



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 208, fecha: martes, 02 de Noviembre de 2021

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, PARA EL PERIODO COMPRENDIDO DESDE EL 1 DE ENERO DE 2021 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

3242

VISTO el texto del Convenio Colectivo provincial de INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023, que tuvo entrada el 30 de julio de 2021, y subsanado en fecha 20 de octubre de 2021, con código de convenio 19000285011981, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa



aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

En Guadalajara, a 26 de octubre de 2021. Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito de una parte entre la representación sindical de U.G.T. y CC.OO y la Asociación de Instaladores Eléctricos y Telecomunicaciones de Guadalajara, Asociación Provincial de Empresarios Metalúrgicos y la Asociación Provincial de Empresarios de Talleres y reparación de vehículos de Guadalajara de otra.

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbitos de aplicación y garantías.

Art. 1. Ámbito funcional.

El Ámbito Funcional de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, que se relacionen con el Sector del Metal.

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

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de



generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

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

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

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

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

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

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el Anexo I del mismo, donde se recogen las actividades de la CNAE correspondiente al Sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Art. 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación para las Empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito territorial de Guadalajara y su provincia.



Art. 3. Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las Empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejero en Empresas que revistan la forma jurídica de Sociedad o de Alta Dirección o Alta Gestión de la Empresa, a no ser que en contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso le será de aplicación.

Art. 4. Ámbito temporal y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a los efectos el día 1 de enero de 2021, finalizando el 31 de diciembre de 2023. 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 con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Art. 5. Vinculación a la totalidad y garantías personales.

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

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

Art. 6. Absorción y compensación.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia, salvo las retribuciones que se refieran específicamente a retribuir sistemas de rendimiento a la producción.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Art. 7. Norma general.



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

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

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

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa y personas trabajadoras, en este sentido la dirección de la empresa informará previamente a la representación de las personas trabajadoras cualquier modificación que suponga un cambio en la organización habitual de trabajo.

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

Art. 8. Organización del trabajo.

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

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



Art. 9. Sistemas de organización científica y racional del trabajo.

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

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

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

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

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

Art. 10. Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.

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

- a. La Dirección informará con carácter previo a los representantes legales de las personas trabajadoras de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.
- b. Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.
- c. Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas



partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

- d. De persistir el desacuerdo, la implantación o modificación del Sistema se ajustará en cuanto a su aprobación, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Art. 11. Comisión paritaria de los sistemas de organización del trabajo.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los Centros de Trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederá de los representantes legales de las personas trabajadoras y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección a quien representarán.

Serán competencia de esta comisión:

- Las establecidas en el artículo 10 en orden a la implantación o modificación de un Sistema de organización de trabajo.
- Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempos correspondientes, previamente a su aplicación.
- Conocer y emitir informe previo a su implantación por la Dirección, en los casos de revisión de Métodos y/o Tiempos correspondientes.
- Recibir las tarifas de Trabajo y sus anexos, en sus casos.
- Acordar los períodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

Art. 12. Revisión de tiempos y rendimientos.

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

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

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



disminución.

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

Art. 13. Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo.

Se considera rendimiento normal o mínimo y por tanto exigible, el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de una persona con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 Km. a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada persona trabajadora en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su Centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 km/h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de la persona trabajadora normal, física, no psíquicamente, durante toda su vida laboral, tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo.

Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la OIT "Introducción al Estudio del Trabajo".

Art. 14. Incentivos.

Podrá establecerse complemento salarial por Cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa o en el Convenio Provincial en su caso.

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 que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el Convenio Provincial en su caso.

Si durante el período de adaptación las personas trabajadoras afectadas obtuvieran 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 o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la Empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesaria, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendiera a toda la jornada, se le deberá compensar solamente a la persona trabajadora, el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho, será imprescindible haber permanecido en el lugar de trabajo.

CAPITULO TERCERO

Contratación y empleo.

Art. 15. Forma escrita de los contratos.

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

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Independientemente de la modalidad de contratación, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de todas las personas trabajadoras en los procesos formativos de la empresa.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece y el convenio colectivo que le es de aplicación.

La empresa deberá informar a las personas trabajadoras con contratos temporales, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

Se informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la contratación que se lleve a cabo por parte de la empresa, entregándose una copia básica de los contratos.



Se recomienda a todas las empresas que tengan nuevo personal que presten especial atención al paro cualitativo de cada localidad y comarca, concediendo prioridad en la contratación a los jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, así como a los discapacitados, beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, inscritos en los servicios de empleo, Pacto Local de Empleo, Oficina del Ayuntamiento, y organismos oficiales similares.

Ambas partes recomiendan, que las empresas encuadradas en el ámbito de este convenio, convinieran la eventualidad en sus plantillas no superior a un 20% de cómputo anual.

Art. 16. Modalidades de contratación.

Contrato eventual.

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación

Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este Convenio, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales, será de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resulte de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica del artículo 49 del presente Convenio, aplicándose la más favorable para la persona trabajadora.

Contrato de obra o servicio.

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

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para



esa obra, celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas y se identifique con exactitud la zona de montaje o instalación a efectuar. Quedan excluidas del contrato de obra o servicio, para estas situaciones, las obras o instalaciones de carácter permanente.

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

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.

Asimismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y la persona trabajadora afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

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

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

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores.

Contratos para la formación y el aprendizaje.

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

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

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social.

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

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los Grupos 4, 5 y 6 de aquellas personas trabajadoras que no estén en posesión de la formación



teórica y/o práctica necesaria.

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

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

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

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

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

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

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

Contratos de trabajo en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Atendiendo a las características del Sector del Metal y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

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

La retribución del trabajador será la fijada en el convenio colectivo que le sea de



aplicación, para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 75 o al 90% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Contratos de trabajo a tiempo parcial.

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

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con el trabajador y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

Art. 17. Jubilación a los 64 años.— Las partes firmantes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento del sistema que perciba la jubilación con el 100% de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las oficinas de empleo en número igual de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualquiera de la modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un periodo mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo. Esta medida solo podrá realizarse cuando se cumplan las condiciones legalmente establecidas.

Por otro lado y sin perjuicio de lo anterior, se establece una gratificación de carácter salarial por permanencia para aquellas personas trabajadoras con una antigüedad mínima en la empresa de quince años que, previo acuerdo con la empresa, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 61 años.



Esta gratificación, calculada de acuerdo con el salario fijado en las tablas salariales del Convenio, se abonará de una sola vez y se calculará con arreglo a la siguiente escala:

- A los 64 años 2 meses de salario
- A los 63 años 4 meses de salario
- A los 62 años 6 meses de salario
- A los 61 años 8 meses de salario

Art. 18. Ingresos.

El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, con 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 ingreso 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 los representantes de los trabajadores.

Art. 19. Período de prueba.

Concepto y forma del período de prueba.

El período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

Duración.

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

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



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

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

Derechos y obligaciones.

Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si el trabajador hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

Resolución o desistimiento del contrato.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes; salvo pacto en contrario en los convenios sectoriales de ámbito inferior o, en su defecto, en los convenios de empresa.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

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

Interrupción del periodo de prueba.

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Las situaciones de nacimiento, violencia de género, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.



Art. 20. Escalafones.

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

- a. Nombre y apellidos.
- b. Fecha de ingreso en la empresa.
- c. Grupo Profesional al que pertenece el trabajador.
- d. Fecha de alta en el Grupo Profesional (categoría profesional).
- e. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

El orden de cada trabajador en el escalafón vendrá determinado por la fecha de alta en el respectivo Grupo Profesional (Categoría Profesional). En caso de igualdad, se estará a la fecha de ingresos a la empresa y si ésta es la misma la mayor edad del trabajador.

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

Art. 21. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

- A. El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, será de libre designación por la empresa.
- B. Para ascender a un Grupo Profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo tomando como referencia entre otras las siguientes circunstancias:
 - a. Titulación adecuada.
 - b. Conocimiento del puesto de trabajo.
 - c. Historial profesional.
 - d. Haber desempeñado función de superior Grupo Profesional.
 - e. Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
 - f. La permanencia en el Grupo Profesional.
 - g. En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

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

Art. 22. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los



siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 1 y 2 = 2 meses
- Grupos profesionales 3 y 4 = 1 mes
- Grupos profesionales 5, 6 y 7 = 15 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso. Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

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

CAPITULO CUARTO

Clasificación profesional

Art. 23. Clasificación profesional.

Los trabajadores afectados por este Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en los Grupos Profesionales que se relacionan en este Convenio, según Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal vigente.

1. La clasificación profesional se efectuará fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo, y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.
2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.
3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.



Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

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

Todos los trabajadores afectados por este acuerdo serán adscritos a una determinada División Funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Art. 24. Estructura de los grupos profesionales.

Las categorías que se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en tres divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

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

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

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

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado. Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de empresa o de la valoración de todos o alguno de los factores.

- A. Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- B. Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.



- C. Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- D. Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.
- E. Mando: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, la naturaleza del colectivo y número de personas sobre las que ejerce el mando.
- F. Complejidad: Factor para cuya valoración se 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.

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

Art. 25. Clasificación profesional.

Grupo profesional 1.

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

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

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el n.º 1 del baremo de Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analistas de Sistema (titulación superior).
- Arquitectos.
- Directores de Áreas y Servicios.



— Ingenieros.

— Licenciados.

Tareas.

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

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

Grupo profesional 2.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el n.º 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, en n.º 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores de Entrada.



Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados Superiores de Entrada.
- ATS.
- Arquitectos Técnicos (Aparejadores).
- Ingenieros Técnicos (Peritos).
- Graduados Sociales.

Tareas.

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de ATS, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

Grupo profesional 3.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo n.º 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

**Técnicos:**

- Analista Programador.
- Delineante Proyectista.
- Dibujante Proyectista.
- Jefes de Áreas y Servicios.

