compensación se efectuará dentro de los cuatros meses siguientes. La compensación se efectuará en proporción al valor del importe del plus de nocturnidad respecto al valor de la hora ordinaria.

Cuando el trabajo se preste en circunstancias de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se percibirá un plus por día trabajado, según concurra una, dos o las tres circunstancias referidas en la cuantía que figura en las tablas anexas.

Artículo 29.—*Dietas.*

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, y sin perjuicio de la específica regulación que sobre esta materia se recoge en el artículo 21 apartado B del presente Convenio percibirán dietas que se abonarán en la cuantía establecida en la Tabla anexa.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada la compensación que corresponda cuando la persona trabajadora pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales.

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

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

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

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

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

Las personas trabajadoras podrán solicitar anticipos para el pago de los gastos de salida sobre las citadas dietas. Cuando la persona trabajadora hubiera de pernoctar fuera de su domicilio la empresa vendrá obligada a facilitar la estancia de la persona trabajadora en hoteles de al menos dos estrellas.

Las empresas de Tendido de Líneas Eléctricas afectadas por la O. M. de 18 de mayo de 1.973 que estén ubicadas o que trabajen en la Provincia de Asturias, durante la vigencia del presente Convenio se les aplicará el mismo sistema de dietas establecido en este Convenio.

No obstante, si alguna Empresa de Tendido de Líneas Eléctricas viniera abonando una dieta superior a la que resulta de las anteriores especificaciones, se consolidará dicho valor y se seguirá abonando a las personas trabajadoras afectadas, en tanto sea superior al que resulte de la aplicación de las normas generales aludidas anteriormente.

Artículo 30.—*Pago de salarios. Liquidaciones por finiquito.*

Pago de salarios.

Las empresas deberán abonar dentro de los diez primeros días de cada mes los salarios devengados al mes anterior.

La empresa que ya tuviera fecha fija establecida para el pago de salarios deberá respetarla.

Liquidación por finiquito y preaviso de extinción.

Toda comunicación de cese o preaviso deberá hacerse por escrito e ir acompañada de la propuesta de finiquito que contemple el total de conceptos a liquidar. En todo caso en la nómina del finiquito correspondiente a las personas trabajadoras eventuales, o con contratos de duración determinada, deberá figurar expresamente la indemnización por

Cód. 2024-08143

eventualidad que pudiera corresponder a la persona trabajadora. Los recibos de finiquito deberán ser firmados por la empresa, la persona trabajadora, y la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto por los las Organizaciones Sindicales.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia, está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo, con una antelación mínima de quince días.

Artículo 31.—*Indemnización al cese (eventualidad).*

Las personas trabajadoras con contratos de duración determinada, hasta un tiempo máximo de doce meses, ya lo sean con carácter de eventuales, interinos u otra modalidad legalmente prevista, percibirán al momento del cese una indemnización equivalente al 12% de su salario de Convenio por día trabajado, entendiendo por salario de Convenio todos los conceptos contenidos en la tabla salarial y percibidos por la persona trabajadora en jornada ordinaria.

No se tendrá derecho a esta indemnización si se pasa a fijo de plantilla.

Artículo 32.—*Absorción y compensación de retribuciones.*

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio, absorben y compensan en su conjunto a todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias y dietas que ya lo fueran por virtud de la Ordenanza de Trabajo y disposiciones legales concordantes, Convenios Colectivos anteriores, Reglamento de Régimen Interior, Convenio individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso la persona trabajadora pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

De donde resulta, que aquellas empresas incluidas en el presente Convenio cuyos salarios rebasen en cómputo anual y global los introducidos en este texto, absorberán íntegramente los aquí estipulados.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales extrasalariales más beneficiosas que en la actualidad vinieran disfrutando las personas trabajadoras incluidos en el presente Convenio.

En caso de discrepancia sobre el contenido de este artículo, la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio actuará como intermediaria entre la empresa y persona trabajadora para la normal solución del problema planteado y antes de que se proceda a formular demandas jurisdiccionales sobre la materia.

Artículo 33.—*No discriminación por razón de sexo.*

Las partes firmantes del presente Convenio, hacen expresa manifestación de que consideran como principio básico en el campo de las relaciones laborales, el de la igualdad de las personas trabajadoras con independencia de su sexo, por lo que en el ámbito de su competencias propiciaran, que tanto el acceso al trabajo, la prestación del mismo, el cumplimiento de rendimientos y objetivos de productividad, así como la remuneración, ascenso y acceso a los puestos de mando y responsabilidad sea aplicado y cumplido en condiciones de absoluta igualdad, equidad y sin más diferencias que las que resulten del mérito y capacidad de los afectados, sirviendo este convenio como cauce y compromiso para favorecer la igualdad de oportunidades y de trato.

Dentro del espíritu que dimana de la declaración precedente manifiestan y acuerdan:

a) Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el derecho de la persona trabajadora víctima de violencia de género y en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo y en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, a la suspensión y la extinción del contrato de trabajo con los efectos legalmente previstos en cuanto al acceso al desempleo y a que el tiempo de suspensión sea considerado como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

b) Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a personas trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, podrán acogerse a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la persona trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

c) Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

d) Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos anteriormente indicados se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

e) La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la persona trabajadora.

Cód. 2024-08143

f) La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde 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 o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora 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 seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Terminado este período, la persona trabajadora podrá 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.

g) Será causa de suspensión del contrato de trabajo la decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En tal supuesto el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, se podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todas las personas trabajadoras tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente los Comités de Empresa y/o representación de las personas trabajadoras vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

A) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por razón de sexo.

B) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.

C) Que ninguna persona trabajadora podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medida que comporte un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de sexo.

D) Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada, sancionada o despedida por cuestiones relativas a su intimidad siempre que no afecten a la actividad laboral.

Artículo 34.—*Reconocimiento de las organizaciones sindicales.*

Las empresas regidas por el presente Convenio, consideran a las Organizaciones Sindicales debidamente implantadas en sus plantillas como elementos básicos y consubstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones con sus personas trabajadoras.

Artículo 35.—*Derechos sindicales.*

Las personas trabajadoras tienen derecho al ejercicio de la acción sindical en la empresa, en la forma que establece el presente Convenio Colectivo.

A los efectos anteriores, las empresas regidas por el mismo están obligadas:

A. Respetar el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente.

B. Que las personas trabajadoras afiliadas a una Organización Sindical, debidamente implantada, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, con las condiciones que a continuación se determinarán.

C. No podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical legal.

D. Las citadas Organizaciones Sindicales, podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 36.—*Delegados sindicales.*

En aquellos centros de trabajo cuya plantilla exceda de 250 personas trabajadoras y cuando las Organizaciones Sindicales posean en las mismas una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla, la representación de la organización sindical será ostentada por un Delegado Sindical, el cual deberá ser persona trabajadora en activo de la respectiva empresa.

