federación de industria
de comisiones obreras
secretaría de acción sindical

IV Convenio Colectivo General de la Ferralla 2009-2011

federación de industria
de comisiones obreras
secretaría de acción sindical

IV Convenio Colectivo general de la Ferralla 2009-2011

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO
BOE 3 agosto 2009, núm. 186, [pág. 66346]

SUMARIO

- Sumario
  - Parte Expositiva
  - Primero
  - Segundo
  - Convenio General Ferralla 2009-2011 [arts. 1 a 119]
    - CAPÍTULO I. Ámbitos, vigencia y estructura de negociación colectiva [arts. 1 a 7]
      - Artículo 1. Ámbitos
      - Artículo 2. Partes Signatarias
      - Artículo 3. Denuncia y Prórroga
      - Artículo 4. Vinculación a la Totalidad
      - Artículo 5. Comisión Paritaria. Composición, funciones, procedimiento
      - Artículo 6. Adhesión al ASEC
      - Artículo 7. Condiciones más beneficiosas
    - CAPÍTULO II. Empleo y contratación [arts. 8 a 15]
      - Artículo 8. Criterios Generales
      - Artículo 9. Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo y la Contratación
      - Artículo 10. Contrato de Trabajo
      - Artículo 11 a. Otras Modalidades de Contratación
      - Artículo 11 b. Subcontratación
      - Artículo 12. Período de Prueba
      - Artículo 13. Baja Voluntaria
      - Artículo 14. Preaviso
      - Artículo 15. Finiquito
    - CAPÍTULO III. Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo [arts. 16 a 27]
      - Artículo 16. Clasificación Profesional
      - Artículo 17. Sistema de Clasificación
      - Artículo 18. Comisión Paritaria para la aplicación de la Clasificación Profesional
      - Movilidad funcional [arts. 19 a 27]
        - Artículo 19. Concepto y principios generales
        - Artículo 20. Clases de movilidad funcional
        - Artículo 21. Movilidad funcional vertical
        - Artículo 22. Movilidad funcional horizontal
        - Artículo 23. Movilidad funcional ordinaria
        - Artículo 24. Movilidad Geográfica
        - Artículo 25. Desplazamiento

- Artículo 26. Condiciones de los Desplazamientos
- Artículo 27. Traslados
- CAPÍTULO IV. Tiempo de trabajo [arts. 28 a 40]
  - Artículo 28. Jornada de Trabajo
  - Artículo 29. Horario de Trabajo
  - Artículo 30. Puntualidad
  - Artículo 31. Turnos y Relevos
  - Artículo 32. Horas Extraordinarias
  - Artículo 33. Vacaciones
  - Artículo 34. Permisos y Licencias
  - Artículo 35. Suspensión con reserva del puesto de trabajo
  - Artículo 36. Reducción de la jornada por motivos familiares
  - Artículo 37. Excedencia por cuidado de hijos y familiares
  - Artículo 38. Permisos retribuidos
  - Artículo 39. Excedencia Forzosa
  - Artículo 40. Excedencia Voluntaria
- CAPÍTULO V. Percepciones económicas: concepto y estructura [arts. 41 a 56]
  - Artículo 41. Incrementos Económicos
  - Artículo 42. Percepciones Económicas. Concepto
  - Artículo 43. Percepciones Económicas. Estructura
  - Artículo 44. Tabla Salarial
  - Artículo 45. Devengo del Salario
  - Artículo 46. Pago del Salario
  - Artículo 47. Gratificaciones Extraordinarias
  - Artículo 48. Plus de Asistencia o Salarial
  - Artículo 48 BIS. Plus de salida
  - Artículo 49. Plus Extrasalarial
  - Artículo 50. Kilometraje
  - Artículo 51. Dietas
  - Artículo 52. Complemento de Puesto de Trabajo
  - Artículo 53. Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos
  - Artículo 54. Trabajos Nocturnos
  - Artículo 55. Complemento Personal de Antigüedad
  - Artículo 56. Complemento de Cantidad o Calidad de Trabajo, Primas e Incentivos
- CAPÍTULO VI. Organización del trabajo [arts. 57 a 61]
  - Artículo 57. Definición y Principios Generales
  - Artículo 58. Implantación, Modificación o Sustitución de los Sistemas de Organización del Trabajo
  - Artículo 59. Período de Adaptación
  - Artículo 60. Rendimiento Exigible
  - Artículo 61. Trabajo en Condiciones Especiales
- CAPÍTULO VII. Disposiciones varias [arts. 62 a 64]
  - Artículo 62. Indemnizaciones por Muerte, Invalidez Permanente y Lesiones Permanentes no Invalidantes
  - Artículo 63. Jubilación Anticipada
  - Artículo 64. Percepciones en IT
- CAPÍTULO VIII. Seguridad y salud laboral [arts. 65 a 102]
  - Artículo 65. Condiciones Generales
  - Artículo 66. Delegados de prevención
  - Artículo 67. Comité de Seguridad y Salud

- Artículo 68. Situaciones especiales de riesgo
- Artículo 69. Derecho a expediente contradictorio
- Artículo 70. Agentes Sectoriales de prevención
- Artículo 71. Órgano Paritario sectorial estatal
- Artículo 72. Funciones
- Artículo 73. Sede
- Artículo 74. Composición
- Artículo 75. Nombramientos
- Artículo 76. Ceses
- Artículo 77. Reuniones
- Artículo 78. Financiación
- Artículo 79. Seguimiento de la accidentalidad laboral en el Sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes
- Artículo 80. Organización y control de visitas a las empresas
- Artículo 81. Información Sectorial
- Artículo 82. Ciclos de formación del sector en prevención
- Artículo 83. Coordinación y homogeneización de la formación
- Artículo 84. Primer ciclo de formación
- Artículo 85. Segundo ciclo de formación
- Artículo 86. Disposiciones generales acerca del segundo ciclo de formación
- Subsección 2ª. Contenidos formativos por puesto de trabajo [arts. 87 a 102]
  - Artículo 87. Contenido formativo para personal directivo de empresa
  - Artículo 88. Contenido formativo para responsables de obra y técnicos de ejecución
  - Artículo 89. Contenido formativo para mandos intermedios
  - Artículo 90. Contenido formativo para delegados de prevención
  - Artículo 91. Contenido formativo para ferrallado
  - Artículo 92. Contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción
  - Artículo 93. Tarjeta Profesional de la Construcción para el sector de Ferralla. Acreditación de la formación
  - Artículo 94. Funciones de la Tarjeta Profesional de la Construcción en el Sector de la Ferralla
  - Artículo 95. Beneficiarios de la Tarjeta profesional
  - Artículo 96. Solicitud de la Tarjeta
  - Artículo 97. Documentación de la Solicitud
  - Artículo 98. Tramitación y resolución del expediente de solicitud de la Tarjeta
  - Artículo 99. Caducidad y renovación de la Tarjeta
  - Artículo 100. Derechos del titular de la Tarjeta
  - Artículo 101. Obligaciones del titular de la Tarjeta
  - Artículo 102. Homologación de entidades formativas. Requisitos
- CAPÍTULO IX. Código de conducta [arts. 103 a 110]
  - Artículo 103. Concepto de Infracción y Facultad Disciplinaria
  - Artículo 104. Graduación de las Faltas
  - Artículo 105. Faltas Leves
  - Artículo 106. Faltas Graves
  - Artículo 107. Faltas muy Graves
  - Artículo 108. Régimen de Sanciones
  - Artículo 109. Sanciones
  - Artículo 110. Prescripción
- CAPÍTULO X. Acción sindical [arts. 111 a 113]

- Artículo 111. Acción Sindical
- Artículo 112. Horas Sindicales
- Artículo 113. Cuota Sindical
- CAPÍTULO XI. Formación profesional [arts. 114 a 119]
- Artículo 114. Formación Continua
- Artículo 115. Ámbitos de Aplicación
- Artículo 116. Planes de Formación
- Artículo 117. Criterios para la elaboración de los Planes de Formación
- Artículo 118. De los Tiempos Empleados en Formación Continua
- Artículo 119. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en el Convenio Nacional de Ferralla
- ANEXO I. Definición de niveles salariales
- ANEXO II. Valor del kilometraje
- ANEXO III. Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral
- ANEXO IV
- ANEXO V. Póliza de seguro: Baremo de lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante
- Tabla

Visto el texto del IV Convenio colectivo general de ferralla (Código de Convenio núm. 9912395), que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 2009, de una parte por la Asociación Nacional de Industrias de Ferralla (ANIFER) en representación de las empresas del Sector, y de otra por la Federación Estatal del Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT), la Federación de Industria de CC OO (F. Industria-CC OO) y la Federación de Construcción, Madera y Afines de CC OO (FECOMA-CC OO) en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 , del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo , por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo , sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Convenio General Ferralla 2009-2011

CAPÍTULO I. Ámbitos, vigencia y estructura de negociación colectiva

Artículo 1. Ámbitos

1. Ámbito Territorial.-El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación en todo el ámbito del Estado Español.

2. Ámbito Funcional y Personal.-El presente convenio colectivo de trabajo obliga a todas las empresas dedicadas a la elaboración, transformación, comercialización y/o colocación de acero corrugado y mallazos electrosoldados, así como a todos los trabajadores que, sea cual sea su categoría profesional, presten sus servicios para las empresas dentro del ámbito de aplicación del mismo.