Empleados:

- Jefes de Áreas y Servicios.

Operarios:

- Contraмаestre.
- Jefe de Taller (Form. Cualificada).
- Maestro Industrial.

Tareas.

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando



superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4.

Criterios Generales.—Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de 1.ª.
- Técnicos Administrativos.
- Técnico Laboratorio.
- Técnicos Organización.

Operarios:

- Encargados.
- Profesional de oficio especial (gran empresa).

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 y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones



inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Cajero.
- Delineante de 2.ª.
- Oficiales administrativos de 1.ª y 2.ª.
- Viajante.

Operarios:

- Chofer de camión.
- Jefe o Encargado (pequeño taller).
- Jefes de Grupo y Capataces.
- Profesionales de Oficio de 1.ª y 2.ª.
- Profesional Siderúrgico de 1.ª y 2.ª
- Personal de Diques y Buques.

Tareas.



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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de preparación y operaciones en máquinas convencionales que conlleven 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, a los efectos de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada que 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 parte 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.

Grupo profesional 6.



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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero.
- Auxiliares en general.
- Camarero.
- Cocinero.
- Conserje.
- Dependiente.
- Listero.
- Operador de ordenador.
- Pesador-Basculero.
- Telefonista.

Operarios:

- Chofer de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de Oficio de 3.ª.
- Profesional Siderúrgico de 3.ª.

Las categorías que exigen título o autorización (Guardas Jurados) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán por doble motivo, pendientes de la



negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

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, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonistas y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado y otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

Grupo profesional 7.

Criterios Generales. —Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o



atención y que no necesitan de formación ni período de adaptación.

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Ordenanza.
- Portero.

Operarios:

- Peón.
- Aprendiz.
- Contratado para la Formación.

Tareas.

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan 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 en el 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 para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

2. Categoría personal de 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. de la actual Clasificación Profesional.

Art. 26. Modo de encuadramiento de la clasificación profesional.

Durante la vigencia del presente Convenio, todas las dudas de encuadramiento de las especialidades profesionales existentes al momento de entrada en vigor del mismo, deberán ser resueltas por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Art. 27. Modo de operar para la implantación de la clasificación profesional. En la gestión del proceso de adaptación de las estructuras profesionales existentes, se hace necesaria la participación de los trabajadores y empresarios, a través de sus representantes legales y de las organizaciones firmantes del Convenio.

La necesidad de esta participación viene dada, por una parte, por las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructura profesional y, por otra parte, por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de la nueva clasificación, todo ello, tendente a facilitar a través de la negociación la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite esta nueva estructuración.

Para hacer efectiva dicha participación es necesaria la colaboración mutua de las partes firmantes del presente Convenio, fundamentalmente en el ámbito provincial. En cualquier caso, el trabajador o trabajadores afectados son los que tendrán que aceptar o no su nueva clasificación procediendo, de no hallarse de acuerdo, a la reclamación individual por la vía jurisdiccional, sin que se pueda imponer que se haga dejación de este derecho.

Se establece el siguiente modo de operar:

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



Art. 28. Garantía individual.

Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puesto inferior o superior valoración por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo Grupo Profesional en el que se incluya al resto de los trabajadores que desempeñen la tarea o tareas que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

CAPITULO QUINTO

Tiempo de trabajo

Art. 29. Jornada.

La duración máxima de la jornada laboral será de 1760 horas anuales de trabajo efectivo durante la vigencia del Convenio.

La distribución de la jornada anual, así como los descansos semanales y festivos, se fijarán en los correspondientes calendarios laborales entre empresa y representantes legales de los trabajadores.

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

El tiempo de descanso "bocadillo" no será considerado tiempo de trabajo efectivo. Los convenios que tengan establecidos tiempos de descanso (bocadillo) como tiempo efectivo de trabajo, cuantificarán su duración anual y esta cuantía será deducida de la duración de su jornada actual, a efectos de la determinación de la jornada anual efectiva, que consolidarán desde la entrada en vigor del presente Convenio. De resultar, hecha esta operación, una jornada inferior a la prevista en el presente Convenio, mantendrán dicha jornada.

Ejemplo: Empresa con jornada anual pactada y con "bocadillo" considerado como jornada efectiva, trabajando x días al año.

Jornada anual pactada - Días de trabajo x tiempo de bocadillo = jornada efectiva.

Los trabajadores/as con responsabilidades familiares tendrá derecho a adaptar la distribución de su jornada de trabajo, en una hora máxima a la entrada y/o salida, siempre recuperables para hacer así efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 ET.

Las Empresas y los Representantes de los Trabajadores podrán acordar una distribución irregular de la jornada respetando lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo a las



partes que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma o bien podrá ser atribuida la representación a la comisión paritaria del sector.

Para aquellas empresas con distribución irregular de la jornada los excesos deberán ser compensados a la persona trabajadora con días libre completos. Para la realización de la jornada irregular se debe comunicar con un plazo de 5 días a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores, sin que, en ningún caso se supere el máximo de 10 horas diarias.

Art. 30. Jornadas especiales.

Las empresas afectadas a este convenio cuya actividad se ejecute habitualmente fuera de su centro de trabajo, proporcionarán y costearán a su personal locomoción para trasladarse a los trabajos que estén situados fuera de los límites territoriales de la localidad en que fueron contratados.

El trabajador desarrollará la jornada de trabajo completa en el tajo según los horarios marcados por su empresa o por el puesto de trabajo donde desarrolle la misma. En estos casos, el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo o tajo, no tendrá nunca la consideración de trabajo efectivo cuando el tajo o lugar de trabajo esté situado en un radio de hasta 25 kilómetros. Los Kilómetros se empezaran a computar bien desde el domicilio si el trabajador dispone de vehículo de empresa o bien desde el centro de trabajo.

A partir de los citados 25 kilómetros de radio, se prorrateará el tiempo invertido en recorrer el resto de kilómetros hasta el puesto de trabajo o tajo, en función de la distancia excedida de estos primeros 25 kilómetros.

El tiempo prorrateado en función de la distancia excedida de los primeros 25 Km, será abonado por la empresa al precio de hora ordinaria de trabajo correspondiente a cada grupo profesional. A estos efectos se considerará 1 minuto de trabajo efectivo por cada kilómetro de exceso hasta los 100 kilómetros y a partir de esta distancia se considerara a 45 segundos de trabajo efectivo por cada kilómetro de exceso.

Así mismo, por acuerdo entre la empresa y del trabajador, el tiempo excedido en recorrer el resto del trayecto a partir de los primeros 25 kilómetros hasta llegar al tajo o puesto de trabajo, podrá ser compensado con tiempo libre para el trabajador, siendo compensado en igual medida, el tiempo excedido en el trayecto, con el tiempo libre que pueda disfrutar el trabajador.

Siempre que las condiciones del puesto de trabajo lo permitan, y siempre que se llegue a un acuerdo entre empresa y trabajador, el tiempo excedido se podrá compensar con una reducción de jornada diaria por el mismo tiempo invertido en recorrer el exceso de distancia mayor que los citados 25 kilómetros. En caso de discrepancias entre empresa y trabajador, siempre prevalecerá el apartado cuarto del presente artículo.



Estas condiciones serán de aplicación, tanto en el trayecto de ida hacia el tajo, como en el de vuelta.

Art. 31. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables.

El período o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador,

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece: Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados. En este supuesto de haberse establecido un cierre del centro que imposibilite la realización de las funciones del trabajador, éste no sufrirá merma en su retribución.

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

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

En cuanto a retribución de las vacaciones se estará a lo convenido en ámbitos inferiores y en su defecto los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los 3 últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5y 48.7 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



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

Art. 32. Licencias retribuidas.

El trabajador/a avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario y retribución convenio y, por alguno de los motivos que a continuación se expresan:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días hábiles que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al respecto a provincia distinta de la del lugar de trabajo, con exclusión de la provincia de Madrid, en caso de nacimiento de un hijo, o de fallecimiento de cónyuges, hijo, hijo político, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos y hermanos políticos.
- c) Tres días hábiles que podrán ampliarse hasta 2 más, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al respecto a provincia distinta de la del lugar de trabajo, con exclusión de la provincia de Madrid, en caso accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El disfrute de estos días será consecutivo mientras dure el hecho causante, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente.

El inicio del disfrute de la licencia, a elección la persona trabajadora, podrá o no coincidir con el inicio del hecho causante, siempre y cuando éste persista, debiendo disfrutarse en días sucesivos y siempre que medie el suficiente preaviso.

En caso de iniciarse el permiso el día que se produce el hecho causante habrá que justificar el mismo.

Por el contrario en caso de no coincidir el día de inicio con el disfrute de la licencia, deberá justificarse el mantenimiento del hecho causante.

- d) Un día natural, ampliable hasta dos días naturales, en el supuesto que necesite realizar un desplazamiento de más de 150 km., en caso de matrimonio de hijos o hermanos y hermanos políticos.
- e) Un día por traslado de su domicilio habitual.



f) Por el tiempo necesario en el supuesto de asistencia a consulta de médico de cabecera, que deberá justificarse posteriormente, y por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar, previamente la persona trabajadora al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

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

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma reguladora en las disposiciones legales vigentes.

i) Veinte horas al año para acompañamiento a hijos menores de edad y para acompañamiento a familiares directos, mayores de edad, que tuvieran reconocida mediante resolución una dependencia. El acompañamiento será para acudir a médicos, pediatras o médicos especialistas, debiendo el trabajador o trabajadora justificarlo adecuadamente a la empresa.

j) Se estará también a lo dispuesto en el artículo 37.3 e) y artículo 37.3 f) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Se le reconocen los mismos derechos a los permisos y licencias a las parejas de hecho que a los matrimonios, previa certificación de inscripción que estará expedido por el registro de parejas de hecho donde exista o acreditación similar.