Artículo 37.—*Funciones de los delegados sindicales.*

Serán funciones de los delegados sindicales las siguientes:

A. Representar y defender los intereses de la Organización Sindical a quien representan y de las personas afiliadas a la misma en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Organización Sindical y la Dirección de la Empresa.

B. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

C. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda

Cód. 2024-08143

D. Serán oídos por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y concretamente a las afiliadas a las Organizaciones Sindicales.

E. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley en este Convenio a los miembros de los Comités de Empresa.

F. Serán informados y oídos por la Dirección de la Empresa, con carácter previo, acerca de los despidos y sanciones que afecten a las personas trabajadoras afiliadas al Sindicato; en la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias; en materia de reestructuración de plantilla, relaciones de empleo, traslados de personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

G. Podrán recaudar cuotas a las personas trabajadoras afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con las mismas, pero todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

H. Dispondrán de un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por parte de todas las personas trabajadoras.

I. En aquellas empresas o centros de trabajo, con más de 250 personas trabajadoras, tendrán derecho a la utilización de un local a fin de poder ejercer las funciones y tareas que como tal les corresponden.

Artículo 38.—*Descuento en nómina.*

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas, la empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal fin, la persona trabajadora interesada en la realización de dicha operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden del descuento, la Organización Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de la cuenta a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa se compromete a entregar copia de dicha transferencia a la representación sindical en la empresa. Las anteriores detracciones se efectuarán por períodos de un año.

Artículo 39.—*Permisos por razones sindicales.*

Toda persona trabajadora perteneciente a una Organización Sindical debidamente implantada y que ostente cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario/a del sindicato respectivo o nacional, en cualquiera de sus modalidades, podrá solicitar la situación de excedencia durante el tiempo que se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicita, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia regional o nacional de las centrales, reconocidos en el presente Convenio, que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos y cuya Organización Sindical tenga implantación nacional, tendrán derecho a permisos retribuidos durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa a la que pertenezca se encuentre afectada por la misma.

Artículo 40.—Derechos de los comités de empresa y delegados de personal.

Los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, sin perjuicio de los que les sean concedidos por las Leyes, gozarán de los siguientes derechos:

A. Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca aquella; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, así como sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

B. Conocer y tener a su disposición anualmente el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuando la empresa revista la forma de sociedad por acciones, participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

C. Serán informados con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la empresa.

D. Se les informará sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, tales como estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

E. Se les informará sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

F. Se les informará por parte de la empresa del modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilicen, estando legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante la Autoridad Laboral competente.

G. Se les informará sobre las sanciones impuestas a las personas trabajadoras de la empresa por faltas muy graves especialmente en los casos de despido.

H. Serán informados en lo referente a las estadísticas sobre el límite del absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, los ceses y los ascensos, y específicamente, las empresas que concierten un contrato de prestación de obra o servicios con un contratista o subcontratista informarán a la representación legal del nombre de la empresa, su razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista, objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la misma, número de personas trabajadoras que serán empleadas, y medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cód. 2024-08143

En el caso de sucesión de empresas se informará obligatoriamente sobre la fecha prevista para la transmisión, motivos de la misma, consecuencias jurídicas, económicas y sociales, y medidas previstas para las personas trabajadoras.

I. Ejercerá una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el cumplimiento de los convenios y condiciones o usos de la empresa que estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

J. Cuidarán la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

K. Vigilarán las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo dentro de la empresa.

L. Participarán, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familias.

M. Colaborarán con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

N. Velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Ñ. En materia de control sindical de los contratos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Por su parte, los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a las cuentas que le sean presentadas por razón de su cargo, aún después de dejar de pertenecer al mismo o cesar en la empresa.

Artículo 41.—*Garantías de los cargos sindicales.*

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal, en su caso, gozarán de las siguientes garantías:

A. No podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión cuando el despido o la sanción se fundamente en la actuación de la persona trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, así como el Delegado Sindical de la Organización Sindical a que pertenezca, si lo hubiere.

B. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a las demás personas trabajadoras en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

C. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón de desempeño de su representación.

D. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa.

E. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien podrán acumular, semestralmente, las de los distintos miembros del comité de empresa o de los delegados de personal en su caso, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar nunca el máximo total que determine la Ley.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de tales personas trabajadoras como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos que les afecten o por lo que se refiere a la celebración de las sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones.

F. Los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en su caso, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, Institutos de Formación u otras entidades.

Artículo 42.—*Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará semestralmente, en Abril y octubre, un mono o bata, así como jabón y toalla a las personas trabajadoras que precisen de tales prendas o útiles.

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

En los trabajos que requieran contactos con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada, o de aquellas otras prendas que han de estar homologadas por los Organismos competentes.

En los casos en que se realicen trabajos en los que se utilicen sustancias tóxicas o peligrosas, y si la limpieza de la ropa de trabajo en el domicilio de la persona trabajadora pueda suponer un riesgo para la salud de las personas que convivan en el mismo, la limpieza será a cargo de la empresa, y se establecerá un sistema de dobles taquillas para aislar dicha ropa.

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

Cód. 2024-08143

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

El deterioro de las prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución por una nueva.

Prendas de trabajo	Tiempo
— Pastilla de jabón y desengrasante	Mensualmente
— Dos toallas	Anualmente
— Dos monos o batas	Anualmente

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 43.—*Seguridad y salud laboral.*

Uno.—Declaración general.

Las partes firmantes, la empresas y personas trabajadoras, aplicarán el contenido de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus normas de desarrollo, considerando fundamental la integración efectiva de la acción preventiva en la gestión de las empresas del sector.

Se llevará a cabo una planificación de la actividad preventiva de riesgos laborales de conformidad con las Normas Legales y Reglamentarias que la regulan con el fin de adecuar su desarrollo y aplicación en las empresas.

A todo aquello que no esté regulado en el presente convenio le será de aplicación la normativa en materia preventiva y medio ambiental vigente.

Dos.—Principios generales.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la normativa que la desarrolla las empresas del Sector:

- Deberán realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el trabajo.
- Con el fin de mejorar la coordinación entre la empresa usuaria y las empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria no permitirá el inicio de la prestación de servicios de las personas trabajadoras puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar. El documento acreditativo expresará en todo caso la formación específica de la persona trabajadora, institución que la impartió y número de horas de la acción formativa.

Tres.—Equipos de protección individual.

Las empresas entregarán al personal los equipos de protección individual adecuados, y que mejor se adapten a las necesidades que exija o requiera el puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 31/95, y R. D. 773/97 quedando la persona trabajadora obligada a hacer uso de los mismos, utilizarlos correctamente y no ponerlos fuera de funcionamiento.