3. Ámbito Temporal.-La duración del presente Convenio será de 3 años, del 1 de enero de 2009 a 31 de diciembre de 2011, entrando en vigor el día 1 del mes siguiente a la fecha de su firma.

No obstante lo anterior, y, en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 2. Partes Signatarias

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, Metal, Construcción y Afines, Federación Estatal de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT), Federación de Industria de Comisiones Obreras (F. Industria-CC OO), Federación de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (Fecoma-CC OO), como representación laboral, y de otra parte, la Asociación Nacional de Industriales de Ferralla (ANIFER), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 3. Denuncia y Prórroga

Se entiende prorrogado por sucesivos períodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto unitario indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 5. Comisión Paritaria. Composición, funciones, procedimiento

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma cuatro representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes, designados en la forma que decidan las respectivas organizaciones y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Será Secretario un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión para que sean válidos requerirán la presencia, directa o por representación de, al menos, tres miembros de cada una de las partes empresarial y social y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Funciones y procedimiento de la comisión paritaria de interpretación:

1. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Actualización de los salarios fijados en el Anexo.

e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) del párrafo 1 de este mismo artículo, harán llegar a los miembros de la Comisión Mixta de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de 15 días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

a) Exposición del problema o conflicto.

b) Argumentación.

c) Propuesta de solución.

4. La Comisión Mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de 5 días hábiles.

6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Mixta de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

Artículo 6. Adhesión al ASEC

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y 4.2.b) de su Reglamento , que lo desarrolla y, en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , los firmantes del presente convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno a dicho acuerdo y a su Reglamento, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas o acordadas en las empresas a título personal o colectivo que vengan disfrutando o tengan reconocidas los trabajadores a la entrada en vigor de este Convenio.

Igualmente, y dadas las características del Sector, se respetarán las condiciones más beneficiosas establecidas en los convenios de procedencia (provinciales y/o sectoriales) a aquellos trabajadores que por su inclusión en el presente Convenio General de la Ferralla, tuviesen condiciones más favorables que las aquí pactadas.

Con el fin de homogeneizar las condiciones más beneficiosas, establecidas en los convenios de procedencia, existentes a la entrada en vigor de este Convenio Sectorial, éstas se mantendrán en sus propios términos sin que puedan ser objeto de negociación en otro ámbito y siempre que concurran con las materias reservadas al Convenio Sectorial. Y ello sin perjuicio de las revisiones de los conceptos económicos a que haya lugar, siendo de aplicación, en estos supuestos, los incrementos porcentuales que se acuerden en el ámbito sectorial de la Ferralla.

CAPÍTULO II. Empleo y contratación

Artículo 8. Criterios Generales

Las partes firmantes del presente convenio consideran como un 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 de la Ferralla.

Artículo 9. Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo y la Contratación

Para dar cumplimiento a los objetivos del artículo anterior, se acuerda la constitución de una Comisión Sectorial de Seguimiento del Empleo y la Contratación.

Dicha Comisión estará compuesta por 8 miembros, designados cuatro por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones firmantes del presente convenio.

Con la periodicidad que se establezca, y como mínimo una vez al año, la Comisión analizará la evolución del empleo, contratación y subcontratación en el sector, estando facultada para acordar las medidas pertinentes para fomentar la mejora de la calidad y la cantidad de empleo.

Artículo 10. Contrato de Trabajo

A) Regulación General: Forma de Contrato.

1. El contrato de trabajo será suscrito entre empresa y trabajador por escrito, con entrega a éste de un ejemplar, antes de su incorporación al trabajo, con arreglo a cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo, que necesariamente deberá ser inscrito en la Oficina de Empleo.

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

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

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

Dicha copia contendrá todos los datos del contrato, a excepción del número del DNI, domicilio, estadio civil y cualquier otra que pudiera afectar a la intimidad personal del interesado.

Igualmente, se notificarán las prórrogas de dichos contratos, así como las denuncias de los mismos.

B) Modalidades de Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio General.

C) Contrato Fijo de Plantilla.

Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

D) Contrato de Trabajo Fijo de Obra.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, identificándose, a los efectos de lo dispuesto en el art. 15.1.a) del TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, las siguientes actividades del sector:

1. Fabricación y suministro de ferralla a una obra determinada.

2. Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada, y que por su volumen suponga una alteración trascendente respecto al ritmo o programas normales de producción.

Este contrato se utilizará únicamente cuando el tiempo de duración de la obra exceda del establecido como máximo en los contratos recogidos en el apartado e).

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a alguno de estos supuestos:

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores «fijos de obra» por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales.

2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los centros de trabajo sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior; cumplido el período máximo de tres años, si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el párrafo tercero del apartado 1.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

El ingreso al trabajo -que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio Estatal- será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores se establece una indemnización por cese del 4,5% del salario anual calculada sobre todos los conceptos salariales, teniendo como límite máximo el equivalente al 4,5% del salario de un año, aunque la duración del contrato fuera superior al año.

E) Contrato de Duración Determinada del Artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato de duración determinada prevista en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra. En ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o presten un servicio.

En el caso de que se concierten por un período inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El período de 18 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Se establece una indemnización por cese del 4,5% del salario anual calculada sobre todos los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato.

El número de contratos realizados bajo esta modalidad no podrá superar el 15% del total de la plantilla fija de la empresa. En el supuesto de que las necesidades excedieran de este porcentaje se establecerán las medidas oportunas para proceder a la conversión de estos contratos en indefinidos.

F) Contrato para la Formación.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector, teniendo en cuenta lo siguiente:

Justificación del INEM cuando se utilice con desempleados con más de 3 años en desempleo.

Presentar el certificado de los Servicios Sociales competentes, cuando se utilice este contrato por exclusión social.

Para trabajadores extranjeros; hacer valer las titulaciones homologadas que tuvieran en sus países de origen reconocidas en un país de la UE.

Podrán ser objeto de este contrato para la formación en los oficios incluidos en los niveles VIII y IX actuales.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21, que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de Formación Profesional Ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma que indica el Convenio.

Expirada la duración máxima del contrato formativo, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

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

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

La retribución mínima de los contratados para la formación será:

Para el primer año del contrato: el 80%.

Para los sucesivos años: el 85%.

Porcentajes referidos al salario del nivel IX de las tablas del convenio, salvo que éste fuera inferior al 100% del SMI, en cuyo caso percibirán el Salario Mínimo Interprofesional.

Dicha retribución se entiende referida una jornada del 100% de trabajo efectivo.

Aquellos convenios que a la entrada en vigor del presente convenio, tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste.

El plus extrasalarial se devengará por los trabajadores en formación en la misma forma y cuantía que por los trabajadores con contrato ordinario, durante los días que dure el contrato.

Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, éste le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de formación y del aprovechamiento, que a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5% del salario anual, si la duración del contrato hubiera sido igual o inferior a 365 días, calculado sobre los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato.

G) Contrato en Prácticas.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente (art. 11.1 RDLeg 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y RD 488/1998, de 27 de marzo que lo desarrolla), las partes firmantes del presente Convenio acuerdan en relación con la regulación del contrato en prácticas lo siguiente:

1. El contrato en prácticas sólo podrá concertase con trabajadores que estuvieran en posesión de titulación de grado superior o de grado medio.

2. Duración del contrato: atendiendo a las características del sector de Ferrallas 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 un año.

3. El período de prueba será de quince días para los trabajadores en posesión de títulos de grado medio, y de un mes para los trabajadores en posesión de títulos de grado superior.

4. La retribución mínima de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 80% del salario fijo en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

Artículo 11 a. Otras Modalidades de Contratación

Los trabajadores que formalicen contratos temporales o de duración determinada tendrán derecho a una indemnización del 4,5% del salario anual, si la duración del contrato hubiera sido igual o inferior a 365 días, calculada sobre los conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

Artículo 11 b. Subcontratación

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

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

La empresa principal deberá establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en que presten servicio trabajadores de empresas subcontratistas, los mecanismos de coordinación adecuados en orden a la prevención de riesgos, información sobre los mismos, y en general, a cuanto se relacione con las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, así como higiénico-sanitarias.

A) Información que debe dar la empresa subcontratista de la Ferralla;

A sus trabajadores por escrito y antes del inicio de la prestación de servicios.

Identidad de la empresa principal.

Nombre y razón social de la empresa principal.

Domicilio social.

NIF de la empresa principal.

B) Información a la Tesorería General de la Seguridad Social:

Todas las anteriores.

Objeto y duración del contrato.

Mediadas previstas para coordinar las actividades de prevención de riesgos laborales.

C) Información que debe dar la empresa contratista de la Ferralla, respecto de la empresa principal:

Nombre, razón social, domicilio e identificación fiscal de la empresa contratista y/o subcontratista.

Objeto y duración del contrato.

Lugar de ejecución de la contrata.

Número de trabajadores de la contrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

Medidas previstas para coordinar los riesgos laborales.

D) Otras:

Identificar actividades susceptibles de subcontratación.

Primar la subcontratación que garantice las mejores condiciones de empleo y trabajo, estabilidad y seguridad.