Art. 33. Licencias sin sueldos.

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

Art. 34. Excedencias.

A) Excedencia Forzosa.- Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación 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.- La persona trabajadora con independencia del contrato suscrito, 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y generen este derecho por el mismo sujeto causante se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la empresa. 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.

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

C) Excedencia para atención a familiares necesitados de cuidados.- Si el trabajador/a lo solicita, éste tendrá derecho a una excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El primer año de dicha excedencia computará al trabajador/a a efectos de antigüedad, y durante todo el tiempo de la excedencia tendrá el trabajador derecho a reserva de su puesto de trabajo. Dicha excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada constituyendo un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores



de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

D) Excedencia para el cuidado de hijos menores de seis años.- La excedencia para el cuidado de hijos menores de tres años, es un derecho de las personas trabajadoras que no requiere de acuerdo con el empresario. En caso de excedencia para cuidado de hijos menores de tres y hasta seis años, si existe acuerdo entre empresario y persona trabajadora, éste tendrá derecho a una excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de hijos mayores de tres años y menores de seis años. El periodo de dicha excedencia computará a la persona trabajadora a efectos de antigüedad, y durante todo el tiempo de la excedencia tendrá la persona trabajadora derecho a reserva de su puesto de trabajo. Dicha excedencia se podrá disfrutar de forma fraccionada constituyendo un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Art. 35. Horas extraordinarias.

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en dicha materia, las partes firmantes del Convenio consideran positivo señalar a sus representantes, la posibilidad de compensar preferentemente, las horas extraordinarias por un tiempo de descanso, en lugar de su retribución.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a. Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas: mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.



Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y, en su caso, su distribución por secciones, talleres o departamentos. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor las de reparación de averías y actividades de mantenimiento que supongan interrupción de la producción o funcionamiento anormal de la industria o instalación sobre la que se actúe.

CAPITULO SEXTO

Política salarial

Art. 36. Definición del salario.

Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Art. 37. Incremento salarial.

Año 2021: Se abonará en la nómina siguiente a la publicación del presente Convenio la cantidad de CIENTO CINCUENTA EUROS (150,00 euros) lineales para todas las categorías profesionales. Dicha cantidad no será absorbible ni compensable y además no incrementará las tablas salariales del año 2020 (no consolidables).

La citada cantidad será abonada en los términos indicados a la totalidad de las personas trabajadoras, con independencia de que estos hayan venido afectados durante el ejercicio 2021 a expediente de regulación de empleo de carácter suspensivo.

Año 2022: Incremento del 2% en todos los conceptos económicos salariales, y no salariales del año 2020, quedando actualizada la tabla salarial conforme consta en el anexo II.

Año 2023: Incremento del 2% en todos los conceptos económicos salariales, y no salariales del 2022, quedando actualizada la tabla salarial conforme consta en el



anexo II.

Art. 38. Cláusula de incremento salarial mínimo

SIN CONTENIDO

Art. 39. Contenido mínimo

Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio tendrán el carácter de mínimas y asimismo se devengarán por el trabajo, cuando éste sea prestado a rendimiento mínimo exigible y en la jornada pactada en este Convenio.

Art. 40. Componentes del salario.

Las retribuciones de las personas trabajadoras afectados por este Convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. Dichos complementos podrán ser personales (antigüedad, etc.); de vencimiento periódico superior al mes como son las gratificaciones extraordinarias.

La retribución Convenio estará constituida por el salario mínimo Base más el Plus de Cantidad y/o Calidad.

Los complementos de puestos de trabajo por razón de las características del mismo, así como, por la calidad o cantidad de trabajo (primas, incentivos, etc.), se considerarán complementos no consolidables en el salario del trabajador/a.

Art. 41. Salario base.

Es la que establece la tabla de retribuciones brutas del Convenio que se determina en el cuadro anexo II.

COMPLEMENTOS AL SALARIO BASE

Complementos Personales

Art. 42. Antigüedad.

A los salarios de la primera columna de este Convenio se adicionarán en su caso, los complementos de antigüedad.

El cálculo de la antigüedad se hará de la siguiente forma:



Las personas trabajadoras que a fecha de publicación estén cobrando o hayan generado antigüedad se les aplicara de la manera siguiente:

Con más de dos años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirá un bienio equivalente al 2% del salario de la columna primera de este Convenio. Con más de tres años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirán un trienio equivalente al 3% del salario de la primera columna de este Convenio. Con más de cinco años ininterrumpidos en la empresa, se percibirán quinquenios equivalentes al 5% del salario de la primera columna de este Convenio, siendo el máximo de antigüedad que puede devengarse y por tanto abonarse el equivalente a 3 quinquenios.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, aquellas personas trabajadoras que a la fecha de la firma del convenio de 1995 tuviesen consolidadas cantidades superiores en concepto de antigüedad, conservarán el derecho a percibir las referidas cantidades consolidadas. La cantidad consolidada nunca será inferior al equivalente de tres quinquenios en el valor que tengan en cada momento.

La fecha de inicio de la antigüedad será la de ingreso en la empresa con independencia de la categoría que tuviera.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, el tiempo servido como aspirante, pinché, aprendiz o botones, sólo empezará a computarse a partir del 1 de mayo de 1978, no formando parte de este cómputo, en ningún caso, el tiempo servido con anterioridad.

Las personas trabajadoras que a la fecha de publicación del convenio no estén cobrando ni hayan generado antigüedad se les aplicaran de la manera siguiente:

Con más de tres años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirán un trienio equivalente al 3% del salario de la primera columna de este Convenio. Con más de cinco años ininterrumpidos en la empresa, se percibirán quinquenios equivalentes al 5% del salario de la primera columna de este Convenio, siendo el máximo de antigüedad que puede devengarse y por tanto abonarse el equivalente a 2 quinquenios.

Art. 43. Complemento de vencimiento superior al mes: gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a cobrar dos gratificaciones extraordinarias al año, consistente cada una de ellas en 30 días de retribución convenio, más antigüedad, más el complemento por carencia de incentivo y plus de transporte según se determina en el cuadro anexo II de las tablas del convenio. El importe de la primera se hará efectivo en la primera decena del mes de julio, la segunda el día 20 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación en proporción al tiempo de servicio y durante el mismo y para cálculo



de fracción de semana o mes se computará como unidad completa. La persona trabajadora que cese en el semestre se le hará efectiva la parte proporcional de gratificación que pudiera corresponderle, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes. El pago de la gratificación se hará de acuerdo con el sueldo "Retribución Convenio", más antigüedad, vigente en el momento del cese en la empresa.

COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 44. Complemento de cantidad o calidad.

Es el que establece la tabla de retribuciones brutas del Convenio que se determina en el cuadro anexo II de las tablas del convenio.

Art. 45. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 30% sobre el salario de la primera columna de este convenio.

Art. 46. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

La cuantía de estos complementos se calculará por el salario de la primera columna de este Convenio, más antigüedad. La cuantía de la bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriesen de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo de la industria, el 20% pasará a ser del 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen tres.

Las empresas que efectúen la calificación de puestos de trabajo a valoración de tareas, y, al fijar la puntuación correspondiente a los citados puestos, tengan presente la concurrencia de alguna de estas circunstancias y, en consecuencia, abonen como incluidos en las remuneraciones tales complementos, estarán exentos de efectuar el pago de estos complementos.

Art. 47. Domingos y festivos.

Los domingos y festivos se abonarán con el salario de la tercera columna de las



tablas salariales más antigüedad.

Art. 48. Compensación domingo ó festivo.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en empresas exceptuadas de realizar el descanso dominical o festivo, cobrarán (cuando realicen funciones estos días), la retribución que se determina en las tablas salariales del convenio. En cuanto al descanso compensatorio, se estará a lo establecido en las disposiciones de general observancia.

Art. 49. Complemento de eventualidad en el trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a todas las personas trabajadoras eventuales que tengan a su servicio, un complemento denominado de eventualidad, consistente en un 20% del salario de la primera columna de este convenio.

No existirá derecho al percibo del presente plus en los casos de contratación eventual que contengan indemnización por finalización de los mismos y cuya cuantía total sea superior a lo percibido por este plus.

Tampoco se devengará el derecho al percibo del presente complemento de eventualidad, en el supuesto de que al contratado eventualmente le sea convertido su contrato en indefinido.

Art. 50. Complemento de jefe de equipo.

Las personas trabajadoras que desempeñen el cargo de Jefe de Equipo percibirán un incremento consistente en el 20% respecto al salario de la primera columna de este Convenio.

COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 51. Complemento por carencia de incentivo.

Todo personal obrero, excepto aprendices o pinches, que no trabajen con sistema de incentivo, bien sea a la producción, bien sea la valoración de métodos u otro análogo, percibirán por día efectivamente trabajado, además de la retribución Convenio, la cantidad titulada "por carencia de incentivo", para todas las especialidades profesionales, cuya retribución se determina en el cuadro anexo II de las tablas del convenio.



Art. 52. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán retribuidas según la siguiente fórmula:

Salario de tabla anual del Convenio según categoría + 50%

Jornada anual.

En caso de compensación con tiempo de descanso a las horas trabajadas se le sumará el 40% y ese resultado serán las horas a disfrutar por la persona trabajadora. Siendo la correspondencia de una 1 extra en compensación equivalente a 1 hora y 24 minutos y en lo posible se compensará en jornadas completas.

Si alguna persona trabajadora viniese percibiendo un valor superior en concepto de horas extraordinarias lo mantendrá.

COMPLEMENTOS NO SALARIALES

Art. 53. Indemnizaciones o suplidos. Plus de transporte.

Todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su grupo profesional, percibirán la retribución que se determina en el cuadro anexo II de las tablas del convenio en concepto de plus de transporte y desgaste de herramientas. Dicha cantidad, que se percibirá durante el período de vacaciones, será proporcional al tiempo de trabajo durante el mes a que corresponde su devengo.

Art. 54. Salida, viajes y dietas.

Las personas trabajadoras que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en la que radique la empresa o taller, devengarán la dieta o media dieta que se determina en el Convenio Colectivo.

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

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador/a solo 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 por cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar el billete de primera clase a todos los grupos profesionales, además del alojamiento.

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 los locales pertenecientes a la misma empresa, en que no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de 10 km. de la localidad donde está enclavada la empresa. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar habitualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

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

Se establece que, tanto la media dieta como la dieta completa de aquellas personas trabajadoras que presten servicios en las empresas afectadas a este convenio cuya actividad se ejecute habitualmente fuera de su centro de trabajo, serán compensadas con la retribución que se determina en el cuadro anexo II de las tablas del convenio.

En los supuestos de las personas trabajadoras que por su actividad o especialidad profesional solo excepcionalmente tengan que prestar servicios fuera del centro de trabajo, el valor de la media dieta y dieta completa será compensada la retribución que se determina en el cuadro anexo II de las tablas del convenio.

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

Art. 55. Pago de nóminas.

Las empresas abonarán los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal, si bien el trabajador/a podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que exceda del 90%.

Las empresas o las personas trabajadoras, a través de sus representantes, podrán optar por la implantación del sistema de cobro mediante entidades de crédito de ahorro.

CAPITULO SEPTIMO

Mejoras sociales

Art. 56. Incapacidad temporal



1º) En los supuestos de baja de IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional se complementarán las bonificaciones a cargo de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja.

2º) En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas complementaran las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y la base de cotización del mes anterior a la baja y a partir de la publicación de este convenio en el boletín oficial en base a los siguientes porcentajes y periodos:

A) Del 1º al 3º día de la baja las empresas abonaran a las personas trabajadoras un complemento consistente en el 30% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

B) Del 4º al 20º día de la baja las empresas abonaran a las personas trabajadoras un complemento consistente en el 20% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

C) A partir del 21º día de la baja las empresas abonaran a las personas trabajadoras un complemento consistente en el 25% de la base de cotización del mes anterior a la baja.

Las empresas quedan facultadas para nombrar particularmente, un facultativo para revisión del proceso del enfermo.

Art. 57. Seguro de muerte e invalidez.

En los años 2021 a 2023 en caso de muerte sobrevenida por accidente de trabajo en la empresa, esta abonará a los derechohabientes del trabajador/a una indemnización de 21.794,00 euros. En el caso de que se le declare afecto, a un trabajador/a, de una invalidez en grado absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador/a una indemnización de 27.242,00 euros.

Las Empresas deberán concertar Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras a su cargo. Las cuantías señaladas en el párrafo anterior se reconocen desde la publicación del presente convenio.

CAPITULO OCTAVO

Art. 58. MOVILIDAD GEOGRAFICA

Concepto y requisitos.

La movilidad geográfica de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo



móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La movilidad geográfica de trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móvil o itinerante, será objeto de una regulación específica que se incluirá en este Convenio.

Los acuerdos de empresa, podrán establecer criterios por los que los cambios de lugar de trabajo, de un centro a otro, puedan o no tener la consideración de movilidad geográfica, respetando los derechos adquiridos de los trabajadores.

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

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

Traslados.

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

1. Traslado individual.

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

1.1 Por mutuo acuerdo a solicitud del interesado.

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

1.2 Permuta.

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

1.3 Por reagrupamiento familiar.



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

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

La empresa informará, por escrito, al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad sobre la decisión del traslado, las causas, y las condiciones de trabajo de aplicación al trabajador o trabajadores afectados por el traslado, antes de que éste se produzca, así como de las compensaciones económicas que estén establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

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

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

Las personas, que por tener la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

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

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

2. Traslado colectivo.

Se entiende como traslado colectivo, según el artículo 40 del E.T., aquel que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un



período de noventa días, comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

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

2.1 Procedimiento general.

El traslado colectivo, de acuerdo con el artículo 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. Las partes podrán dotarse de un plazo de tiempo destinado al análisis de la documentación aportada. A continuación, se iniciará un período de consultas de 15 días, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

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

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

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

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

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

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

2.3 Tramitación a través de un procedimiento extrajudicial de conflictos.

El empresario y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar acogerse a un procedimiento extrajudicial de conflictos durante el período de consultas.



Este procedimiento deberá producirse en el plazo máximo de 15 días, a contar desde que se produzca el acuerdo de acogerse a la mediación o al arbitraje.

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

3. Conceptos compensatorios.

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

Desplazamientos.

1. Concepto y requisitos.

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

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

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

Los trabajadores desplazados tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborables, en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Los días de descanso podrán acumularse, debiendo añadirse su disfrute a las vacaciones, Semana Santa o Navidad.

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

2. Desplazamiento transnacional de trabajadores.

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

Los convenios colectivos de ámbito inferior, o los acuerdos de empresa podrán establecer las condiciones, regulación y compensación de gastos que se originen.

En caso de incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir las



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

Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino.

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

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

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

En caso de desplazamientos transnacionales, cuando el país de destino no tenga un Convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a los trabajadores, la empresa se obliga a concertar un seguro médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

Art. 59 Trabajadores en el extranjero.

1. Los desplazamientos de los trabajadores contratados en España al servicio de empresa española en el extranjero, se regirán con carácter general, por este artículo, sin perjuicio de las normas de orden público que les sean de aplicación en el país de destino.

2. Los trabajadores a los que se refiere este artículo conservarán todos los derechos que les corresponderían de continuar trabajando en territorio español, sometiéndose a la jurisdicción de los tribunales españoles respecto a las controversias en la interpretación y aplicación de sus condiciones de trabajo en el exterior.

3. Como mínimo se aplicarán a estos trabajadores las condiciones siguientes:

a) Se considerará su jornada laboral, la que rija en el lugar de prestación del trabajo, abonándose la diferencia con respecto a la que le fuese de aplicación



en España con un recargo del 75%.

Las horas que excedan de la jornada laboral que rija en el lugar de prestación de servicios tendrán la consideración de horas extraordinarias.

b) A efecto de cálculo de remuneraciones y horas extraordinarias, la hora base se establecerá en base a las remuneraciones que el trabajador percibiría en España de seguir realizando las mismas funciones, de acuerdo con lo que, convencional o legalmente, le sea de aplicación.

c) Las condiciones de Higiene y Seguridad vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero, salvo que las características del lugar de trabajo no lo permitan.

d) El alojamiento deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, siempre que las características del lugar de trabajo lo permitan.

e) En caso de Incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle en derecho.

Igualmente, serán de abono las cantidades pactadas, como fórmula compensatoria estipulada en concepto de gastos de alojamiento, manutención o dietas.

Si transcurrido un período de 30 días el trabajador permanece en situación de IT, la empresa podrá repatriar al trabajador o, antes, si mediante dictamen médico, se previera que la curación excederá de dicho plazo, percibiendo desde su regreso las prestaciones que legalmente le correspondan.

La empresa no podrá proceder a repatriar al trabajador, aun transcurridos 30 días desde el comienzo del IT, cuando el traslado del trabajador fuera peligroso o gravemente dañoso para su salud a juicio del facultativo que le trate.

Mientras el trabajador no sea repatriado y permanezca en situación de IT, continuará recibiendo el tratamiento previsto en el párrafo primero del presente apartado.

f) Si se hubiera pactado un plus de permanencia en el extranjero, para ser abonado en España a la finalización del trabajo, el trabajador tendrá derecho a la percepción de la parte proporcional de la cuantía establecida si regresa a España por causa de enfermedad, accidente u otra no imputable al trabajador.

Si el trabajador abandonara voluntariamente el trabajo, se estará a lo pactado en contrato.

g) Los trabajadores tendrán derecho a realizar, como mínimo, un viaje de vacaciones a España por cada año de trabajo en el extranjero, siendo los



gastos de transporte a cargo de la empresa.

Art. 60. Trabajo en distinto grupo profesional.

La empresa por razones organizativas, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajo o tareas en un Grupo Profesional distinto al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios serán suficientes y previamente justificados a los representantes legales de los trabajadores, salvo por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, sin perjuicio de posterior justificación.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 4 meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Enfermedad Profesional o accidente de trabajo. La retribución en tanto se desempeñe trabajo en Grupo superior, será la correspondiente al mismo. En caso de que un trabajador ocupe puestos de Grupo Profesional superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicho puesto a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación del mismo.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva se tuviera que destinar a un trabajador a un Grupo inferior, el cambio se realizará por el tiempo indispensable y esta situación no podrá prolongarse más de 2 meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su Grupo de origen. Las empresas tratarán de evitar reiterar dicho cambio a un mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo Grupo Profesional.

Art. 61. Por disminución de la capacidad física.

En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador, se procurará que ésta se produzca dentro del Grupo Profesional a que el trabajador pertenezca y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior, conservará la retribución de su puesto de origen.

CAPITULO NOVENO

Art. 62. Código de Conducta Laboral

Criterios generales.

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



los artículos siguientes.

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

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

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

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

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

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

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 71 3º del presente Convenio.

Art. 63. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.



- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Art. 64. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con



los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

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

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

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

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

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

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



Art. 65. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado



sanción.

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

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

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

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

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

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

Art. 66. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas



señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves.

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

- Amonestación por escrito.

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

c) Por faltas muy graves.

- Amonestación por escrito.

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

- Despido.

Art. 50. Prescripción.