En la determinación de los equipos de protección necesarios para cada puesto de trabajo, participaran los Servicios de Prevención, los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, en aquellas empresas en que los mismos estén establecidos. Los equipos de protección serán facilitados de manera gratuita por la empresa y con carácter general será de uso individual y personal. Las discrepancias que pudieran surgir sobre la interpretación del criterio anterior, serán sometidas a la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud.

Los equipos de protección individual deberán cumplir su cometido, a la vez que deberán proporcionar el mejor nivel de confort posible, a cuyos efectos deberán estar adecuadamente homologados. En los demás aspectos relacionados con los Equipos de Protección Individual el Convenio Colectivo se remite a la normativa legal aplicable.

Con carácter general y para aquellos puestos de trabajo en los que el Plan de Evaluación de Riesgos así lo establezca se entregarán semestralmente Botas de Seguridad, y en todo caso cuando su estado de deterioro así lo haga necesario previa devolución del calzado deteriorado.

La empresa facilitará gafas de protección graduadas a aquellas personas trabajadoras que mediante certificación médica acrediten que las precisan en función del puesto de trabajo que desempeñen y de lo establecido en el Plan de Evaluación de Riesgos. Asimismo si como consecuencia del desempeño de su actividad laboral una persona trabajadora sufriera desperfectos en sus gafas la empresa procederá a su reparación o sustitución según proceda.

Cuatro.—Vigilancia de la salud.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, respecto a la Vigilancia de la Salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo:

a) La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos de su puesto de trabajo. Las empresas efectuarán reconocimiento médico de la persona trabajadora antes de su ingreso en la empresa, y posteriormente efectuarán los pertinentes reconocimientos periódicos de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos. Dentro del Plan de Prevención de Riesgos y con la colaboración de la representación legal de las personas trabajadoras, si las hubiera, se incluirá un protocolo de actuación para los supuestos de personas trabajadoras -cualquiera que sea su categoría profesional-, que se presenten a trabajar en condiciones que presumiblemente hacen suponer que no reúnen los requisitos psicofísicos necesarios para desempeñar su puesto de trabajo con la debida

Cód. 2024-08143

seguridad para ellos y/o los demás personas trabajadoras de la empresa. Las empresas deberán realizar un reconocimiento médico al inicio de la relación laboral y garantizarán posterior vigilancia periódica del Estado de la Salud de las personas trabajadoras a su servicio en función de los riesgos específicos de su puesto de trabajo, como mínimo de carácter anual.

b) Todas las empresas vinculadas al presente Convenio Colectivo, que no dispongan de servicios médicos propios, estarán obligadas a concertar la Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención legalmente reconocido para que, una vez al año como mínimo, efectúen un examen médico a todas las personas trabajadoras de la plantilla.

c) Todo examen médico se realizará en las dependencias sanitarias convenidas así como en instalaciones fijas o móviles que reúnan los requisitos adecuados y estén debidamente autorizadas, salvo que en la propia empresa se disponga de los servicios médico-sanitarios debidamente equipados y reconocidos. Cuando el reconocimiento se realice en instalaciones móviles, entre el final del reconocimiento y el comienzo de la jornada mediará una hora, computándose la misma como tiempo efectivo de trabajo.

d) Todo reconocimiento médico conllevará, como mínimo, los siguientes análisis y pruebas: Sanguíneo, Orina, Cardiovascular, Pulmonar, Auditivo y Visual, así como cualquier otro, que médicamente pudiera ser necesario en relación con la actividad profesional de la persona trabajadora.

e) En el caso de tratarse de trabajadoras, éstas tendrán derecho además a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general.

f) El tiempo empleado en el reconocimiento se considerará como tiempo de trabajo y la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos a efectuar.

g) Los reconocimientos médicos periódicos específicos posteriores al inicial estarán sometidos a las prescripciones del artículo 22 de la Ley de Prevención.

h) En su caso, serán de aplicación los Protocolos Médicos Específicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo así como aquellos que vayan siendo aprobados durante la vigencia del presente convenio.

i) Se entregará una copia de los resultados del reconocimiento a cada persona trabajadora, mencionando las posibles anomalías detectadas.

j) El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, salvo consentimiento expreso de la persona trabajadora. No obstante, lo anterior la empresa y los órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. En ningún caso se podrán utilizar los resultados derivados de la vigilancia de la salud de forma discriminatoria para la persona trabajadora.

k) Las empresas que tengan un centro de trabajo con más de 15 personas trabajadoras y éste se encuentre a más de 8 kilómetros de un Centro Hospitalario o Asistencial, vendrán obligadas a formar al menos a una persona trabajadora por relevo, en un centro especializado, para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Esta formación se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.

l) En ningún caso, los costes asociados a la vigilancia de la salud podrán ser a cargo de la persona trabajadora asimismo, los gastos de desplazamiento originados serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con Servicios de Prevención.

m) La Vigilancia de la Salud incluirá, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponer de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos. El cumplimiento de estas obligaciones corresponde a quien asuma la vigilancia de la salud.

Cinco.—Investigación de accidentes de trabajo.

Ocurrido un accidente, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará al Delegado de Prevención o en su caso, al Secretario del Comité de Seguridad y Salud, que a su vez, se pondrá en contacto con los miembros de dicho Comité para que intervengan y se informe de todo lo ocurrido con relación al accidente, para poder, en su caso determinar las causas del mismo, fallos o incumplimientos que pudieran haberse producido, a fin de aportar las posibles soluciones para que no se vuelva a repetir. En todo caso se mantendrá una estrecha colaboración con los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Seis.—Tóxicos. Penosos Y Peligrosos.

Cuando la evaluación de riesgos de lugar a la aparición de trabajos en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, la empresa adoptará las medidas correctoras de carácter colectivo que eliminen o minimicen los riesgos, si la eliminación no fuere posible se tomarán las medidas de protección individual. Las empresas extremarán las medidas de seguridad en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas orientadas principalmente a la eliminación de los riesgos en su origen y/o sustitución por productos que entrañen menor o nulo peligro.

Siete.—Garantías y competencias de los delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

1.—Los Delegados de Prevención dispondrán de las garantías previstas en el art. 68 del E. T. en su condición de representantes de las personas trabajadoras, así como de las demás garantías que para el ejercicio de sus funciones estén previstas en la legislación vigente.

Cód. 2024-08143

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

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

En casos excepcionales y para supuestos puntuales, los Delegados de Prevención acordarán con las empresas una ampliación del tiempo para el ejercicio de sus funciones a efectos de que sea considerado tiempo efectivo de trabajo, y sin cargo al crédito de horas mensuales retribuidas.