Las empresas de Ferralla que contraten dicha actividad para su ejecución en obras podrán subcontratar con otra u otras su ejecución sin que estas últimas puedan en ningún caso subcontratar ninguna actividad relacionada con el objeto de la actividad de Ferralla, asumiendo la empresa contratista de la Ferralla todas las responsabilidades laborales y económicas que se pudiesen derivar de estos actos.

Artículo 12. Período de Prueba

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

a) Técnicos Titulados Superiores: 6 meses.

b) Técnicos sin titulación y personal administrativo cualificado: 3 meses.

c) Personal de Oficio y Auxiliar Administrativo: 1 mes.

d) Resto de personal: 15 días.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. 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.

Artículo 13. Baja Voluntaria

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a la empresa con una antelación mínima de ocho días, y la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese; no pudiendo mediar más de ocho días entre la fecha en que tuvo conocimiento del cese y la fecha de su pago.

La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a cinco días de salario o a los días de preaviso omitidos, si este número fuera menor, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio.

Artículo 14. Preaviso

A la terminación del contrato de trabajo, la empresa está obligada a notificar el cese al trabajador, por escrito y con quince días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato o a indemnizar al trabajador. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

Artículo 15. Finiquito

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio.

2. Toda la comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del convenio, en el acto de firma del recibo de finiquito. Una vez firmado el finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

CAPÍTULO III. Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo

Artículo 16. Clasificación Profesional

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará, en divisiones funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

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

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

Artículo 17. Sistema de Clasificación

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo profesional y a una división funcional, la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/a. El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, habiendo recibido previamente, por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifican en este Convenio.

Artículo 18. Comisión Paritaria para la aplicación de la Clasificación Profesional

Debido a que la implantación de este sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos basados en categorías profesionales, se acuerda constituir una Comisión Técnica que en el transcurso del presente año 2009 y su trabajo deberá concluir antes de finalizar la vigencia del convenio, donde se encargará de elaborar la parrilla de grupos profesionales y niveles, así como los mecanismos de aplicación.

Movilidad funcional

Artículo 19. Concepto y principios generales

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

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

Así también, en cualquier supuesto de movilidad funcional que afectara a cambios de profesión, oficio o especialidad y aun cuando para su desempeño no fuera preceptiva la habilitación mediante permiso, licencia o título, sino que ésta se ha adquirido mediante la experiencia, se hará preceptivo el acuerdo entre las partes.

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

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

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

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

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

Siendo la movilidad funcional materia esencial de las condiciones de prestación del trabajo, para su correcta aplicación se hace necesaria en todo momento la participación de los representantes legales de los

trabajadores, en los términos que se indican en este Convenio.

Artículo 20. Clases de movilidad funcional

La movilidad funcional puede ser de tres clases:

1) Movilidad funcional vertical. Es aquella que tiene lugar cuando los cambios de funciones y tareas traspasan los límites del grupo profesional de pertenencia del trabajador, pero no así la división funcional al que está adscrito. Dentro de esta clase de movilidad hay dos variantes:

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

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

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

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

Artículo 21. Movilidad funcional vertical

1) En caso de movilidad funcional vertical ascendente.

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

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

Dicha notificación, al menos, deberá incluir:

Una descripción justificativa de las causas que motivan dichos cambios.

La identificación de los trabajadores afectados.

La duración estimada de los traslados.

La especificación de las características y requerimientos de las tareas y funciones a desarrollar, así como la formación y experiencia adecuadas.

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

Si el cambio de grupo profesional conlleva retribuciones superiores, lo trabajadores afectados percibirán las del puesto de destino.

En caso de que el cambio de puesto superara los seis meses en un año o los ocho meses en dos años -salvo que esté fundado en motivos de sustitución por I.T. o excedencia- el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto

ascenderá automáticamente.

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

2) En caso de movilidad funcional vertical descendente.

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

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

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

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

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

Artículo 22. Movilidad funcional horizontal

Por justificadas razones organizativas, técnicas o productivas, las direcciones de las empresas podrán destinar a los trabajadores a la realización de funciones o tareas de una división funcional distinta a la de pertenencia previa, sin variación del grupo profesional.

Tratándose de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (Art. 41 TRET), siempre que las direcciones de las empresas encuentren y justifiquen necesario hacer uso de la aplicación de este tipo de movilidad funcional será preceptivo el acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Para ello, la dirección empresarial notificará los cambios previstos simultáneamente a los trabajadores afectados y a su representación legal, en los mismos términos que figura en los apartados anteriores (Art. 21.1).

Será, asimismo, en este proceso de negociación y acuerdo donde se fijará el alcance temporal (indefinido o limitado) de los cambios propuestos y las consecuencias que ello entrañe.

Igualmente se establecerán el reciclaje o formación necesaria y los períodos de adaptación a las nuevas funciones y tareas.

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

En el caso de que el cambio de área funcional lleve aparejado un cambio de grupo profesional (movilidad vertical), para estos últimos regirán además las normas previstas en este Convenio para estos supuestos: Art. 21.1 en caso de movilidad vertical ascendente y Art. 21.2. para la movilidad vertical descendente.

Artículo 23. Movilidad funcional ordinaria

Aun cuando, de un modo general y ateniéndose a lo previsto en este Acuerdo, los casos de movilidad funcional ordinaria no habrán de ser necesaria y preceptivamente acordados con la representación legal de los trabajadores -salvo en el caso que conlleven alguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo- sí se hace necesario que dicha representación esté siempre puntualmente informada de los cambios, pudiendo intervenir en aquellos casos que considere necesario hacerlo.

Una excepción a ello lo constituye la posibilidad de aplicar la movilidad funcional ordinaria en aquellos casos en que los cambios propuestos superen el precepto al que indirectamente se refiere el Art. 22.1 TRET cuando define el concepto de categoría profesional equivalente. Esto es, cuando los cambios de funciones y tareas que conlleve la aplicación de la movilidad funcional ordinaria exceda del concepto de equivalencia (cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de un puesto permita desarrollar las funciones básicas del segundo, previa realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación). En tal supuesto, la aplicación de la movilidad funcional ordinaria estará sujeta al acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 24. Movilidad Geográfica

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

a) Desplazamientos.

b) Traslados.

Artículo 25. Desplazamiento

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

Las Empresas podrán desplazar, con acuerdo de la Representación Sindical, a sus trabajadores hasta el límite máximo de un año.

Las Empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse, cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa, o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

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

a) Representantes legales de los trabajadores.

b) Disminuidos físicos y psíquicos.

c) Trabajadoras en período de gestación y lactancia.

Las Empresas que deseen realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberán preavisarlo a los afectados con al menos 5 días de antelación.

En cualquier caso, los preavisos deberán realizarse por escrito.

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

En los supuestos de no llegarse a acuerdo en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de 4 días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

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

Artículo 26. Condiciones de los Desplazamientos

Si como consecuencia de un desplazamiento, cuando el trabajador pueda volver a pernoctar a su residencia, empleara más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, empleando los medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará la diferencia sobre este tiempo.

El personal desplazado 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 horas.

Las incidencias no contempladas en los párrafos anteriores que, como consecuencia del desplazamiento puedan producirse en materia de horario, jornada y gastos que resulten perjudiciales para el trabajador, serán asumidas por la empresa.

Artículo 27. Traslados

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

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

En el supuesto de traslado, el trabajador será preavisado con, al menos 30 días de antelación, por escrito.

El traslado deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado. El trabajador afectado percibirá una indemnización compensatoria equivalente al 35% de sus percepciones anuales brutas en jornada ordinaria al momento de realizarse el cambio de centro, el 20% de las mismas al comenzar el 2º año, y el 20% al comenzar el 3er año, siempre sobre la base inicial.

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

CAPÍTULO IV. Tiempo de trabajo

Artículo 28. Jornada de Trabajo

1. La jornada máxima anual de trabajo será para 2009 de 1.738 horas, a partir del 1 de enero de 2010, de 1.734 horas y de 1.730 horas para el año 2011.

2. La distribución de la jornada anual y semanal pactadas, así como los descansos semanales y festivos se fijarán en el correspondiente calendario laboral que pacten empresas y representantes legales de los trabajadores, antes del 30 de enero de cada año.

Artículo 29. Horario de Trabajo

La empresa expondrá en cada centro el calendario laboral pactado que debe contener el horario de trabajo diario, jornadas, días de descanso y festivos correspondientes a cada año natural.

Artículo 30. Puntualidad

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual de cada centro de trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y no abandonará el trabajo antes de la hora de terminación.

Artículo 31. Turnos y Relevos

En las Empresas que tengan establecidos sistemas de trabajo a turnos, el trabajador está obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo que se precise durante la espera que no excederá de dos horas se compensará, en todo caso, al precio de la hora extraordinaria con independencia de que no se compute como tal.

Artículo 32. Horas Extraordinarias

Las partes firmantes, conscientes de los efectos positivos sobre el empleo que puede derivarse de una política social solidaria, acuerdan mediante el presente convenio, suprimir la realización de las horas extraordinarias habituales.

Sólo podrán realizarse horas extraordinarias que obedezcan a causas de fuerza mayor.

Las situaciones de carácter estructural que puedan requerir la realización de tareas con carácter extraordinario no podrán suponer, en ningún caso, alargamiento de la jornada laboral anual pactada, por lo que será obligatoria su compensación por tiempo libre a razón de 1,25 horas de disfrute por cada hora realizada.