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

a. Faltas leves: diez días.

b. Faltas graves: veinte días.

c. Faltas muy graves: sesenta días.

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

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

CAPITULO DECIMO

Salud laboral

Art. 67. Salud laboral.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio desarrollarán las acciones y medidas en materia de Salud Laboral que sean necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 37.2 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, los Delegados de Prevención de cada empresa dispondrán del tiempo necesario para obtener la capacidad correspondiente al



programa formativo de nivel básico regulado en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero. Esta formación podrá realizarse a través de los Planes de formación continua que realizan las Asociaciones Empresariales y los Sindicatos más representativos.

Una vez elaborada la Evaluación de Riesgos de cada empresa, se elaborará un estudio de los riesgos provinciales.

Las empresas que opten por una organización de recursos para las actividades preventivas, conforme a lo previsto en el art. 10 b) y C) del Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero, no podrán designar para ese Servicio de Prevención a ninguno de los Delegados de Prevención.

Ambas partes reactivarán la Comisión Paritaria creada en convenios anteriores que se denominará COMISION DE SALUD LABORAL y cuya misión será la de solicitar datos a las empresas para hacer el seguimiento y estudio del cumplimiento de la Ley de Riesgos Laborales.

Dicha Comisión estará formada por un máximo de cuatro personas por cada una de las representaciones (social y empresarial) y deberá reunirse al menos una vez por trimestre y siempre que lo solicite una de las partes; En estas reuniones se tratarán las posibles denuncias que puedan existir por posibles infracciones cometidas tanto por los empresarios como por las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

De todas las reuniones de esta comisión se levantará la correspondiente acta.

Art. 68. Prendas de trabajo.

Las empresas proporcionarán cada año a sus productores prendas de trabajo, consistentes, en monos, petos, pantalón, chaquetilla, batas, etc. Cuando la excepcionalidad del trabajo se requiera la utilización de prendas diferentes, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La distinción de la ropa de trabajo por sexos se ha realizado atendiendo a las características del trabajo realizado, así como a criterios objetivos y razonables. En ningún caso, la distinción de la ropa de trabajo se ha efectuado atendiendo a criterios por razón de sexo.

Art. 69. Reconocimiento médico.

Los facultativos que atiendan los Servicios Sanitarios de las empresas, reconocerán una vez al año a todos los operarios de las mismas. Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios, establecerán los medios adecuados para que las personas trabajadoras estén reconocidos anualmente. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, la revisión médica se



efectuará al menos semestralmente. Caso de efectuarse estos reconocimientos fuera de las horas de trabajo, el tiempo empleado en los mismos no será retribuido.

CAPITULO DECIMO PRIMERO.

Formación profesional

Art. 70. Se constituye una Comisión Paritaria del sector afectado por el presente Convenio en la provincia de Guadalajara, que tendrá como funciones:

- A. Fomentar la formación de las personas trabajadoras de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional y Sectorial de Formación Continua.
- B. Promover y orientar planes agrupados y de empresas en el ámbito de la provincia de Guadalajara.
- C. Conocer y/o presentar propuestas de planes intersectoriales de Formación Continua en los cuales participen las empresas afectadas por este Convenio.
- D. Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de Formación Continua de empresas y trabajadores afectados por el Convenio en la provincia de Guadalajara.

La Comisión Paritaria se reunirá de mutuo acuerdo, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones.

CAPITULO DECIMO SEGUNDO.

Política de Genero

Art. 71.

1º Medidas para promover la igualdad de trato.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. En dicha materia será de aplicación preferente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y para ello asumen los siguientes compromisos:

- Tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.
- Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.
- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una



adecuada conciliación de la vida personal y laboral

Con el mismo fin, las partes firmantes establecen los siguientes objetivos en materia de igualdad:

- Crear una Comisión paritaria de Igualdad que promueva acciones en materia de igualdad.
- Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares etc.).
- Dar una adecuada protección a las personas trabajadoras frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente convenio de los correspondientes protocolos de actuación.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

2º Inclusión criterios de conciliación.

Planes de igualdad

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores.

En cuanto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad se estará a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad en la redacción vigente dada al momento de su aplicación.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la normativa en planes de igualdad.

Concepto:

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Contenido:

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación



del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Diagnóstico de situación

Los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras realizarán un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo.

Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, violencia de género, etc.

Plazos para la elaboración del Plan de Igualdad

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con el dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad para su implantación.

Comisión paritaria

Para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se constituirá una comisión paritaria formada por los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. Siempre que fuera posible se atenderá a una composición proporcional de hombres y mujeres.

Esta comisión que se dotará de las competencias necesarias para desarrollar sus funciones, se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y al menos dos veces al año.

3ª Medidas para prevenir el acoso.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

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

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto



ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conciliación de la vida familiar.— El tiempo de lactancia podrá acumularse para tomarlo seguido de la licencia por maternidad, de forma que la media hora de reducción de jornada que corresponda se multiplique por los días a que se tendría derecho al referido permiso de lactancia.

CAPITULO DECIMO TERCERO.

Derechos sindicales



Art. 72. Derechos sindicales

Las partes firmantes del Convenio de Actividades Siderometalúrgicas que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales.

- a. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos Provinciales del metal manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios.
- b. Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.
- c. Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados sindicales de una misma central sindical, uno de ellos podrá asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.

CAPITULO DECIMO CUARTO.

Comisión Paritaria e Inaplicación del convenio

Art. 73. Creación. —Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

La dirección para notificaciones a las partes sobre esta comisión mixta se establece en la Sede del Jurado Arbitral del Castilla-La Mancha.

Art. 74. Composición. —La Comisión Mixta estará compuesta, de forma paritaria, por 6 representantes de los sindicatos firmantes y 2 representantes de la Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Vehículos y 2 representantes de la Asociación Provincial de Instaladores de Guadalajara y 2 representantes de la Asociación Provincial de Empresarios Metalúrgicos, quienes, de entre ellos, designarán secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Art. 75. Procedimiento. —Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes



firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 30 días y en el segundo supuesto el plazo será de 7 días.

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

Art. 76. Funciones.

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector (Análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.).
4. Conocer de las cuestiones de inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial conforme al procedimiento establecido en el artículo 82 del presente Convenio Colectivo.

En la primera reunión de la Comisión Mixta ésta deberá determinar su sistema de funcionamiento de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

Art. 77. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en todos sus términos al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflicto Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC).

Art. 78. Inaplicación del convenio.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del periodo de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la comisión paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese



planteada.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflicto Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC) y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

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

Art. 79. Trabajo a distancia.

Las partes firmantes de presente convenio acuerdan la aplicación de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en aquellos centros donde por acuerdo entre empresa y trabajadores se pueda implantar.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

Aquellas Empresas que tengan pactos o convenios en los que hayan tomado como referencia o norma sustitutiva de este convenio, transitoriamente, y hasta tanto no adopten acuerdos posteriores al presente Convenio, quedarán afectados en la forma que anteriormente lo estuvieran al actual Convenio.

Segunda.

Las partes aceptan que la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino es una convención gramatical. Por tanto, cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.

Anexo I

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

(modificado según Acuerdo 28-3-11, BOE 15-4-11.)



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

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

24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones

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

24.31 Estirado en frío

24.32 Laminación en frío

24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado

24.34 Trefilado en frío

24.41 Producción de metales preciosos

24.42 Producción de aluminio

24.43 Producción de plomo, zinc y estaño

24.44 Producción de cobre

24.45 Producción de otros metales no férreos

24.46 Procesamiento de combustibles nucleares

24.51 Fundición de hierro

24.52 Fundición de acero

24.53 Fundición de metales ligeros

24.54 Fundición de otros metales no férreos

25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes

25.12 Fabricación de carpintería metálica

25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central

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

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

25.40 Fabricación de armas y municiones

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

25.61 Tratamiento y revestimiento de metales



- 25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros
- 25. 71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
- 25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes
- 25.73 Fabricación de herramientas
- 25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
- 25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
- 25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
- 25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería
- 25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
- 26.11 Fabricación de componentes electrónicos
- 26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados
- 26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
- 26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones
- 26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo
- 26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
- 26.52 Fabricación de relojes
- 26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
- 26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
- 26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*
 - * Solamente “la fabricación de soportes para disco duro”.
- 27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
- 27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
- 27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
- 27.31 Fabricación de cables de fibra óptica
- 27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
- 27.33 Fabricación de dispositivos de cableado



- 27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
- 27.51 Fabricación de electrodomésticos
- 27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
- 27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico
- 28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
- 28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
- 28.13 Fabricación de otras bombas y compresores
- 28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas
- 28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
- 28.21 Fabricación de hornos y quemadores
- 28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
- 28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
- 28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales
- 28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
- 28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
- 28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal
- 28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
- 28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta
- 28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
- 28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
- 28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
- 28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
- 28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
- 28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho
- 28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.



29.10 Fabricación de vehículos de motor

29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques

29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor

29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor

30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes

30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte

30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario

30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria

30.40 Fabricación de vehículos militares de combate

30.91 Fabricación de motocicletas

30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad

30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.

31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

31.03 Fabricación de colchones

31.09 Fabricación de otros muebles*

* "La fabricación de sillas y otros asientos para jardín", siempre que éstos sean de metal.

32.11 Fabricación de monedas

32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares

32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares

32.20 Fabricación de instrumentos musicales*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.30 Fabricación de artículos de deporte*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.40 Fabricación de juegos y juguetes*



* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos

32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*

* Aquellos productos que sean de metal.

32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*

* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

33.11 Reparación de productos metálicos

33.12 Reparación de maquinaria

33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos

33.14 Reparación de equipos eléctricos

33.15 Reparación y mantenimiento naval

33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial

33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte

33.19 Reparación de otros equipos

33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales

38.12 Recogida de residuos peligrosos*

*Aquellos casos en los que los productos sean de metal.