2.—La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

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

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

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

4.—En el ejercicio de sus funciones podrán:

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

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

c) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

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

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

f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley de Prevención.

5.—Los Comités de Seguridad y Salud se regirán por la legislación vigente en esta materia, y se constituirán en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

6-El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

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.

Cód. 2024-08143

7.—El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

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

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

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

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

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

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

e) Conocer e informar el Plan de Primeros Auxilios y Plan de emergencia.

f) Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

g) Estadísticas sobre accidentes laborales.

h) Programa formativo en materia preventiva.

i) Proyectos para implantación de nuevas tecnologías.

j) Cualquier otra documentación relativa a seguridad y salud que pudiera resultar relevante por su novedad o posible repercusión, o necesaria para la realización de sus funciones.

Ocho.—Accidentes *in itinere*.

Las empresas llevarán a cabo campañas de divulgación dirigidas a estimular la prudencia y precaución de las personas trabajadoras en el uso de los medios de transporte, tanto en su utilización para fines privados como en sus desplazamientos al trabajo, por considerar que la prudencia y el cuidado, debe ser una preocupación compartida por todos en cualquiera de las manifestaciones de la vida cotidiana.

Dentro de los fines enunciados se fomentarán comportamientos responsables de seguridad vial, y se promoverán alternativas al empleo del vehículo individual, fomentando el uso del transporte público en los polígonos y centros de concentración industrial, propiciando alternativamente el uso de vehículos compartidos.

Estas actuaciones serán impulsadas y coordinadas a través de la Comisión Paritaria del Convenio.

Nueve.—Comisión paritaria de seguridad y salud laboral, y medio ambiente.

Con el fin de fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo para una constante mejora de la seguridad y salud en el trabajo, en los ámbitos y aspectos específicos a que se refiere el presente Convenio las partes acuerdan la creación de un órgano paritario denominado Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente. Igualmente, las partes consideran prioritario hacer compatible el progreso económico y social con el respeto al Medio Ambiente y a los recursos naturales.

Es por ello que además de cumplir con la legislación vigente acuerdan desarrollar las acciones necesarias para mejorar las condiciones medioambientales fomentando la integración de la gestión medioambiental en el seno de las empresas del Sector.

A través de la Comisión que se regula en este artículo se articularán iniciativas orientadas a fomentar medidas y comportamientos responsables en materia medioambiental con el objeto de propiciar una actuación adecuada de las empresas y personas trabajadoras en este ámbito de actuación.

La Comisión estará formada por:

4 representantes de la patronal.

2 representantes de UGT FICA Asturias.

2 representantes de la Federación de Industria de CC. OO. de Asturias.

La representación de las personas trabajadoras será designada en la forma que determinen cada una de las partes.

De entre sus miembros se elegirá a un presidente y un secretario, correspondiendo la presidencia y la secretaría alternativamente a una y otra parte por períodos de un año, dividiéndose en períodos de seis meses entre las representaciones sindicales.

Esta Comisión se reunirá al menos cada tres meses de forma ordinaria, sin perjuicio que por iniciativa del presidente o a petición de cualquiera de las partes, puedan convocarse otras de carácter extraordinario.

Funciones:

— Diagnóstico de la situación: Estudio de las condiciones de trabajo y evaluación de riesgos del Sector.

— Programas de actuación en función de los riesgos detectados.

Cód. 2024-08143

— Seguimiento y vigilancia de los acuerdos.
— Actuar como órgano consultivo de las empresas del Sector.
— Coordinar la información en materia de siniestralidad en el Sector.
— Promover campañas de prevención.

INGRESOS. PERIODO DE PRUEBA. ESCALAFONES. ASCENSOS

Artículo 44.—*Ingresos.*

La empresa comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Se realizarán las pruebas de ingresos que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 45.—*Período de prueba.*

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

— Niveles 11 a 15 (ambos inclusive): 15 días.
— Niveles 3 a 10 (ambos inclusive): 2 meses.
— Niveles 1 a 2 (ambos inclusive): 5 meses.

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

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de I. T. que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 46.—*Escalafones.*

Las empresas confeccionarán anualmente los escalafones de su personal. En su confección deberá especificarse:

a. Nombre y apellidos.
b. Fecha de ingreso en la empresa.
c. Categoría profesional a la que pertenece la persona trabajadora.
d. Fecha de alta en la categoría profesional.
e. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada persona trabajadora en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional. En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingreso en la empresa y si ésta es la misma, la mayor edad de la persona trabajadora.

Contra este escalafón cabrá reclamación fundamentada de las personas trabajadoras, a través de su representación legal, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la empresa, que deberá resolver sobre dicha reclamación en el plazo de 15 días.

Los porcentajes mínimos de obreros profesionales o de oficio que las empresas han de tener en sus plantillas, serán los siguientes:

— 25% de oficiales de primera.
— 55% de oficiales de primera y segunda en conjunto, siendo el resto de oficiales de tercera.

Artículo 47.—*Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A. El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.
B. Para ascender a una Categoría Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia para optar a las pruebas, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias:
   a. Titulación adecuada.
   b. Conocimiento del puesto de trabajo.
   c. Historial profesional.
   d. Haber desempeñado función de superior categoría profesional.

Cód. 2024-08143

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

C. En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

La representación legal de las personas trabajadoras controlará la aplicación correcta de lo anteriormente señalado. Las personas trabajadoras de las empresas podrán promover la celebración de concursos de ascenso cuando existan vacantes susceptibles de ser cubiertas.

Artículo 48.—*Abuso de autoridad.*

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso, la persona trabajadora perjudicada lo pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la empresa. Si cualquiera de ellos no lo hiciera o, a pesar de hacerlo, insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días, a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, que podrá llevar a cabo las medidas que se contemplan en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 50.—*Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 51.—*Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

A.—De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

B.—No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

C.—El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

D.—Pequeños descuidos en la conservación del material.

E.—Falta de aseo o limpieza personal.

F.—No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

G.—No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

H.—Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

I.—Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 52.—*Faltas graves.*

A.—Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.

B.—Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

C.—No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

D.—Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

E.—La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

F.—Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

G.—La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

H.—La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

Cód. 2024-08143

I.—Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

J.—La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 53.—*Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

A.—Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.

B.—Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

D.—Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

E.—La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

F.—La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

G.—La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

H.—Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

I.—Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

J.—Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

K.—Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

L.—Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.

M.—La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

N.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 54.—*Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones, en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves, requerirá la instrucción de un expediente contradictorio del que se dará traslado a la persona trabajadora afectada, la cual podrá hacer las alegaciones que tenga por conveniente en el plazo de tres días laborables, contados a partir del día siguiente a la recepción del mismo. El referido trámite, interrumpirá los plazos de prescripción correspondientes.