En este supuesto regirán los siguientes límites individuales: 2 horas diarias, 10 horas al mes y 60 horas al año. Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores el límite mensual podrá ampliarse hasta 20 horas mensuales, sin sobrepasar en ningún caso los límites diarios y mensuales.

Las horas extraordinarias de fuerza mayor no estarán sujetas a ningún tope, salvo el del período de descanso

diario obligatorio y serán compensadas con tiempo libre equivalente al tiempo trabajado más una retribución económica equivalente al valor de 0,5 horas, según las tablas de convenio.

La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores determinarán, de común acuerdo, si procede la realización de horas extraordinarias por causas de fuerza mayor o en situaciones de carácter estructural.

Estas horas se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral por la empresa, con la conformidad de los representantes de los trabajadores.

Artículo 33. Vacaciones

1. El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales en el período comprendido entre los meses de junio a septiembre, ambos incluidos, al menos de una de las dos fracciones. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal transitoria, sea cual fuere su causa. No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

5. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal y baja por maternidad/paternidad, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal y baja por maternidad/paternidad se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producido el alta de la incapacidad temporal.

El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

6. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido. No podrá fraccionarse en más de dos el período total de disfrute de vacaciones, debiendo elaborarse con los representantes legales de los trabajadores un calendario de las mismas, con una antelación de tres meses su disfrute.

7. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad establecida en la tabla salarial.

Artículo 34. Permisos y Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por el tiempo y en las condiciones establecidas en el cuadro de permisos y licencias adjunto.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no

permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditarán en su momento suficientemente.

Los permisos y licencias regulados en los Convenios de ámbito inferior, en tanto que globalmente resulten de más favorable condición para los trabajadores que la regulación desarrollada en este Convenio Colectivo, se respetarán en sus propios términos.

Los permisos y licencias previstos en este artículo los disfrutarán, también, las parejas de hecho, presentando para ello el certificado de registro que hayan efectuado ante cualquier institución habilitada al efecto.

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de la licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							
		Sal. Base	Pag. Ext.	Com. Ant.	Ince	Comp. Conv.	Comp. Trab.	C. No Sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 200 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplacamiento superior a 200 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento en que se acredite el hecho.

	superior a 200 km.								
Enfermedad grave de nueras, yernos y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 200 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento.	Tres días laborables, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 200 km.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	NO	Libro de familia o certificado oficial.
Cambio de domicilio habitual.	Un día laborable.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Documento que acredite el hecho.
Deber inexcusable de carácter público y personal.	El indispensable o el que marque la norma.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	NO	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en una hora.	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	Libro de familia o certificado de adopción.

Traslado (Art. 40 ET).	**Tres días laborables.**	**SÍ**	**SÍ**	**SÍ**	**SÍ**	**SÍ**	**SÍ**	**NO**	
Matrimonio de hijo.	**El día natural.**	**SÍ**	**SÍ**	**SÍ**	**SÍ**	**SÍ**	**SÍ**	**NO**	**Documento en que se acredite el hecho.**
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	**El establecido en la norma.**	**SÍ**	**SÍ**	**SÍ**	**SÍ**	**SÍ**	**SÍ**	**SÍ**	**El que proceda.**

Media percibida en el mes anterior.

Artículo 35. Suspensión con reserva del puesto de trabajo

La suspensión afectará, en aplicación del apartado 1.d) del artículo 45 del ET, a los siguientes supuestos:

> «Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento pre adoptivo o permanente de menores de seis años».

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

En este último supuesto, la Empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, hasta completar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

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

Artículo 36. Reducción de la jornada por motivos familiares

a) Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses: Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual.

b) Reducción de jornada por guarda legal de menores, disminuidos físicos o psíquicos, y para el cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales: Será de aplicación lo establecido en el apartado 5 del artículo 37 del ET, complementado con:

La reducción por guarda legal de un menor podrá utilizarse hasta que alcance la edad de ocho años.

La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

La concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora solicitante, dentro de su jornada ordinaria.

Artículo 37. Excedencia por cuidado de hijos y familiares

a) El derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un

hijo, cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, podrá ejercitarse hasta que alcance la edad de ocho años. Este período de excedencia computará como antigüedad a todos los efectos, y durante el mismo el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

b) El derecho a un período de excedencia para atención de familiares necesitados de cuidados, tendrá una duración no superior a tres años, y durante este período el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, computándose la antigüedad a todos los efectos.

La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

Artículo 38. Permisos retribuidos

a) Por el tiempo indispensable para acompañamiento de hijos menores de ocho años a la asistencia sanitaria.

b) Por el tiempo indispensable para cuidado de hijos menores de ocho años aquejados de una enfermedad infecto-contagiosa.

c) Hasta cinco días al año, o su equivalente en horas de trabajo de jornada ordinaria, para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

Artículo 39. Excedencia Forzosa

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

Se acuerda que la antigüedad se computará a todos los efectos legales y expresamente para los supuestos indemnizatorios por cese o causas análogas.

Artículo 40. Excedencia Voluntaria

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. En los supuestos en que el trabajador esté sujeto a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria, en ningún caso, podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, en su caso, si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. El trabajador excedente, conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la Empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Disposiciones Comunes para las Excedencias

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá, exclusivamente, la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la Empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

CAPÍTULO V. Percepciones económicas: concepto y estructura

Artículo 41. Incrementos Económicos

Para el año 2009 se han incrementado todos los conceptos retributivos en un 1% según figura en tablas anexas. En el supuesto de que el IPC real, a lo largo del año 2009, fuese superior al 0%, se procederá a una revisión desde el 1 de enero de 2009 de todos los conceptos retributivos en todo lo que el IPC fuese superior al 0%. El importe de dicha revisión, se hara efectivo por las empresas a los trabajadores, en una sola paga, en el plazo máximo de 30 días a partir de la constatación de dicho incremento. La cantidad resultante para cada nivel como consecuencia de esta desviación, se adicionará a las tablas salariales actuales y servirá de base de cálculo del incremento del año 2010.

En el supuesto de que el IPC real del año 2009, estuviera comprendido entre el 0% y el -0,5%, las tablas para la base de cálculo del incremento salarial para el año 2010 son las que figuran anexadas a este convenio.

En el supuesto de que el IPC real del año 2009, fuese inferior al -0,5%, las tablas anexas se minorarán en todo el porcentaje que el IPC fuere inferior al indicado -0,5% para el cálculo de la base de 2010 sobre la base así obtenida se aplicará el incremento pactado para ese año 2010.

En el año 2010, el incremento pactado, sobre las tablas retributivas definitivas halladas según las previsiones precedentes, será del 1,3%, En función de la evolución del IPC real a lo largo del 2010, se aplicarán los mismos criterios que durante el año 2009, dependiendo de si el mismo es superior a 0%, queda comprendido entre el 0% y el -0,5% o es inferior al -0,5%. Con las tablas salariales así obtenidas, se llevará a cabo el incremento pactado para 2011.

En el año 2011, el incremento inicial retributivo será el ipc previsto por el gobierno o el banco central europeo para España, o el IPC real del año 2010 (el menor de los dos) más el 1,3%. En el supuesto que el IPC real en el año 2011, superara el IPC previsto o el IPC real de 2010, el menor de los cuales habrá servido de base para el cálculo del incremento retributivo inicial, procederá a una revisión con efecto retroactivo a enero de 2011, en todo lo que exceda de dicho porcentaje. El importe de dicha revisión, se hará efectivo por la empresa a los trabajadores, en el plazo de 30 días a partir de la constatación de esta desviación de dicho indicador.

La revisión efectuada sobre el IPC real servirá de cálculo para los incrementos salariales que se pacten en el año siguiente.

Artículo 42. Percepciones Económicas. Concepto

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

2. Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciban por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena. Son percepciones económicas salariales:

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

Personales, tales como antigüedad.

De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo a turnos, nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias, y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales.

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

Artículo 43. Percepciones Económicas. Estructura

1. Se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos de los conceptos en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas del Convenio.

2. Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados, no podrán ser inferior al 70% del total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel.

a) Los pluses extrasalariales, sumados, no podrán superar 7% del total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel retributivo.

b) Los pluses salariales, sumados, ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel retributivo.

3. Además de los conceptos reseñados podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores, las restantes percepciones a que hace referencia el artículo anterior.

Artículo 44. Tabla Salarial

Se establece una tabla de percepciones económicas mínimas garantizadas para la jornada laboral ordinaria que será, para cada trabajador, la que corresponda a su categoría profesional, sin discriminación alguna por razón de sexo, y que se contiene en el Anexo I de este Convenio.

Los trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio disfruten de salarios superiores a los que figuran en el Anexo I, verán incrementados dichos salarios en el mismo porcentaje que se pacta para 2009.

Para años y convenios sucesivos también le serán aplicados los incrementos que se pacten sobre sus salarios individuales.

Artículo 45. Devengo del Salario

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, figura en la tabla salarial.

2. Los pluses salariales de convenio, se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel se fija en la tabla de percepciones económicas.

3. Los pluses extrasalariales de convenio, se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que para categoría y nivel figura en la tabla de percepciones económicas.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.

b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

5. En las tablas de percepciones económicas se hace figurar para cada categoría y nivel el salario anual correspondiente.