38.31 Separación y clasificación de materiales

38.32 Valorización de materiales ya clasificados

42.11 Construcción de carreteras y autopistas*

* “La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares en las obras de superficie, en calles, carreteras, autopistas, puentes y túneles”, si la empresa que lo instala realiza esa actividad exclusivamente.

42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*

* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.

42.13 Construcción de puentes y túneles*

* “La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras



elevadas”, cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.

42.21 Construcción de redes para fluidos*

* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.

42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*

* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.

42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *

* Aquellos casos de “construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios.”

43.21 Instalaciones eléctricas

43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado

43.29 Otras instalaciones en obras de construcción

43.32 Instalación de carpintería*

* Solamente la instalación de carpintería metálica.

43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.

45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*

* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.

45.19 Venta de otros vehículos de motor*

* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.

45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor

45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios

61.10 Telecomunicaciones por cable*

* Las actividades de “mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite”.



62.03 Gestión de recursos informáticos*

* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.

62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*

* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.

71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico

71.20 Ensayos y análisis técnicos

80.20 Servicios de sistemas de seguridad

81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones

81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*

* Solamente la limpieza industrial.

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

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

95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos

95.12 Reparación de equipos de comunicación

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

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

95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje

95.25 Reparación de relojes y joyería

95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

Anexo II. TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE ACTIVIDADES
SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA AÑO 2021, 2022 y 2023

TABLAS DEL 2021

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CANT CALIDAD	RETRIBUCIÓN MENSUAL MENSUAL	TABLAS DEL 2021		
				sin carencia RETRIBUCIÓN	con carencia RETRIBUCIÓN	con carencia HORAS EXTRA
				AÑO	AÑO	



Grupo 1

TÉCNICOS:

Analista de sistemas (Tit. Superior)	925,42 €	1.234,70 €	2.160,12 €	31.144,17 €	31.519,05 €	26,83 €
Arquitectos	925,42 €	1.234,70 €	2.160,12 €	31.144,17 €	31.519,05 €	26,83 €
Directores de Áreas y Servicios	925,42 €	1.234,70 €	2.160,12 €	31.144,17 €	31.519,05 €	26,83 €
Ingenieros	925,42 €	1.234,70 €	2.160,12 €	31.144,17 €	31.519,05 €	26,83 €
Licenciados	925,42 €	1.234,70 €	2.160,12 €	31.144,17 €	31.519,05 €	26,83 €

Grupo 2

TÉCNICOS:

Titulados Superiores de entrada	911,27 €	1.145,18 €	2.056,45 €	29.692,73 €	30.067,61 €	25,60 €
A.T.S.	840,98 €	1.119,61 €	1.960,59 €	28.350,69 €	28.725,57 €	24,45 €
Arquitectos Técnicos (Aparejadores)	911,27 €	1.145,18 €	2.056,45 €	29.692,73 €	30.067,61 €	25,60 €
Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura	897,19 €	1.078,59 €	1.975,78 €	28.563,38 €	28.938,26 €	24,64 €
Graduados Sociales	875,66 €	1.097,81 €	1.973,47 €	28.531,02 €	28.905,90 €	24,61 €
Ingenieros Técnicos (Peritos)	911,27 €	1.145,18 €	2.056,45 €	29.692,73 €	30.067,61 €	25,60 €

Grupo 3

TÉCNICOS:

Analista programador	867,86 €	881,23 €	1.749,10 €	25.389,79 €	25.764,67 €	21,93 €
Delineante proyectista	867,83 €	881,23 €	1.749,06 €	25.389,34 €	25.764,22 €	21,93 €
Dibujante proyectista	867,83 €	881,23 €	1.749,06 €	25.389,34 €	25.764,22 €	21,93 €
Jefes de Áreas y Servicios	867,83 €	881,23 €	1.749,06 €	25.389,34 €	25.764,22 €	21,93 €

EMPLEADOS:

Jefes de Áreas y Servicios	864,09 €	694,79 €	1.558,88 €	22.726,77 €	23.101,65 €	19,67 €
----------------------------	----------	----------	------------	-------------	-------------	---------

OPERARIOS:

Contraamaestre	849,94 €	592,45 €	1.442,39 €	21.095,90 €	21.470,78 €	18,28 €
Jefes de taller (Form. Cualificada)	875,71 €	873,41 €	1.749,12 €	25.390,09 €	25.764,97 €	21,93 €
Maestro Industrial	859,31 €	661,53 €	1.520,84 €	22.194,23 €	22.569,11 €	19,21 €

Grupo 4

TÉCNICOS:

EMPLEADOS:

Delineante de 1ª	846,65 €	598,36 €	1.445,01 €	21.132,56 €	21.507,44 €	18,31 €
Técnicos Administrativos	846,65 €	598,36 €	1.445,01 €	21.132,56 €	21.507,44 €	18,31 €
Técnicos de Laboratorio	846,65 €	598,36 €	1.445,01 €	21.132,56 €	21.507,44 €	18,31 €
Técnicos de Organización de 1ª	846,65 €	598,36 €	1.445,01 €	21.132,56 €	21.507,44 €	18,31 €
Técnicos de Organización de 2ª	834,80 €	430,58 €	1.265,37 €	18.617,67 €	18.992,55 €	16,17 €

OPERARIOS:

Encargados	833,02 €	589,62 €	1.422,64 €	20.819,38 €	21.194,26 €	18,04 €
Profesional de Oficio Especial (gran empr)	833,02 €	589,62 €	1.422,64 €	20.819,38 €	21.194,26 €	18,04 €

Grupo 5

TÉCNICOS:

EMPLEADOS:

Cajero	864,09 €	625,94 €	1.490,03 €	21.762,91 €	22.137,79 €	18,85 €
Delineante de 2ª	834,80 €	430,60 €	1.265,39 €	18.617,97 €	18.992,85 €	16,17 €
Oficiales Administrativos de 1ª	846,65 €	598,36 €	1.445,01 €	21.132,56 €	21.507,44 €	18,31 €
Oficiales Administrativos de 2ª	834,79 €	430,58 €	1.265,36 €	18.617,52 €	18.992,40 €	16,17 €
Viajante	846,65 €	598,36 €	1.445,01 €	21.132,56 €	21.507,44 €	18,31 €
Vendedor	834,80 €	430,58 €	1.265,37 €	18.617,67 €	18.992,55 €	16,17 €
Analista de 1ª	842,60 €	487,12 €	1.329,72 €	19.518,45 €	19.893,33 €	16,94 €
Analista de 2ª	827,99 €	381,18 €	1.209,17 €	17.830,88 €	18.205,76 €	15,50 €

OPERARIOS:

Chófer de Camión	828,99 €	495,03 €	1.324,02 €	19.438,75 €	19.813,63 €	16,87 €
Jefe o Encargado (Pequeño Taller)	833,02 €	589,62 €	1.422,64 €	20.819,38 €	21.194,26 €	18,04 €
Jefes de grupo y Capataces	833,02 €	589,61 €	1.422,63 €	20.819,24 €	21.194,12 €	18,04 €
Profesional de Oficio de 1ª	27,62 €	10,83 €	38,45 €	17.244,66 €	17.619,54 €	15,00 €
Profesional de Oficio de 2ª	27,45 €	10,02 €	37,47 €	16.825,63 €	17.200,51 €	14,64 €



Profesional Siderúrgico de 1ª	27,29 €	10,42 €	37,71 €	16.929,26 €	17.304,14 €	14,73 €
Profesional Siderúrgico de 2ª	27,12 €	10,07 €	37,19 €	16.708,48 €	17.083,36 €	14,54 €

Grupo 6

TÉCNICOS:

EMPLEADOS:

Almacenero	819,90 €	387,82 €	1.207,72 €	17.810,54 €	18.185,42 €	15,48 €
Auxiliares en general	817,63 €	273,84 €	1.091,47 €	16.183,08 €	16.557,96 €	14,10 €
Camarero	821,96 €	385,84 €	1.207,80 €	17.811,58 €	18.186,46 €	15,48 €
Cocinero	821,96 €	385,84 €	1.207,80 €	17.811,58 €	18.186,46 €	15,48 €
Conserje	822,68 €	262,66 €	1.085,34 €	16.097,14 €	16.472,02 €	14,02 €
Dependiente	811,60 €	396,18 €	1.207,79 €	17.811,43 €	18.186,31 €	15,48 €
Listero	821,96 €	385,84 €	1.207,80 €	17.811,58 €	18.186,46 €	15,48 €
Operador de Ordenador	821,96 €	385,84 €	1.207,80 €	17.811,58 €	18.186,46 €	15,48 €
Pesador-Basculero	815,41 €	204,64 €	1.020,05 €	15.183,15 €	15.558,03 €	13,24 €
Telefonista	811,60 €	210,92 €	1.022,52 €	15.217,73 €	15.592,61 €	13,27 €

OPERARIOS:

Chófer de Turismo	826,82 €	381,55 €	1.208,38 €	17.819,75 €	18.194,63 €	15,49 €
Conductor de Máquina	826,82 €	403,78 €	1.230,60 €	18.130,84 €	18.505,72 €	15,75 €
Especialista	27,24 €	9,16 €	36,40 €	16.370,55 €	16.745,43 €	14,26 €
Profesional de Oficio de 3ª	27,39 €	9,57 €	36,97 €	16.613,86 €	16.988,74 €	14,46 €
Profesional Siderúrgico de 3ª	27,03 €	9,50 €	36,53 €	16.429,12 €	16.804,00 €	14,31 €

Grupo 7

TÉCNICOS:

EMPLEADOS:

Ordenanza	811,56 €	273,84 €	1.085,40 €	16.098,03 €	16.472,91 €	14,02 €
Portero	811,56 €	273,84 €	1.085,40 €	16.098,03 €	16.472,91 €	14,02 €

OPERARIOS:

Peón	27,03 €	8,71 €	35,75 €	16.095,70 €	16.470,58 €	14,02 €
Aprendiz						
Contratados para la Formación						
Personal de limpieza €/hora	5,06 €	3,16 €	8,22 €			

DIETAS:

MEDIA	11,35 €	16,22 €	
COMPLETA	31,37 €	37,10 €	
DOMINGOS	10,47 €		
FESTIVOS	10,79 €		
COMPLEMENTO DE CARENCIA	1,42 €		
PLUS DE TRANSPORTE	64,46 €		

La columna retribucion anual con carencia de incentivos se aplicara a todos los trabajadores excepto a los que estan sujetos a un incentivo o prima de produccion, siempre que su importe sea superior según el artículo 51 del Convenio Colectivo, que se le aplicara la columna retribucion sin carencia de incentivos.