La empresa dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras de toda clase de sanciones que se impongan.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 55.—*Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas, serán las siguientes:

A. Por faltas leves.

— Amonestación verbal.
— 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 veinte a sesenta días.
— Despido.

Cód. 2024-08143

Artículo 56.—*Prescripción.*

— Faltas leves: 10 días.
— Faltas graves: 20 días.
— Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 57.—*Seguro colectivo.*

Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte o incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidente sea o no laboral y de enfermedad profesional, y que amparará tanto para el personal en activo, cualquiera que sea su edad, como para el que estuviese en suspensión de contrato por incapacidad temporal o el ejercicio de cargos públicos o sindicales.

El capital asegurado será de 25.100 €. El importe de las primas correspondientes será abonado por la empresa.

Acogerá, asimismo, a las personas trabajadoras eventuales de acuerdo con el tiempo estipulado en el contrato.

Artículo 58.—*Entorno digital y desconexión.*

La ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, regula la garantía a la intimidad de las personas trabajadoras en relación con el entorno digital y de desconexión de este.

Se garantiza a las personas trabajadoras el derecho a la intimidad fuera de su horario de trabajo respetando su tiempo de descanso y conciliación de la vida familiar.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Disposición adicional primera

COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del presente Convenio, presidida por el que la Comisión designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma seis representantes de las empresas y de las personas trabajadoras (tres de UGT FICA y tres de CC. OO. de Industria), designados por FEMETAL y las Organizaciones Sindicales.

Será Secretario un vocal de la Comisión, nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre la representación de las personas trabajadoras y la siguiente entre la de la empresa.

La validez de los acuerdos de la Comisión requerirá la mayoría simple de sus componentes.

Sus funciones serán las siguientes:

— Interpretación del articulado del presente Convenio.
— Arbitraje sobre las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo.
— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
— Y en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Ambas partes, convienen en someter a la Comisión Mixta de Interpretación cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación, para que dicha Comisión emita el pertinente dictamen.

Cuando la Comisión Mixta sea requerida por cualquiera de las partes para intervenir en asuntos de su competencia, deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención.

A todos los efectos el domicilio de la Comisión Mixta de Interpretación será: FEMETAL, Federación de empresarios del Metal y Afines del Principado de Asturias, calle Marqués de San Esteban, 1-7.º de Gijón.

Disposición adicional segunda

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.

Las empresas podrán proceder a la inaplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio, cuando tengan una disminución persistente de su nivel de ingresos o cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Procedimiento:

1. Por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cód. 2024-08143

2. En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Para la inaplicación de la medida excepcional establecida en la presente cláusula será requisito indispensable que, se haya procedido a la previa actualización de las tablas salariales procedentes en cada caso.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, en base a lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos recogidos en la disposición Adicional referente a resolución de conflictos en caso de desacuerdo.

Disposición adicional tercera

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN CASO DE DESACUERDO

De continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Mixta de Interpretación, en las materias establecidas en el art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o en materia de inaplicación salarial del Convenio Colectivo, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional de ámbito autonómico (AISECLA), o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el procedimiento arbitral que pudiera estar articulado en el mismo al efecto.

Disposición adicional cuarta

Las empresas de Tendidos de Líneas Eléctricas afectadas por la O. M. de 18 de mayo de 1.973, que estén ubicadas o que trabajen en el Principado de Asturias, seguirán rigiéndose en el concepto de Jornada, de acuerdo con el apartado 5 de las Normas Complementarias para las empresas de Tendidos de Líneas Eléctricas. Aquellas empresas que tengan vigente Convenio propio con estipulaciones más favorables y retribución superior en cómputo anual para sus personas trabajadoras, mantendrán en vigor las mencionadas estipulaciones y retribuciones.

Durante la vigencia del Convenio, las partes firmantes, se comprometen a incorporar al texto del mismo, aquellos acuerdos totales o parciales que, sobre este tema, convengan las representaciones firmantes del presente Convenio.

Disposición adicional quinta

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal exigirán a éstas que garanticen a las personas trabajadoras puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio, incluidas partes proporcionales de pagas extraordinarias y disfrute de vacaciones. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que está afectada por el presente Convenio. A la finalización del contrato, si éste se concertó por tiempo determinado la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio, o la parte proporcional correspondiente.

Disposición adicional sexta. Subrogación

Para labores de mantenimiento de instalaciones, y en administraciones y empresas públicas que saquen a concurso público las aludidas labores, la empresa entrante se subrogará en el contrato de trabajo de las personas trabajadoras de la empresa saliente vinculadas a las aludidas labores de mantenimiento. La empresa saliente notificará, a la entrante, por cualquier otro medio fehaciente de comunicación la situación de la plantilla, número de personas trabajadoras, clase de contratos, y antigüedad, salarios y categoría de las personas trabajadoras afectadas.

Para labores de mantenimiento de instalaciones de terceros, en empresas cuya actividad habitual pertenezca a los sectores de redes de telefonía, redes de distribución eléctrica y redes de distribución de gas, la empresa entrante se subrogará en el contrato de trabajo de al menos el cincuenta por ciento de las personas trabajadoras de la empresa saliente vinculadas a esos trabajos o servicios de mantenimiento. A los efectos de esta obligación

a) Se entenderá por "mantenimiento de instalaciones" aquellos trabajos o servicios de mantenimiento y reparaciones que se presten de forma estable y permanente en el tiempo en instalaciones de terceros, mediante contrataciones mercantiles en las que a la finalización de un período de contrato una empresa contratista suceda a otra sin solución de continuidad.

b) Se entenderá por "personas trabajadoras de la empresa saliente vinculadas" aquellas que hubiesen estado prestando servicios de forma permanente en el marco del mismo contrato de mantenimiento durante un período mayor a seis meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la nueva adjudicación.

Cód. 2024-08143

c) Los criterios de selección de personal a subrogar serían, por este orden:

1.º) Necesidades de especialización profesional de la contrata.

2.º) Mayor antigüedad del personal.

Disposición adicional séptima. Guardias y retenes

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo estarán obligadas a compensar a aquellas personas trabajadoras que, por necesidades de la producción y de forma voluntaria, estén disponibles para prestar servicios fuera de su horario normal de trabajo. La compensación adecuada deberá acordarse en cada caso, en el seno de la empresa.

Disposición adicional octava. Comisión de Igualdad

Las partes acuerdan crear la Comisión de Igualdad, con el objeto de garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a que se refiere la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

A tal fin, impulsarán los Planes de Igualdad en las empresas, fijando únicamente los principios generales en materia de igualdad que posteriormente podrán ser desarrollados en los ámbitos de negociación que correspondan.

Esta Comisión estará formada por ocho miembros, cuatro designados por las Organizaciones Sindicales, CC. OO. de Industria y UGT FICA, y otros cuatro por FEMETAL, y las reuniones se llevarán a cabo con una cadencia de seis meses o, en cualquier otro momento, por acuerdo de ambas partes.