Artículo 46. Pago del Salario

1. La liquidación mensual de retribuciones se determinará en razón al salario día para todos los niveles con exclusión de cualquier otro criterio. Ni las pagas extraordinarias, ni las indemnizaciones que puedan corresponder por finalización de contratos, se podrán abonar mediante prorrateos. Las tablas de retribución que se incorporan como Anexo I y Anexo I -Bis a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

2. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 80 por 100 de las cantidades devengadas.

3. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

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

4. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

Artículo 47. Gratificaciones Extraordinarias

1. El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

Con carácter excepcional y por acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, se podrá optar por el prorrateo mensual de estas pagas.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determina en la Tabla Salarial para cada

nivel y categoría, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tengan derecho a la totalidad de la cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 48. Plus de Asistencia o Salarial

Se establece un plus de asistencia al trabajo cuya cuantía mensual será el resultado de multiplicar la cantidad fijada en las tablas salariales del Anexo de este convenio por cada día efectivo de trabajo o en jornada completa del período objeto de liquidación.

Artículo 48 BIS. Plus de salida

Cuando el personal que desarrolle de forma habitual su trabajo en talleres tenga que desplazarse a la obra, percibirá en concepto de plus de salida la cantidad de 12 euros al día.

Artículo 49. Plus Extrasalarial

En compensación a los gastos de transporte que el trabajador ha de realizar por acudir a su puesto de trabajo, se establece un plus extrasalarial cuya cuantía por día realmente trabajado, y de idéntico importe para todos los grupos, categorías o niveles se determina en tabla anexa, y que por su naturaleza indemnizatoria o compensatoria no tendrá la consideración de salario.

No se descontará dicho plus en aquellos supuestos de permisos no retribuidos de duración inferior a una jornada ordinaria de trabajo. Y, dada su naturaleza, no tendrá consideración de salario para su carácter indemnizatorio o compensatorio.

Artículo 50. Kilometraje

1. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador tenga que desplazarse desde el centro de trabajo, normal o habitual, a otros lugares distintos, la empresa proveerá el medio de transporte adecuado, en caso de que no exista otro de servicio público colectivo, siendo este último a cargo de la empresa.

2. Si empresa y trabajador convinieran en utilizar el vehículo de éste, aquélla deberá dar obligatoriamente por escrito la autorización pertinente, abonándole la cantidad que figura en la Tabla Salarial.

El precio del kilómetro es el que se fija en el anexo II de este convenio.

Artículo 51. Dietas

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna. No obstante, el trabajador tendrá derecho a optar entre la percepción de la dieta o que el empresario organice y costee la manutención y el alojamiento.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual y no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado. No se devengará media dieta en caso de desplazamiento realizado a lugar situado a menos de 10 kilómetros del centro de trabajo del contrato laboral o del domicilio del trabajador.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta es el que se fija en el anexo II de este convenio.

Artículo 52. Complemento de Puesto de Trabajo

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptuación distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad y nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional, y su percepción depende, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general no tendrán carácter consolidable.

Artículo 53. Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse

como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Autoridad Judicial, resolver lo procedente.

5. Aquellos convenios colectivos provinciales que a la entrada en vigor del presente tengan reconocido un plus penoso, tóxico o peligroso superior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

Artículo 54. Trabajos Nocturnos

El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 20 por 100 del salario base de su categoría. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Artículo 55. Complemento Personal de Antigüedad

1. El primer convenio general del sector acordó la supresión del concepto del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos. Por ello se mantienen y consolidan los importes que por dicho concepto vengan percibiendo los trabajadores en el momento de la entrada en vigor del presente convenio.

Los mismos se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como complemento retributivo «ad personam», debiendo reflejarse en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada», no siendo susceptibles ni de absorción ni compensación.

Artículo 56. Complemento de Cantidad o Calidad de Trabajo, Primas e Incentivos

Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos.

Dejarán de percibirse cuando se constate su no realización, siendo, por tanto, no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

CAPÍTULO VI. Organización del trabajo

Artículo 57. Definición y Principios Generales

La organización del trabajo tiene como doble objetivo alcanzar unos niveles óptimos de productividad y de condiciones de trabajo y empleo en las empresas, basados en una adecuada gestión y utilización de los recursos humanos y materiales. Doble objetivo que se entiende inseparable y para el que se requiere del consenso entre las partes integrantes: dirección y trabajadores/as. Por ello se hace en todo momento imprescindible la participación de los Representantes de los/as trabajadores/as, conforme a los mecanismos que se determinan en este Convenio. Participación que se concreta en funciones de control, asesoramiento, orientación, propuesta y aprobación de las medidas y acciones que se adopten al respecto.

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

Determinación de la exigencia de actividad normal.

Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas, tareas y funciones específicas) para que el trabajador o trabajadora pueda alcanzar, como mínimo, la exigencia a que se refiere el punto anterior.

Fijación de los índices de calidad admisibles a lo largo del proceso de trabajo que se trate.

Establecimiento y/o modificación de métodos, tarifas, distribución del personal, así como de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales.

Adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten de aplicar el establecimiento y/o los cambios de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso en cuestión.

Fijación de fórmulas claras para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a todos y cada uno de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Adopción de las medidas necesarias para que todo el proceso de trabajo se desarrolle en unas condiciones de trabajo óptimas, de forma que permitan a los trabajadores y trabajadoras desarrollar las tareas de su incumbencia en unas buenas condiciones físicas y psíquicas.

Artículo 58. Implantación, Modificación o Sustitución de los Sistemas de Organización del Trabajo

Los sistemas de organización del trabajo, así como sus modificaciones y sustituciones, deberán ser negociados con la Representación de los/as trabajadores/as mediante Comisiones Paritarias, según los criterios, mecanismos y procedimientos que se determinan en el presente Convenio.

Con objeto de poder desarrollar convenientemente los procesos de negociación y toma de decisiones, siempre que se pretenda implantar un sistema de organización del trabajo o las modificaciones del ya implantado sean sustanciales, la memoria informativa que la dirección de la empresa deberá entregar a la Representación de los/as trabajadores/as deberá contener, como mínimo y además de lo que al respecto figura en otros apartados de este Convenio, la siguiente información:

Medidas de racionalización del trabajo:

Determinación del método de trabajo.

Establecimiento del tiempo de trabajo, haciendo constancia expresa de los estudios de tiempos realizados, así como de los suplementos concedidos por los diferentes conceptos y de los tiempos anteriormente vigentes.

Fórmula de retribución de la prima e incentivos y, en su caso, fijación de rendimientos.

Método de trabajo:

Descripción detallada del puesto o grupos de puestos de trabajo, máquinas, dispositivos, herramientas, etcétera.

Acopio de materiales y retirada de trabajo realizado, atención a máquinas y herramientas; interrupciones normales del proceso y cualquier otra circunstancia que le afecte.

Condiciones que debe cumplir las materias primas semielaboradas empleadas en los procesos de trabajo y producción.

Cualificaciones necesarias de los operarios/as.

Tarifas elementales.

Análisis, valoración y clasificación de tareas de cada puesto o grupos de puestos de trabajo.

Repercusión en la productividad y en el empleo.

Medidas de adaptación de los trabajadores y trabajadoras a los puestos, formación, etcétera.

Garantías de que todo el proceso productivo se desarrolle en unas adecuadas condiciones de trabajo, salud laboral y medio ambiente.

Artículo 59. Período de Adaptación

En cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca, y que afecte a la forma de prestación del mismo, la dirección de la empresa deberá conceder un período razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este período se fijará, en cada caso y de mutuo acuerdo, en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores y trabajadoras afectados. En todos los casos, si la modificación afectase al sistema de retribución, por cantidad o calidad de trabajo, se establecerá un período mínimo de 3 meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiese percibido en los 6 meses laborales anteriores a la modificación, salvo que, de la aplicación del nuevo sistema, se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso se aplicarán éstas.

Artículo 60. Rendimiento Exigible

La actividad normal o rendimiento normal será el único exigible.

Artículo 61. Trabajo en Condiciones Especiales

1. En trabajos realizados en obras cuya ejecución se efectúe a la intemperie, la Dirección de la Empresa podrá suspender los trabajos como consecuencia de inclemencias meteorológicas, comunicando dicha paralización, así como la reanudación de los mismos, a los representantes de los trabajadores.

2. El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos o inclemencias del tiempo, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y a sus representantes legales en el centro de trabajo. El tiempo no trabajado por las causas anteriores no supondrá merma en las retribuciones del trabajador.

CAPÍTULO VII. Disposiciones varias

Artículo 62. Indemnizaciones por Muerte, Invalidez Permanente y Lesiones Permanentes no Invalidantes

1. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones, por las contingencias y con las consecuencias, que se indican; a tal efecto las empresas están obligadas a suscribir la correspondiente póliza de seguro, cuya cobertura alcanzará a todos los riesgos indemnizables, que son:

	Euros
Ramo de accidentes:	

Muerte por accidente de trabajo, o enfermedad profesional	**31.819**
Muerte por accidente no laboral	**15.910**
Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional	**19.090**
Invalidez Permanente Total para la profesión, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional	**19.091**
Invalidez Permanente Total para la profesión habitual derivada de accidente no laboral	**12.728**
Lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidantes	**9.546**

Estas cantidades deben mantenerse durante el año 2009 en las actuales cantidades y se verán incrementadas en 2.000 €/año durante 2010 y otro tanto en 2011.