TABLAS DEL 2022

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CANT CALIDAD	RETRIBUCIÓN MENSUAL	sin carencia		con carencia	
				RETRIBUCIÓN	AÑO	RETRIBUCIÓN	AÑO

Grupo 1

TÉCNICOS:

Analista de sistemas (Tit. Superior)	943,93 €	1.259,40 €	2.203,33 €	31.767,06 €	32.149,86 €	27,37 €
Arquitectos	943,93 €	1.259,40 €	2.203,33 €	31.767,06 €	32.149,86 €	27,37 €
Directores de Áreas y Servicios	943,93 €	1.259,40 €	2.203,33 €	31.767,06 €	32.149,86 €	27,37 €
Ingenieros	943,93 €	1.259,40 €	2.203,33 €	31.767,06 €	32.149,86 €	27,37 €
Licenciados	943,93 €	1.259,40 €	2.203,33 €	31.767,06 €	32.149,86 €	27,37 €

Grupo 2

TÉCNICOS:

Titulados Superiores de entrada	929,49 €	1.168,09 €	2.097,58 €	30.286,60 €	30.669,40 €	26,11 €
A.T.S.	857,80 €	1.142,00 €	1.999,80 €	28.917,71 €	29.300,51 €	24,94 €
Arquitectos Técnicos (Aparejadores)	929,49 €	1.168,09 €	2.097,58 €	30.286,60 €	30.669,40 €	26,11 €



Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura	915,13 €	1.100,17 €	2.015,30 €	29.134,66 €	29.517,46 €	25,13 €
Graduados Sociales	893,17 €	1.119,77 €	2.012,94 €	29.101,65 €	29.484,45 €	25,10 €
Ingenieros Técnicos (Peritos)	929,49 €	1.168,09 €	2.097,58 €	30.286,60 €	30.669,40 €	26,11 €
Grupo 3						
TÉCNICOS:						
Analista programador	885,22 €	898,86 €	1.784,08 €	25.897,60 €	26.280,40 €	22,37 €
Delineante proyectista	885,19 €	898,86 €	1.784,05 €	25.897,14 €	26.279,94 €	22,37 €
Dibujante proyectista	885,19 €	898,86 €	1.784,05 €	25.897,14 €	26.279,94 €	22,37 €
Jefes de Áreas y Servicios	885,19 €	898,86 €	1.784,05 €	25.897,14 €	26.279,94 €	22,37 €
EMPLEADOS:						
Jefes de Áreas y Servicios	881,37 €	708,69 €	1.590,06 €	23.181,32 €	23.564,12 €	20,06 €
OPERARIOS:						
Contramaestre	866,94 €	604,30 €	1.471,24 €	21.517,83 €	21.900,63 €	18,64 €
Jefes de taller (Form. Cualificada)	893,22 €	890,88 €	1.784,10 €	25.897,90 €	26.280,70 €	22,37 €
Maestro Industrial	876,49 €	674,76 €	1.551,26 €	22.638,13 €	23.020,93 €	19,60 €
Grupo 4						
TÉCNICOS:						
EMPLEADOS:						
Delineante de 1ª	863,58 €	610,33 €	1.473,91 €	21.555,22 €	21.938,02 €	18,68 €
Técnicos Administrativos	863,58 €	610,33 €	1.473,91 €	21.555,22 €	21.938,02 €	18,68 €
Técnicos de Laboratorio	863,58 €	610,33 €	1.473,91 €	21.555,22 €	21.938,02 €	18,68 €
Técnicos de Organización de 1ª	863,58 €	610,33 €	1.473,91 €	21.555,22 €	21.938,02 €	18,68 €
Técnicos de Organización de 2ª	851,49 €	439,19 €	1.290,68 €	18.990,04 €	19.372,84 €	16,49 €
OPERARIOS:						
Encargados	849,68 €	601,42 €	1.451,09 €	21.235,78 €	21.618,58 €	18,40 €
Profesional de Oficio Especial (gran empr)	849,68 €	601,42 €	1.451,09 €	21.235,78 €	21.618,58 €	18,40 €
Grupo 5						
TÉCNICOS:						
EMPLEADOS:						
Cajero	881,37 €	638,46 €	1.519,83 €	22.198,18 €	22.580,98 €	19,22 €
Delineante de 2ª	851,49 €	439,21 €	1.290,70 €	18.990,34 €	19.373,14 €	16,49 €
Oficiales Administrativos de 1ª	863,58 €	610,33 €	1.473,91 €	21.555,22 €	21.938,02 €	18,68 €
Oficiales Administrativos de 2ª	851,48 €	439,19 €	1.290,67 €	18.989,88 €	19.372,68 €	16,49 €
Viajante	863,58 €	610,33 €	1.473,91 €	21.555,22 €	21.938,02 €	18,68 €
Vendedor	851,49 €	439,19 €	1.290,68 €	18.990,04 €	19.372,84 €	16,49 €
Analista de 1ª	859,45 €	496,86 €	1.356,31 €	19.908,83 €	20.291,63 €	17,27 €
Analista de 2ª	844,55 €	388,81 €	1.233,36 €	18.187,51 €	18.570,31 €	15,81 €
OPERARIOS:						
Chófer de Camión	845,57 €	504,94 €	1.350,50 €	19.827,54 €	20.210,34 €	17,21 €
Jefe o Encargado (Pequeño Taller)	849,68 €	601,42 €	1.451,09 €	21.235,78 €	21.618,58 €	18,40 €
Jefes de grupo y Capataces	849,68 €	601,40 €	1.451,08 €	21.235,63 €	21.618,43 €	18,40 €
Profesional de Oficio de 1ª	28,17 €	11,05 €	39,22 €	17.589,56 €	17.972,36 €	15,30 €
Profesional de Oficio de 2ª	28,00 €	10,22 €	38,22 €	17.162,15 €	17.544,95 €	14,94 €
Profesional Siderúrgico de 1ª	27,83 €	10,63 €	38,46 €	17.267,86 €	17.650,66 €	15,03 €
Profesional Siderúrgico de 2ª	27,66 €	10,27 €	37,93 €	17.042,66 €	17.425,46 €	14,83 €
Grupo 6						
TÉCNICOS:						
EMPLEADOS:						
Almacenero	836,30 €	395,58 €	1.231,88 €	18.166,77 €	18.549,57 €	15,79 €
Auxiliares en general	833,99 €	279,32 €	1.113,30 €	16.506,75 €	16.889,55 €	14,38 €
Camarero	838,40 €	393,55 €	1.231,95 €	18.167,83 €	18.550,63 €	15,79 €
Cocinero	838,40 €	393,55 €	1.231,95 €	18.167,83 €	18.550,63 €	15,79 €
Conserje	839,13 €	267,91 €	1.107,04 €	16.419,10 €	16.801,90 €	14,30 €
Dependiente	827,83 €	404,11 €	1.231,94 €	18.167,67 €	18.550,47 €	15,79 €
Listero	838,40 €	393,55 €	1.231,95 €	18.167,83 €	18.550,63 €	15,79 €



Operador de Ordenador	838,40 €	393,55 €	1.231,95 €	18.167,83 €	18.550,63 €	15,79 €
Pesador-Basculero	831,71 €	208,74 €	1.040,45 €	15.486,83 €	15.869,63 €	13,51 €
Telefonista	827,83 €	215,14 €	1.042,97 €	15.522,10 €	15.904,90 €	13,54 €
OPERARIOS:						
Chófer de Turismo	843,36 €	389,19 €	1.232,55 €	18.176,15 €	18.558,95 €	15,80 €
Conductor de Máquina	843,36 €	411,85 €	1.255,21 €	18.493,47 €	18.876,27 €	16,07 €
Especialista	27,78 €	9,34 €	37,12 €	16.697,97 €	17.080,77 €	14,54 €
Profesional de Oficio de 3ª	27,94 €	9,76 €	37,71 €	16.946,15 €	17.328,95 €	14,75 €
Profesional Siderúrgico de 3ª	27,57 €	9,69 €	37,26 €	16.757,72 €	17.140,52 €	14,59 €
Grupo 7						
TÉCNICOS:						
EMPLEADOS:						
Ordenanza	827,79 €	279,32 €	1.107,11 €	16.420,01 €	16.802,81 €	14,30 €
Portero	827,79 €	279,32 €	1.107,11 €	16.420,01 €	16.802,81 €	14,30 €
OPERARIOS:						
Peón	27,57 €	8,89 €	36,46 €	16.417,63 €	16.800,43 €	14,30 €
Aprendiz						
Contratados para la Formación						
Personal de limpieza €/hora	5,16 €	3,22 €	8,38 €			
DIETAS:						
MEDIA	11,58 €	16,54 €				
COMPLETA	32,00 €	37,84 €				
DOMINGOS	10,68 €					
FESTIVOS	11,01 €					
COMPLEMENTO DE CARENCIA	1,45 €					
PLUS DE TRANSPORTE	65,75 €					

La columna retribucion anual con carencia de incentivos se aplicara a todos los trabajadores excepto a los que estan sujetos a un incentivo o prima de produccion, siempre que su importe sea superior según el artículo 51 del Convenio Colectivo, que se le aplicara la columna retribucion sin carencia de incentivos.