Disposición adicional novena. Modalidades generales de contratación

Las partes se remiten a lo que resulte de la negociación en esta materia en el Convenio Colectivo estatal o acuerdos sectoriales de ámbito estatal, y en su defecto a la normativa general estatal.

Disposición transitoria primera

Al objeto de alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional establecido para cada año de vigencia del presente Convenio en la disposición legal correspondiente, la Comisión Mixta de Interpretación procederá a aprobar y establecer, para las categorías profesionales que lo precisasen, los complementos salariales que al respecto fuesen necesarios.

Disposiciones finales

1.ª—La normas sobre estructura de la negociación colectiva (niveles de negociación, distribución de materias y principios de ordenación) en el Sector del Metal, acordadas en el ámbito de negociación estatal serán de aplicación al presente Convenio Colectivo en los términos que en dicho nivel estatal se establezcan.

Los acuerdos que se alcancen en el resto de las materias en el ámbito estatal, serán de aplicación y se integrarán en el presente Convenio, en los términos y con el alcance pactado en dicho ámbito estatal.

2.ª—En todo lo no regulado expresamente en este Convenio se estará a lo previsto en el Convenio Estatal de la Industria, las nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal, y en defecto de regulación a tal nivel, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que se asume como norma complementaria, así como a las disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

3.ª—Se respetarán en todo caso los derechos económicos y sociales de cualquier clase o naturaleza, que las personas trabajadoras a nivel individual o colectivo pudieran tener reconocidos en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

4.ª– Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan adherirse al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Anexo I

FONDO PARA FINES ASISTENCIALES

A.—1.1. El Fondo de ayuda por enfermedad o accidente se nutrirá con la aportación entre el 0, 25 por 100, como mínimo, y el 0,75 por 100 como máximo a satisfacer por cada persona trabajadora y en igual porcentaje por la empresa, que será retraído de las cantidades que compongan la base de Cotización a la Seguridad Social.

1.2. No se causará indemnización con cargo a este Fondo por la persona trabajadora que no lleve al menos 15 días en la empresa o no hubiere superado el período de prueba, así como a partir de la fecha en la que la persona trabajadora quedara desvinculado de la empresa, si bien una vez agotado el período de incapacidad temporal, la persona trabajadora se reincorporara a la empresa, se procedería al abono del complemento que procediera, previa aportación por parte de la empresa y de la persona trabajadora del importe de las cuotas correspondientes. Asimismo, no se pagarán a cargo de este Fondo los 7 primeros días de baja, comenzando a percibir dicho Fondo a partir del 8.º día.

Cuando la persona trabajadora fuese baja por enfermedad o accidente, deberá solicitar de la Comisión Gestora del Fondo, el examen y dictamen del Médico de Empresa, si lo hubiere. Si éste coincidiera con el facultativo de la Seguridad Social, la persona trabajadora enferma causará derecho a la ayuda regulada en el presente artículo. Si por cualquier causa, el médico de la empresa no pudiere informar, el mismo designará a otro facultativo que lo sustituya o supla, cuyos honorarios y gastos serán a cargo del Fondo Asistencial.

Cód. 2024-08143

En las empresas que carecieran de médico actuará a los fines establecidos en el párrafo anterior, el que en cada caso designe la Comisión Gestora del Fondo de Asistencia, con cargo a cuyos saldos se satisfarán honorarios y gastos.

1.3. La Comisión Gestora del Fondo podrá exigir a la persona trabajadora que se encuentre de baja, someterse a un reconocimiento médico bien por los servicios médicos de empresa, bien por un suplente u otro facultativo nombrado por la Comisión Gestora, a los efectos de comprobar la situación médica de la persona trabajadora.

El dictamen de este facultativo será vinculante a los efectos de conceder la prestación del presente Fondo.

1.4. La persona trabajadora que devengare el derecho establecido en el presente anexo percibirá con cargo al Fondo Asistencial, la cantidad precisa para completar, con la percepción de la Seguridad Social, cantidad igual al salario líquido; en ningún caso, superará dicho salario líquido correspondiente a la misma persona trabajadora, en el supuesto de hallarse en activo, a excepción de los siete primeros días.

1.5. Independientemente del complemento de salario establecido en el precedente apartado 1.4. la Comisión Gestora del Fondo, podrá disponer la entrega de cantidades con cargo al mismo y en favor de las personas trabajadoras que estuviesen percibiendo aquél, por causas extraordinarias concurrentes de cargas familiares especiales, necesidad de asistencia médica de alta especialización y demás análogas firmando necesariamente el correspondiente acuerdo, y siempre que tales prestaciones extraordinarias no comprometan la atención a las obligatorias establecidas en aquel apartado.

1.6. La representación de las personas trabajadoras con la representación de la misma empresa, podrán decidir en cualquier momento variar de tipo de cotización para el fondo, dentro de lo previsto en el apartado A.—1.1. e incluso suspender dicha cotización por un tiempo o hasta la reducción de su saldo activo a un nivel libremente predeterminado.

1.7. Si a consecuencia de la reducción de los tipos de cotización, las reservas del Fondo resultaran insuficientes para atender las obligaciones de complemento de I.T. la empresa asumirá a su cargo esta obligación resarciéndose posteriormente de las reservas del Fondo, cuando este recupere de nuevo su estabilidad económica.

B.—1.1 La Comisión Gestora, estará integrada por el número de personas que en cada empresa se determine, correspondiéndole la exclusiva competencia para la administración y disposición de los activos del Fondo, dentro siempre de los fines para cuya atención se crearon, y con las limitaciones que se deriven del presente anexo.

1.2. La empresa, no tendrá más función de responsabilidad que la recaudación de las cuotas integrantes del Fondo. Y su presencia con voz y sin voto en las decisiones de dicho Fondo, y sin más excepciones que las que expresamente quedan reguladas.

1.3. Tal como se establece en el apartado A. 1.4 del presente anexo, el fin prioritario del Fondo es cubrir en las bajas por I.T. la diferencia entre lo aportado por la Seguridad Social y el salario líquido que la persona trabajadora venía percibiendo. Con carácter solidario y extraordinario el Fondo también podrá cubrir otras contingencias de carácter social que alguna persona trabajadora de forma individual y para algún caso concreto pudiera plantearle. Para cualquier otro destino del Fondo se deberá contar con el acuerdo expreso de la empresa.

C.—1.1 La representación de las personas trabajadoras podrán decidir en cualquier caso y momento la supresión del Fondo, decidiendo el destino de su saldo dentro de los fines del mismo tipo que le son propios hasta consumirlos íntegramente.