2. La existencia del hecho causante de la indemnización deberá estar reconocida o declarada en resolución administrativa o sentencia judicial firme, entendiéndose, no obstante, que el hecho causante ha ocurrido, a los efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que los ampare, en la fecha de la muerte natural, en la fecha en que se manifieste la enfermedad profesional y en la fecha en que se produjo el accidente de trabajo o el accidente no laboral.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, en los supuestos de muerte la indemnización se hará efectiva al viudo/a o en su defecto, a los herederos del causante.

4. El pago de la prima corresponderá a la Empresa. En el caso de cese en el trabajo, por cualquier causa, el trabajador podrá seguir beneficiándose de lo aquí previsto, para lo que deberá abonar la parte del importe de la prima que corresponda al tiempo que medie entre la fecha del cese y la final de la vigencia de la póliza, con exclusión de la contingencia de accidente de trabajo; en tal caso, deberá solicitar de la entidad aseguradora el correspondiente documento que así lo acredite.

5. Las indemnizaciones previstas en el punto 1 de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles siempre que no deriven de condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen. Tampoco dichas indemnizaciones podrán servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

6. Las pólizas suscritas al amparo del anterior convenio no perderán eficacia en tanto dure la vigencia de las mismas, por los conceptos e importes respectivamente previstos.

7. Porcentajes de indemnizaciones por incapacidades permanentes no invalidantes, según baremo Anexo V.

En el supuesto de que la empresa no tuviera aseguradas las contingencias señaladas en el presente artículo y se produjeran los hechos concretos, responderá directamente la empresa.

Artículo 63. Jubilación Anticipada

1. Jubilación anticipada a los 64 años como medida de fomento de empleo.-Se estará a lo dispuesto al respecto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio o disposición normativa que lo sustituya en el futuro, y a la normativa de desarrollo del Art. 4 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo y Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Jubilación forzosa.-Como política de fomento del empleo para la contratación de nuevos trabajadores y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social. Esta medida vendrá acompañada, en cada empresa, por el sostenimiento de empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores.

Artículo 64. Percepciones en IT

En los supuestos de accidentes de trabajo, las empresas complementarán hasta el ciento por ciento de las remuneraciones, desde el primer día.

Complemento por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

A) Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y mientras dure dicha situación, percibirán un complemento hasta alcanzar el 100% de la base reguladora a partir del décimo sexto día de la baja, siempre que el índice de absentismo definido en el párrafo B) de este artículo sea igual o inferior al 2,5%, tomando el índice del propio mes.

B) Se entenderá por absentismo la falta de trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

Absentismo = Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del período considerado/Horas teóricas laboral del período considerado por número de trabajadores de plantilla × 100

El índice de absentismo resultante será publicado mes a mes en los tablones de anuncios de cada empresa y entregada copia a los Representantes Legales de los Trabajadores para su control.

Caso de no existir Representantes Legales, dichos índices serán facilitados a los sindicatos firmantes de este Convenio.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos no liberará a las empresas del pago del complemento de incapacidad temporal del presente artículo, aunque su índice sea superior al 2%.

CAPÍTULO VIII. Seguridad y salud laboral

Artículo 65. Condiciones Generales

1. Exposición de motivos.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesario la mejora y adaptación de la LPRL y las normativas que la amplían a las circunstancias específicas de las empresas que engloba este convenio.

2. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales (Federación de industria de CC OO, FECOMA-CC OO y MCA-UGT) y cuatro de la representación empresarial (ANIFER) firmantes de este Convenio.

Las normas de funcionamiento se establecerán a través del reglamento correspondiente que se realizará en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. Podrán desarrollar entre otras las siguientes funciones:

Se encargará de desarrollar, vigilar el cumplimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo,

pudiendo dictar las normas que fueran necesarias.

Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud, e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial.

Propuestas de actuación para llevar a término acciones que actúen sobre las deficiencias y problemas detectados.

Planes de formación específica para los trabajadores y trabajadoras.

Criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los sistemas de formación e información.

Propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas o privadas para desarrollar planes de actuación.

Mediar en las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A) Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de Conflicto Colectivo que tenga relación con la materia planteada del Convenio y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a dicha comisión acerca de las circunstancias que concurren y ésta emitirá un dictamen proponiendo en su caso las distintas posibilidades que se pueden considerar para evitar el Conflicto.

B) Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar a las partes cualquier tipo de documentación, análisis, estudios, etc., que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurran.

C) Una vez notificada a las partes el dictamen con las conclusiones que en su caso estime convenientes para la solución del conflicto y si éstas no fuesen adecuadas a la pretensión de las mismas se deja a su voluntad el planteamiento del conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente sobre la materia.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

3. Organización preventiva.

Todo centro de trabajo se dotará de una planificación de la actividad preventiva, asimismo de personal de la propia empresa con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones del plan así como hacer efectiva la integración de la empresa con los servicios prevención de que se dote. Los representantes legales de los trabajadores participarán en su elaboración, seguimiento y evaluación de los resultados conseguidos.

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

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión y mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

f) Que la estructura, dedicación de personal, los medios de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

g) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

h) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

i) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

j) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

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

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberá indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

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

4. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a observar en su trabajo las medidas legales, reglamentarias y que determine la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. Vigilancia de la salud.

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

1. Reconocimientos periódicos anuales para la vigilancia en el cambio de condiciones psíquicas o sanitarias causadas o no por el trabajo. Si se advierte alguna enfermedad el Servicio Médico propio o concertado dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

2. Todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.

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

4. Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir

una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

5. Ante ausencia de representación, y teniendo en cuenta la faceta eminentemente preventiva de las disposiciones legales y contractuales en vigor, los sindicatos firmantes del presente Convenio consideran de realización obligatoria tales reconocimientos cuando se den las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, teniendo este apartado el valor de informe previo a los efectos establecidos en el punto 4º del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

6. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo, en el caso de ser trabajadores a turnos los reconocimientos médicos deberán ser planificados de manera que coincidan con el turno de mañana. Con carácter excepcional, otras situaciones distintas a las reguladas anteriormente serán organizadas con los delegados de prevención.

7. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atienda a los distintos riesgos a los que se hayan sometidos los trabajadores comprendidos en el presente convenio, del que se informará previamente a los representantes de los trabajadores.

6. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1. Todos los trabajadores dispondrán de un equipamiento de ropa de trabajo completos en función de la climatología, complementada con aquellas prendas necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, chubasqueros). El equipo necesario se entregará a aquellos trabajadores de nueva contratación al comienzo de su actividad.

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

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

2. Igualmente les serán entregados los equipos de protección individual en aquellos trabajos que así lo requieran. Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Ante la presencia de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, aun cuando no se supere el valor límite ambiental vigente, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que se lo soliciten.

7. Formación.

Hasta en tanto no entre en vigor lo dispuesto sobre esta materia en los artículos 64 y siguientes de este Convenio, se definen adecuados en el ámbito de este Convenio de conformidad con el artículo 19 de la LPRL los programas formativos teórico-prácticos, para cada oficio y puesto, cuyo diseño y contenidos serán desarrollados por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud, además de los que diseñe la propia empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 del presente capítulo. En concreto se definen:

La formación inicial cuya duración será de 3 horas mínimo, que deberá recoger entre otras:

Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.

Primeros auxilios y planes de emergencia.

Y la formación específica por oficios a todos los trabajadores cuya duración será de 3 horas anuales mínimo:

Técnicas preventivas de oficio y función.

Medios, equipos y herramientas.

Interferencias en actividades.

Derechos y obligaciones.

Análisis de los accidentes producidos en el año anterior.

La formación en materia de prevención será acreditada por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de forma que permita identificar a los trabajadores que la han recibido, y no duplicarla, aunque cambien de empresa siempre que ambas estén acogidas a este Convenio colectivo.

Artículo 66. Delegados de prevención

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas la empresa facilitará a los Delegados de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo un curso equiparable al nivel básico de 50 horas según lo previsto en el Reglamento de Servicios de Prevención.

Los delegados de prevención dispondrán de un crédito horario añadido de 1 hora semanal para realizar sus actividades inherentes en el centro de trabajo. Dicho tiempo se podrá acumular a petición de los delegados, inclusive para la realización de cursos de formación en materia de prevención y medioambiente.

Los delegados de prevención tendrán las facultades añadidas de medioambiente, a los cuales se les deberá facilitar información:

De las situaciones anómalas que se produzcan relacionadas con el medio ambiente, incluyendo los datos ambientales periódicos que se precisen para el análisis de dichas anomalías.

De las medidas que se adopten para resolver dichas anomalías.

De los acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

El desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

Se establecerán programas de formación específica para estas materias que permitan un mejor conocimiento de los problemas medioambientales.

Compromiso empresarial de utilizar sistemas de gestión medioambiental, para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

Artículo 67. Comité de Seguridad y Salud

En los centros de trabajo donde existan más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo formado por dos delegados de prevención, nombrados entre los delegados del personal e igual número de representantes de la empresa, cuyos acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará formando un todo con la misma las decisiones del Comité de Salud y Seguridad con su fecha, ámbito de actuación y tiempo de implantación, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán mensualmente y de forma excepcional ante hechos graves en el plazo de 24 horas a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas mensuales con el delegado de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores

en esta materia incluyendo el personal del servicio médico no podrán formar parte como representantes de la empresa en las reuniones de este órgano, debiendo asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al Comité.