TABLAS DEL 2023

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CANT CALIDAD	RETRIBUCIÓN MENSUAL	sin carencia		con carencia	
				RETRIBUCIÓN	AÑO	RETRIBUCIÓN	AÑO

Grupo 1**TÉCNICOS:**

Analista de sistemas (Tit. Superior)	962,81 €	1.284,58 €	2.247,39 €	32.402,33 €	32.793,05 €	27,92 €
Arquitectos	962,81 €	1.284,58 €	2.247,39 €	32.402,33 €	32.793,05 €	27,92 €
Directores de Áreas y Servicios	962,81 €	1.284,58 €	2.247,39 €	32.402,33 €	32.793,05 €	27,92 €
Ingenieros	962,81 €	1.284,58 €	2.247,39 €	32.402,33 €	32.793,05 €	27,92 €
Licenciados	962,81 €	1.284,58 €	2.247,39 €	32.402,33 €	32.793,05 €	27,92 €

Grupo 2**TÉCNICOS:**

Titulados Superiores de entrada	948,08 €	1.191,45 €	2.139,53 €	30.892,26 €	31.282,98 €	26,63 €
A.T.S.	874,95 €	1.164,84 €	2.039,80 €	29.496,00 €	29.886,72 €	25,44 €
Arquitectos Técnicos (Aparejadores)	948,08 €	1.191,45 €	2.139,53 €	30.892,26 €	31.282,98 €	26,63 €
Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura	933,43 €	1.122,17 €	2.055,60 €	29.717,28 €	30.108,00 €	25,63 €
Graduados Sociales	911,03 €	1.142,17 €	2.053,20 €	29.683,62 €	30.074,34 €	25,60 €
Ingenieros Técnicos (Peritos)	948,08 €	1.191,45 €	2.139,53 €	30.892,26 €	31.282,98 €	26,63 €

Grupo 3**TÉCNICOS:**

Analista programador	902,93 €	916,83 €	1.819,76 €	26.415,48 €	26.806,20 €	22,82 €
Delineante proyectista	902,89 €	916,83 €	1.819,73 €	26.415,01 €	26.805,73 €	22,82 €
Dibujante proyectista	902,89 €	916,83 €	1.819,73 €	26.415,01 €	26.805,73 €	22,82 €
Jefes de Áreas y Servicios	902,89 €	916,83 €	1.819,73 €	26.415,01 €	26.805,73 €	22,82 €

EMPLEADOS:

Jefes de Áreas y Servicios	899,00 €	722,86 €	1.621,86 €	23.644,88 €	24.035,60 €	20,46 €
----------------------------	----------	----------	------------	-------------	-------------	---------



OPERARIOS:							
Contraamaestre	884,27 €	616,39 €	1.500,66 €	21.948,11 €	22.338,83 €	19,02 €	
Jefes de taller (Form. Cualificada)	911,09 €	908,69 €	1.819,78 €	26.415,79 €	26.806,51 €	22,82 €	
Maestro Industrial	894,02 €	688,26 €	1.582,28 €	23.090,82 €	23.481,54 €	19,99 €	
Grupo 4							
TÉCNICOS:							
EMPLEADOS:							
Delineante de 1ª	880,85 €	622,53 €	1.503,39 €	21.986,25 €	22.376,97 €	19,05 €	
Técnicos Administrativos	880,85 €	622,53 €	1.503,39 €	21.986,25 €	22.376,97 €	19,05 €	
Técnicos de Laboratorio	880,85 €	622,53 €	1.503,39 €	21.986,25 €	22.376,97 €	19,05 €	
Técnicos de Organización de 1ª	880,85 €	622,53 €	1.503,39 €	21.986,25 €	22.376,97 €	19,05 €	
Técnicos de Organización de 2ª	868,52 €	447,97 €	1.316,49 €	19.369,77 €	19.760,49 €	16,82 €	
OPERARIOS:							
Encargados	866,67 €	613,44 €	1.480,11 €	21.660,43 €	22.051,15 €	18,77 €	
Profesional de Oficio Especial (gran empr)	866,67 €	613,44 €	1.480,11 €	21.660,43 €	22.051,15 €	18,77 €	
Grupo 5							
TÉCNICOS:							
EMPLEADOS:							
Cajero	899,00 €	651,23 €	1.550,23 €	22.642,08 €	23.032,80 €	19,61 €	
Delineante de 2ª	868,52 €	447,99 €	1.316,52 €	19.370,08 €	19.760,80 €	16,82 €	
Oficiales Administrativos de 1ª	880,85 €	622,53 €	1.503,39 €	21.986,25 €	22.376,97 €	19,05 €	
Oficiales Administrativos de 2ª	868,51 €	447,97 €	1.316,48 €	19.369,61 €	19.760,33 €	16,82 €	
Viajante	880,85 €	622,53 €	1.503,39 €	21.986,25 €	22.376,97 €	19,05 €	
Vendedor	868,52 €	447,97 €	1.316,49 €	19.369,77 €	19.760,49 €	16,82 €	
Analista de 1ª	876,64 €	506,79 €	1.383,44 €	20.306,94 €	20.697,66 €	17,62 €	
Analista de 2ª	861,44 €	396,58 €	1.258,02 €	18.551,19 €	18.941,91 €	16,13 €	
OPERARIOS:							
Chófer de Camión	862,48 €	515,03 €	1.377,51 €	20.224,02 €	20.614,74 €	17,55 €	
Jefe o Encargado (Pequeño Taller)	866,67 €	613,44 €	1.480,11 €	21.660,43 €	22.051,15 €	18,77 €	
Jefes de grupo y Capataces	866,67 €	613,43 €	1.480,10 €	21.660,27 €	22.050,99 €	18,77 €	
Profesional de Oficio de 1ª	28,73 €	11,27 €	40,01 €	17.941,28 €	18.332,00 €	15,61 €	
Profesional de Oficio de 2ª	28,56 €	10,42 €	38,98 €	17.505,32 €	17.896,04 €	15,23 €	
Profesional Siderúrgico de 1ª	28,39 €	10,84 €	39,23 €	17.613,14 €	18.003,86 €	15,33 €	
Profesional Siderúrgico de 2ª	28,21 €	10,48 €	38,69 €	17.383,44 €	17.774,16 €	15,13 €	
Grupo 6							
TÉCNICOS:							
EMPLEADOS:							
Almacenero	853,03 €	403,49 €	1.256,51 €	18.530,03 €	18.920,75 €	16,11 €	
Auxiliares en general	850,67 €	284,90 €	1.135,57 €	16.836,82 €	17.227,54 €	14,67 €	
Camarero	855,17 €	401,43 €	1.256,59 €	18.531,11 €	18.921,83 €	16,11 €	
Cocinero	855,17 €	401,43 €	1.256,59 €	18.531,11 €	18.921,83 €	16,11 €	
Conserje	855,92 €	273,27 €	1.129,18 €	16.747,41 €	17.138,13 €	14,59 €	
Dependiente	844,39 €	412,19 €	1.256,58 €	18.530,96 €	18.921,68 €	16,11 €	
Listero	855,17 €	401,43 €	1.256,59 €	18.531,11 €	18.921,83 €	16,11 €	
Operador de Ordenador	855,17 €	401,43 €	1.256,59 €	18.531,11 €	18.921,83 €	16,11 €	
Pesador-Basculero	848,35 €	212,91 €	1.061,26 €	15.796,49 €	16.187,21 €	13,78 €	
Telefonista	844,39 €	219,44 €	1.063,83 €	15.832,47 €	16.223,19 €	13,81 €	
OPERARIOS:							
Chófer de Turismo	860,23 €	396,97 €	1.257,20 €	18.539,61 €	18.930,33 €	16,12 €	
Conductor de Máquina	860,23 €	420,09 €	1.280,32 €	18.863,27 €	19.253,99 €	16,39 €	
Especialista	28,34 €	9,53 €	37,87 €	17.031,86 €	17.422,58 €	14,83 €	
Profesional de Oficio de 3ª	28,50 €	9,96 €	38,46 €	17.285,00 €	17.675,72 €	15,05 €	
Profesional Siderúrgico de 3ª	28,13 €	9,88 €	38,01 €	17.092,80 €	17.483,52 €	14,88 €	
Grupo 7							
TÉCNICOS:							
EMPLEADOS:							



Ordenanza	844,35 €	284,90 €	1.129,25 €	16.748,34 €	17.139,06 €	14,59 €
Portero	844,35 €	284,90 €	1.129,25 €	16.748,34 €	17.139,06 €	14,59 €
OPERARIOS:						
Peón	28,13 €	9,07 €	37,19 €	16.745,91 €	17.136,63 €	14,59 €
Aprendiz						
Contratados para la Formación						
Personal de limpieza €/hora	5,26 €	3,29 €	8,55 €			
DIETAS:						
MEDIA	11,81 €	16,88 €				
COMPLETA	32,64 €	38,59 €				
DOMINGOS	10,90 €					
FESTIVOS	11,23 €					
COMPLEMENTO DE CARENCIA	1,48 €					
PLUS DE TRANSPORTE	67,06 €					

La columna retribucion anual con carencia de incentivos se aplicara a todos los trabajadores excepto a los que estan sujetos a un incentivo o prima de produccion, siempre que su importe sea superior según el artículo 51 del Convenio Colectivo, que se le aplicara la columna retribucion sin carencia de incentivos.