1.2. La distracción reiterada de los activos del Fondo de sus propios fines, facultará a la empresa para decidir vinculantemente la extinción del mismo, dándose a su saldo el destino previsto en el apartado 1.1. de la presente letra C.

D.—1.1 Asimismo, se satisfará con cargo al Fondo de Asistencia, la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondientes a los días de baja por enfermedad o accidente no percibido por la persona trabajadora siempre que cumpla con los requisitos anteriormente expuestos al respecto.

Anexo 2

NIVELES RETRIBUTIVOS

NIVEL

1.—Titulado Superior.

2.—Titulado Medio (Perito Industrial, Facultativo de Minas, Graduado Social, Profesor Mercantil, etc.).

3.—Jefe Administrativo de Primera, Jefe de Taller, Jefe de Primera de Laboratorio, Jefe de Sección Organización de Primera, Jefe Dique y Maestro Industrial.

4.—Jefe Administrativo de Segunda, Jefe de Sección Organización de Segunda, Jefe de Segunda de Laboratorio, Jefe de Muelles y Dibujante Proyectista.

5.—Oficial Administrativo de Primera, Técnico de Organización de Primera, Delineante de Primera, Viajante, o Vendedor fuera de la plaza, Analista de Primera, Dibujante Práctico de Topografía, Maestro de Taller y Contramaestre.

6.—Oficial Administrativo de Segunda, Técnico Organización de Segunda, Delineante de Segunda, Maestro de Segunda, Vendedor en plaza y Encargado.

7.—Oficial de Primera de Oficio, Chofer de Camión o Grúa-automóvil, Conductor de Máquinas de Automóvil, Buzo y Almacenero.

8.—Oficial de Segunda de Oficio, Chofer de Turismo y Profesional Siderúrgico de Primera.

9.—Oficial de Tercera de Oficio, Chofer de motociclo, Profesional Siderúrgico de Segunda.

Cód. 2024-08143

10.—Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Laboratorio, Calcador, Reproductor Fotográfico, Listero, Cabo de Guardas, Capataz Especialista y Profesional Siderúrgico de Tercera.

11.—Telefonista, Conserje, Basculero, Dependiente, Reproductor de Planos y Capataz de Peones Ordinarios.

12.—Especialista, Mozo Especialista de Almacén, Ordenanza, Portero, y Guarda Jurado.

13.—Vigilante, Personal de Limpieza de locales, Aprendiz de 18 años y más.

14.—Aspirante, Aprendiz y Pinche de 17 años.

15.—Aspirante, Aprendiz y Pinche de 16 años.

Anexo 3

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL POR GRUPOS PROFESIONALES

Clasificación profesional

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 período 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 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.

Cód. 2024-08143

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.

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.

Cód. 2024-08143

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).
- Proyectistas.
- 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 ATS y/o DUE, 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/Delineante/Dibujante técnico proyectista.
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, automación, 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.

Cód. 2024-08143

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.

Cód. 2024-08143

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 recepcionan 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:
Chófer 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, automación, 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.

Cód. 2024-08143

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, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

Cód. 2024-08143

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, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, 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, entendiendo 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.

Cód. 2024-08143

(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.

Anexo 4

FORMACIÓN

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, suscrito por la Administración, CEOE, CEPYME, CC. OO. y UGT.

Sin perjuicio de lo anterior, se distingue:

a) Formación particular de la persona trabajadora, estudios propios. La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, en la forma que se regula en el artículo 10 del presente Convenio, así como una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

c) Formación relacionada con la actividad empresarial y a propuesta de la empresa: obligatoriedad de la misma, a realizar dentro de las horas de trabajo, o fuera de las mismas abonadas en este caso como extraordinarias, o descontándose de la jornada ordinaria. Si no se realiza dentro de las horas de trabajo será requisito necesario el acuerdo previo con las personas trabajadoras afectadas y obligatoria información a la representación legal de las mismas.

d) Formación e información de las personas trabajadoras en relación con el puesto de trabajo en aspectos de prevención de riesgos laborales: obligatoriedad de la misma tanto para la empresa como para la persona trabajadora, a realizar dentro de las horas de trabajo. Si se realiza fuera de las horas de trabajo serán abonadas como extraordinarias, o descontándose de la jornada ordinaria, y en este supuesto será requisito necesario el acuerdo previo con las personas trabajadoras afectadas y obligatoria información a la representación legal de las mismas.

   Duración la que se estime adecuada, en función del puesto de trabajo, siendo obligatoria cada vez que se cambie el proceso productivo o se modifiquen las condiciones de prestación de la actividad del afectado, en relación con la aparición de nuevos riesgos.

e) Formación de los Delegados de Prevención:

   Obligatoria, a cargo de la empresa, con medios propios o mediante concierto con entidades especializadas y acreditadas que cuenten con la debida homologación oficial para impartir tal formación. Como norma habitual, las empresas a través de FEMETAL y las Organizaciones Sindicales UGT FICA y CC. OO. de Industria podrán impartir dicha formación sobre Prevención de Riesgos Laborales siempre que cuenten con los requisitos legales anteriormente mencionados.

   La Formación de los Delegados de Prevención será de carácter obligatorio y las horas a cargo de la empresa.

   La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a impulsar la formación profesional continua entre el conjunto de personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, haciendo uso para ello del contrato programa sectorial nacional establecido para tal fin así como del que pudiera desarrollarse de carácter autonómico; fomentar la formación profesional ocupacional entre aquellos aspirantes a incorporarse al Sector en razón de la previa formación profesional reglada recibida, así como por la experiencia previa en las ocupaciones del metal o formaciones afines. Asimismo se comprometen a facilitar en la medida de sus posibilidades el desarrollo de la I+D+i en el Sector Metal asturiano, motor de la industria y de la economía asturiana.

Se creará una Comisión Paritaria que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

Funciones:

— Las partes firmantes, considerando el número de personas trabajadoras del Metal, motor de la economía de Asturias, así como la especial necesidad que éstos tienen de mantener una continua formación, consecuencia de que el Sector es punta de lanza en la incorporación de nuevas tecnologías, tanto en los procesos productivos como en el diseño industrial e innovación de los materiales, acuerdan que esta Comisión promueva ante los órganos correspondientes de las Administraciones, los planes de formación continua del Sector que con arreglo a la normativa vigente en cada momento resulten más adecuados, dando prioridad a la fórmula del Contrato Programa Sectorial, tanto nacional como autonómico, como instrumento óptimo para el mejor aprovechamiento de los recursos económicos destinados a la formación continua de las personas trabajadoras

— Las partes también entienden que debido a lo recogido en el párrafo anterior, deben participar, a través de los cauces legalmente previstos, en el establecimiento de los criterios que hayan de cumplir los organismos encargados de gestionar los fondos para la formación continua.