Artículo 68. Situaciones especiales de riesgo

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 24 de la LPRL no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicho subsidio hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Igualmente durante el período de lactancia y hasta que el hijo alcance la edad de 9 meses se podrá reducir la jornada laboral en una hora ya sea al inicio o final de la misma sin disminución del salario, o acumular dicha hora con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de éste.

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

Artículo 69. Derecho a expediente contradictorio

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

Artículo 70. Agentes Sectoriales de prevención

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo se encargará de desarrollar en el sector la Estrategia Española de Salud Laboral tras su aprobación en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. El desarrollo de esta estrategia y su implantación en el sector de Ferralla deberá estar finalizado antes de los seis meses posteriores a la aprobación de las disposiciones de la estrategia española de salud y seguridad sobre esta materia.

Artículo 71. Órgano Paritario sectorial estatal

1. El Órgano Paritario sectorial para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores y empresas de Ferralla, es un instrumento de carácter estatal, constituido al amparo de este Convenio que podrá integrarse en la Comisión Paritaria sectorial de Seguridad y Salud que regula el artículo 65.

2. El ámbito de actuación de este órgano será estatal.

3. El órgano se denomina «Órgano Paritario Estatal para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Ferralla».

Artículo 72. Funciones

Las funciones del Órgano Paritario estatal son las siguientes:

a) Divulgación e información de los riesgos profesionales existentes en el Sector de Ferralla, así como, de los derechos y obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores en esta materia.

b) Proponer la estrategia, los programas de actuación y formular los planes a seguir para la promoción de la seguridad y salud en el Sector.

c) Establecer programas formativos y contenidos específicos en materia de prevención de riesgos para los trabajadores del Sector.

d) Elaboración de una memoria anual.

e) Evaluación anual de los efectos preventivos de los programas y actuaciones que se efectúen.

f) Seguimiento de la accidentalidad laboral y elaboración de estadísticas propia de accidentes graves y mortales.

g) Organización y control general de visitas a los centros de trabajo de empresas del sector. Las actuaciones o tareas a desarrollar no deben interferir en las de:

Los servicios de prevención (propios o ajenos) o,

De otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

h) Propuestas de soluciones para la disminución de la accidentalidad.

i) Presentación y gestión de proyectos entre la FPRL u otras entidades públicas o privadas.

Artículo 73. Sede

La sede del Órgano Paritario para la Promoción de la Seguridad y Salud en el Sector de Ferralla será inicialmente en la sede de ANIFER, sita en Madrid, Calle Dulcinea, 10B, local.

Artículo 74. Composición

1. El Órgano Paritario está compuesto por ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro de las centrales sindicales, y será presidido por quien acuerde el propio órgano.

2. El Órgano Paritario estará asistido por un Secretario, que será elegido de entre sus miembros.

3. Los representantes señalados en el párrafo 1 podrán asistir a las reuniones acompañados de los asesores que consideren necesarios.

Artículo 75. Nombramientos

1. Los miembros del Órgano Paritario serán designados por las organizaciones a quienes representan, de una parte por representación empresarial de otra parte, por la representación sindical.

2. Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un período de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por períodos de igual duración.

Artículo 76. Ceses

1. Los miembros del Órgano Paritario cesarán en su cargo por:

a) Cumplimiento de su mandato.

b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.

c) Por renuncia expresa.

d) Por fallecimiento.

2. En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro, por la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución.

Artículo 77. Reuniones

1. Las reuniones ordinarias del Órgano Paritario serán trimestrales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando así lo estime el Presidente.

La convocatoria de reuniones se hará por el Presidente por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

Artículo 78. Financiación

El Órgano Paritario se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.

b) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.

c) De los recursos que pudiera obtener por su participación en materia de formación preventiva y su acreditación.

Artículo 79. Seguimiento de la accidentalidad laboral en el Sector y elaboración de estadísticas propias de accidentes

El Órgano Paritario desarrollará las actividades encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes que se produzcan en el Sector, en especial de los graves y mortales.

Artículo 80. Organización y control de visitas a las empresas

1. Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y empresarios, el Órgano Paritario organizará un plan genérico de visitas a

centros de trabajo del sector. Esta finalidad se enmarca en lo establecido en la Estrategia Española de Salud y Seguridad.

2. Las visitas se realizarán por las personas designadas por las organizaciones que la integran, respetando siempre el principio del paritarismo.

3. Previamente a la realización de su función, las personas designadas para las visitas a las empresas, recibirán la formación específica necesaria.

4. De cada una de las visitas se realizará el correspondiente informe.

El carácter reservado de toda la información, comprende a las personas designadas para las visitas, respecto de cualquier persona física o jurídica distinta de la propia comisión paritaria específica sectorial de ámbito inferior, por lo que deberán guardar sigilo profesional. En ningún caso, podrá éste surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio Órgano Paritario.

Por lo tanto, las personas que realicen las visitas deberán limitarse a la elaboración del oportuno informe sin inmiscuirse en las funciones representativas y técnicas que se desarrollen en la empresa.

Artículo 81. Información Sectorial

Para favorecer una mayor implicación de los empresarios y trabajadores en la acción preventiva, el Órgano Paritario estatal en materia de seguridad y salud en el Sector de Ferralla, desarrollará una actividad de información en los términos siguientes:

a) Necesidad del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

b) Incidir en las actividades subsectoriales y en los trabajos que puedan ser de alto riesgo.

c) Elaboración de un programa de estadísticas para el Sector con el fin de proporcionar los datos de accidentalidad y poder determinar las acciones a aplicar.

d) Actividades del Órgano Paritario, control de resultados parciales y grado de cumplimiento de los objetivos.

Artículo 82. Ciclos de formación del sector en prevención

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

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

b) El segundo ciclo deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o familia profesional.

Artículo 83. Coordinación y homogeneización de la formación

El organismo paritario debe homogeneizar en todo el territorio nacional los planes y contenidos de la formación que se impartan en materia de seguridad y salud del sector.

Artículo 84. Primer ciclo de formación

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

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

3. El contenido formativo del primer ciclo de formación será:

Contenido formativo del primer ciclo de formación: Nivel inicial:

Este contenido formativo, que tendrá una duración de 8 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A) Conceptos básicos sobre seguridad y salud.

El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicas en esta materia.

B) Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos.

Caídas a distinto nivel, manipulación de cargas, medios de protección colectiva, equipos de protección individual, etcétera.

Medios auxiliares (andamios colgados, modulares, borriquetas, etc.).

Equipos de trabajo (aparatos elevadores, pequeña maquinaria, etc.).

Señalización.

Simbología de los productos y materiales utilizados en las obras de construcción.

C) Primeros auxilios y medidas de emergencia.

Procedimientos generales.

Plan de actuación.

D) Derechos y obligaciones.

Participación, información, consulta y propuestas.

Artículo 85. Segundo ciclo de formación

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

Los contenidos formativos de este ciclo se realizarán en la modalidad presencial, salvo la formación de directivos y mando intermedios que podrán impartirse en la modalidad mixta, presencial/distancia, sin que en este caso, la modalidad presencial suponga menos del 25% de la duración establecida.

Artículo 86. Disposiciones generales acerca del segundo ciclo de formación

Se determinan a continuación los programas formativos y contenidos específicos para los trabajos de cada puesto o función de aquellos cursos que, como consecuencia de lo previsto en el artículo 10.2 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre , Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, que podrán ser impartidos por las empresas bien directamente o a través de centros de formación previamente homologados.

Subsección 2ª. Contenidos formativos por puesto de trabajo

Artículo 87. Contenido formativo para personal directivo de empresa

1. El compromiso en materia preventiva de los responsables de la empresa se considera imprescindible para que la estructura jerárquica tenga presente la seguridad y salud en todos los aspectos que se suscitan durante la ejecución de una obra, ya que sin su implicación se hace imposible conseguir la cultura preventiva pretendida dentro de la empresa. Así pues, se requiere una formación en materia preventiva de esta figura en la estructura empresarial.

2. El contenido formativo para gerentes de empresa, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A) Integración de la prevención en la gestión de la empresa.

La seguridad del producto.

El manual (política, procedimientos, planes, etc.).

Integración con los diferentes sistemas (calidad y medio ambiente). Gestión total.

Las auditorías internas.

B) Obligaciones y responsabilidades.

Funciones, obligaciones y responsabilidades.

C) Organización y planificación.

Plan de prevención de riesgos laborales.

Evaluación de riesgos.

Planificación de la prevención.

Sistemas de control sobre los riesgos existentes.

Modalidades preventivas.

D) Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.

Los costes de los accidentes de trabajo.

Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.

E) Legislación y normativa básica en prevención.

Introducción al ámbito jurídico.

Legislación básica y de desarrollo.

Artículo 88. Contenido formativo para responsables de obra y técnicos de ejecución

1. Respecto de los responsables de obra, al poder impartir órdenes, se hace imprescindible que tengan los conocimientos preventivos con gran claridad. Su formación en materia preventiva es ineludible para que la cadena de comunicación de las órdenes de trabajo, desde el punto de vista preventivo, no sufra en el origen una distorsión que influyan negativamente en los procesos sucesivos.