Cód. 2024-08143

— Asimismo, se encargará de promocionar la formación continua entre las personas trabajadoras y las empresas del Sector, potenciando la imagen del Metal con el objetivo de hacerlo aún más atractivo; promoverá la realización de estudios periódicos relacionados con la detección de necesidades formativas y competencias profesionales; y llevará a cabo un seguimiento y evaluación sobre la efectividad del uso de los fondos de formación continua, actuando en su caso como interlocutora ante las Administraciones.

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DEL METAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus Asistencia por día trabajado	Carencia Incentivo por día trabajado	Plus Convenio por día natural	Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
1. Titulado Superior	65,71	8,92	6,82	2,72	2.448,37	23,92	192,47
2. Titulado Medio	61,42	8,92	6,44	2,72	2.309,83	22,55	182,43
3. Jefe Administrativo 1ª	57,61	8,80	6,06	2,72	2.182,79	21,33	170,19
4. Jefe Administrativo 2ª	53,96	8,70	5,73	2,72	2.060,71	20,13	160,16
5. Oficial Administrativo 1ª	50,01	8,70	5,14	2,72	1.929,32	18,81	149,49
6. Oficial Administrativo 2ª	47,77	8,70	5,02	2,72	1.859,23	18,14	143,94
7. Oficial 1ª	45,85	8,70	4,81	2,72	1.793,28	17,49	141,08
8. Oficial 2ª	44,35	8,51	4,81	2,72	1.746,35	17,08	135,89
9. Oficial 3ª	43,07	8,51	4,62	2,72	1.703,74	16,63	131,79
10. Auxiliar Administrativo	42,70	8,51	4,62	2,72	1.692,06	16,52	130,61
11. Telefonista	42,32	8,51	4,48	2,72	1.673,92	16,31	128,59
12. Especialista	41,92	8,51	4,48	2,72	1.663,41	16,23	125,85
13. Vigilante	40,44	8,51	4,20	2,72	1.612,57	15,71	121,34
14. Aspirante 17 años	40,24	-	-	2,72	610,89	-	-
15. Aspirante 16 años	40,24	-	-	2,72	610,89	-	-

TITULO	EUROS			TITULO	EUROS
Trabajo Nocturno	11,00			Jefatura de Equipo	6,06
Penosos, tóxicos y peligrosos	4,45	6,31	8,29	Incremento hora extra en festivo …….	1,74
Turnicidad	4,62			Dieta	68,00
Trabajo en Domingo	42,70			Media Dieta .....……..	16,66

TABLAS SALARIALES AÑO 2025

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DEL METAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus Asistencia por día trabajado	Carencia Incentivo por día trabajado	Plus Convenio por día natural	Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
1. Titulado Superior	67,68	9,19	7,02	2,80	2.521,82	24,64	198,24
2. Titulado Medio	63,26	9,19	6,63	2,80	2.379,12	23,23	187,90
3. Jefe Administrativo 1ª	59,34	9,06	6,24	2,80	2.248,27	21,97	175,30
4. Jefe Administrativo 2ª	55,58	8,96	5,90	2,80	2.122,53	20,73	164,96
5. Oficial Administrativo 1ª	51,51	8,96	5,29	2,80	1.987,20	19,37	153,97
6. Oficial Administrativo 2ª	49,20	8,96	5,17	2,80	1.915,01	18,68	148,26
7. Oficial 1ª	47,23	8,96	4,95	2,80	1.847,08	18,01	145,31
8. Oficial 2ª	45,68	8,77	4,95	2,80	1.798,74	17,59	139,97
9. Oficial 3ª	44,36	8,77	4,76	2,80	1.754,85	17,13	135,74
10. Auxiliar Administrativo	43,98	8,77	4,76	2,80	1.742,82	17,02	134,53
11. Telefonista	43,59	8,77	4,61	2,80	1.724,14	16,80	132,45
12. Especialista	43,18	8,77	4,61	2,80	1.713,31	16,72	129,63
13. Vigilante	41,65	8,77	4,33	2,80	1.660,95	16,18	124,98
14. Aspirante 17 años	41,45	-	-	2,80	629,22	-	-
15. Aspirante 16 años	41,45	-	-	2,80	629,22	-	-

TITULO	EUROS			TITULO	EUROS
Trabajo Nocturno	11,33			Jefatura de Equipo	6,24
Penosos, tóxicos y peligrosos	4,58	6,50	8,54	Incremento hora extra en festivo …….	1,79
Turnicidad	4,76			Dieta	68,00
Trabajo en Domingo	43,98			Media Dieta .....……..	17,16

Cód. 2024-08143

TABLAS SALARIALES AÑO 2026

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DEL METAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

NIVEL	Salario Convenio por día natural	Plus Asistencia por día trabajado	Carencia Incentivo por día trabajado	Plus Convenio por día natural	Pagas Extras	Horas Extras	Plus Festivo
1. Titulado Superior	69,03	9,37	7,16	2,86	2.572,26	25,13	202,20
2. Titulado Medio	64,53	9,37	6,76	2,86	2.426,70	23,69	191,66
3. Jefe Administrativo 1ª	60,53	9,24	6,36	2,86	2.293,24	22,41	178,81
4. Jefe Administrativo 2ª	56,69	9,14	6,02	2,86	2.164,98	21,14	168,26
5. Oficial Administrativo 1ª	52,54	9,14	5,40	2,86	2.026,94	19,76	157,05
6. Oficial Administrativo 2ª	50,18	9,14	5,27	2,86	1.953,31	19,05	151,23
7. Oficial 1ª	48,17	9,14	5,05	2,86	1.884,02	18,37	148,22
8. Oficial 2ª	46,59	8,95	5,05	2,86	1.834,71	17,94	142,77
9. Oficial 3ª	45,25	8,95	4,86	2,86	1.789,95	17,47	138,45
10. Auxiliar Administrativo	44,86	8,95	4,86	2,86	1.777,68	17,36	137,22
11. Telefonista	44,46	8,95	4,70	2,86	1.758,62	17,14	135,10
12. Especialista	44,04	8,95	4,70	2,86	1.747,58	17,05	132,22
13. Vigilante	42,48	8,95	4,42	2,86	1.694,17	16,50	127,48
14. Aspirante 17 años	42,28	-	-	2,86	641,80	-	-
15. Aspirante 16 años	42,28	-	-	2,86	641,80	-	-

TITULO	EUROS		
Trabajo Nocturno	11,56		
Penosos, tóxicos y peligrosos	4,67	6,63	8,71
Turnicidad	4,86		
Trabajo en Domingo	44,86		

TITULO	EUROS
Jefatura de Equipo	6,36
Incremento hora extra en festivo …….	1,83
Dieta	68,00
Media Dieta .....……..	17,50

Cód. 2024-08143