2. El contenido formativo para responsables de obra y técnicos de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A) Prevención de riesgos. Los cinco bloques de riesgos en obras.

Análisis de los riesgos y de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.

B) Técnicas preventivas.

Seguridad, higiene, ergonomía, medicina, psicosociología y formación.

C) Estudios y planes de seguridad y salud.

Contenidos exigibles.

Documentos de obra: libro de incidencias, certificados exigibles, otros documentos.

D) Calendarios y fases de actuaciones preventivas.

Detección del riesgo.

Análisis estadísticos de accidentes, índices estadísticos.

Análisis de las protecciones más usuales en la edificación (redes, barandillas, medios auxiliares, etc.).

Modalidades preventivas (servicio de prevención propio, mancomunado, ajeno, trabajador designado).

E) Órganos y figuras participativas.

Inspecciones de seguridad.

Coordinador en materia de seguridad y salud.

Trabajador designado.

Delegado de prevención.

Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.

Administraciones autonómicas.

Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de los anteriores.

F) Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Comité de seguridad y salud.

La importancia de la formación e información de los trabajadores.

Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.

G) Legislación y normativa básica de prevención.

Introducción al ámbito jurídico.

Legislación básica y de desarrollo.

Artículo 89. Contenido formativo para mandos intermedios

1. La comunicación entre los técnicos de ejecución y los trabajadores pasa, por regla general, por los mandos intermedios. Es por tanto muy importante que éstos tengan los conocimientos preventivos suficientes que permitan que esta transmisión de órdenes se realice sin olvidar los aspectos de seguridad y salud a tener en cuenta en cada unidad de obra a ejecutar, y que a su vez posean las nociones pedagógicas y didácticas suficientes que permitan la claridad de las comunicaciones.

2. El contenido formativo para mandos intermedios, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A) Integración de la prevención en la producción.

Los riesgos en las diferentes fases de la obra.

Evaluación y tratamiento. Organización de la prevención.

B) Los cinco bloques de riesgos. Órdenes de trabajo.

Comunicación de las órdenes de trabajo.

Detección y evaluación básica de riesgos.

C) Tipología de riesgos. Técnicas preventivas.

Riesgos en la construcción.

Análisis de las protecciones más usuales en el sector de la construcción.

D) Plan de seguridad y salud.

Contenidos exigibles del plan de seguridad y salud.

Documentos de obra (libro de incidencias, documentos exigibles, etc.).

E) Zonas de riesgos graves y con peligrosidad específica.

Riesgos específicos (demoliciones, excavaciones, estructura, albañilería, etc.).

F) Coordinación de las subcontratas.

Interferencias entre actividades.

Planificación.

G) Primeros auxilios y medidas de emergencia.

Conocimientos básicos, objetivos y funciones.

H) Órganos y figuras participativas.

Inspecciones de seguridad.

Coordinador en materia de seguridad y salud.

Trabajador designado.

Delegado de prevención.

Investigación de accidentes y notificaciones a la autoridad laboral competente.

Administraciones autonómicas.

Competencias, obligaciones y responsabilidades de cada uno de ellos.

Artículo 90. Contenido formativo para delegados de prevención

1. El contenido formativo deberá ser concordante con el mandato del artículo 37.2 y las facultades del artículo 36.2 , ambos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El contenido formativo para delegados de prevención, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 70 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A) Trabajo y salud.

Relación entre trabajo y salud.

Conceptos básicos.

Trabajo y medioambiente.

Conceptos básicos de medioambiente.

B) Fundamentos de la acción preventiva.

Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral.

Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Consulta y participación de los trabajadores. Los delegados de prevención.

Factores de riesgo.

Técnicas preventivas.

C) Organización y gestión de la prevención en la empresa.

La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Gestión y organización de la prevención.

Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral.

Responsabilidades y sanciones.

Capacidad de intervención de los delegados de prevención.

D) Formación específica en función del área de actividad.

Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes.

Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad dentro del sector de la construcción.

Artículo 91. Contenido formativo para ferrallado

El contenido formativo para ferrallado, cuyo módulo tendrá una duración de 20 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A) Definición de los trabajos.

Ferralla armada en taller o en obra. Acopio.

Armado y montaje en forjados, muros, trincheras, vigas, pilares, escaleras, rampas, etcétera.

B) Técnicas preventivas específicas.

Aplicación del plan de seguridad y salud en la tarea concreta. Evaluación de riesgos en el caso de que no exista plan.

Protecciones colectivas (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).

Protecciones individuales (colocación, usos y obligaciones y mantenimiento).

C) Medios auxiliares, equipos y herramientas.

Equipos de corte y doblado.

Herramientas, pequeño material, etcétera.

D) Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.

Riesgos y medidas preventivas necesarias.

Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.

Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología.

E) Interferencias entre actividades.

Actividades simultáneas o sucesivas.

F) Derechos y obligaciones.

Marco normativo general y específico.

Organización de la prevención.

Fomento de la toma de conciencia sobre la importancia de involucrarse en la prevención de riesgos laborales.

Participación, información, consulta y propuestas.

Artículo 92. Contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción

El contenido formativo para el nivel básico de prevención en la construcción, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 60 horas, se esquematiza de la siguiente forma:

A) Conceptos básicos sobre seguridad y salud.

El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

Daños derivados del trabajo. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.

Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicos en esta materia.

B) Riesgos generales y su prevención.

Riesgos ligados a las condiciones de seguridad.

Riesgos ligados al medio ambiente del trabajo.

La carga del trabajo, la fatiga y la insatisfacción laboral.

Sistemas elementales de control de riesgos. Medios de protección colectiva y equipos de protección individual.

Planes de emergencia y evacuación.

El control de la salud de los trabajadores.

C) Riesgos específicos y su prevención en el sector de la construcción.

Diferentes fases de obra y sus protecciones correspondientes (redes, barandillas, andamios, plataformas de trabaja, escaleras, etc.).

Implantación de obra. Locales higiénico sanitarios, instalaciones provisionales, etcétera.

D) Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos.

Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Organización preventiva del trabajo: «rutinas» básicas.

Documentación: recogida, elaboración y archivo.

Representación de los trabajadores. Derechos y obligaciones (delegados de prevención, comité de seguridad y salud, trabajadores designados, etc).

Primeros auxilios:

Procedimientos generales.

Plan de actuación.

Artículo 93. Tarjeta Profesional de la Construcción para el sector de Ferralla. Acreditación de la formación

1. La Tarjeta Profesional de la Construcción para la Industria de la Ferralla es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción, con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades del sector propias del trabajo en el Sector de la Construcción.

Igualmente podrá servir para acreditar la categoría o grupo profesional del trabajador y los períodos de ocupación en las distintas empresas con las que vaya ejerciendo su actividad.

2. La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos siguientes, se plasma sobre un soporte físico según el modelo definido mediante el acuerdo correspondiente entre la Comisión de Seguridad y salud del Sector de la Ferralla y la Fundación Laboral de la Construcción y, en su caso, se vinculará a un sistema informático que permita a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

3. Con objeto de coordinar los procedimientos correspondientes, se constituirá una Comisión Mixta, integrada por las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo del Sector de la Ferralla y la Fundación Laboral de la Construcción.

Artículo 94. Funciones de la Tarjeta Profesional de la Construcción en el Sector de la Ferralla

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

a) Acreditar la formación específica necesaria en materia de prevención de riesgos que le habilita para trabajar en una obra de construcción, de acuerdo con lo previsto en la Ley 32/2006, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

Además podrá servir para:

b) Acreditar la categoría o grupo profesional que se ostenta y se ha ostentado en las diversas empresas y sobre la experiencia profesional.

c) Acreditar la formación profesional recibida.

d) Facilitar el acceso de su titular a los servicios que pueda implantar la Comisión de Salud y Seguridad o el Organismo Paritario.

Artículo 95. Beneficiarios de la Tarjeta profesional

Puede obtener la Tarjeta Profesional de la Construcción para el sector de la Ferralla quien reciba la formación en materia de seguridad y salud establecida en este Reglamento.

Artículo 96. Solicitud de la Tarjeta

La Tarjeta podrá solicitarse por el beneficiario, o por en quien éste delegue, a la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, Organismo Paritario o a través de las organizaciones firmantes de este convenio. A tal efecto, las organizaciones sindicales y la patronal, firmantes del Convenio, podrán constituir los Puntos de Tramitación pertinentes para la facilitación de las solicitudes, los cuales, serán recogidos en el Acuerdo a suscribir entre la Comisión de Seguridad y Salud Laboral y la Fundación Laboral de la Construcción.

La Comisión de Seguridad y Salud Laboral será la canalizadora de las solicitudes a la Fundación Laboral de la Construcción.

Artículo 97. Documentación de la Solicitud

1. La solicitud deberá realizarse utilizando el modelo que determine la Comisión de Seguridad y Salud Laboral de acuerdo con la Fundación Laboral de la Construcción.

2. A la solicitud habrá de acompañarse obligatoriamente, además de una fotografía tamaño carné, una fotocopia del DNI o Tarjeta de residencia del solicitante y un informe de la vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. Asimismo, deberá aportarse original o fotocopia compulsada del certificado que acredite que el solicitante ha recibido la formación establecida en este Convenio.

Artículo 98. Tramitación y resolución del expediente de solicitud de la Tarjeta

El expediente de solicitud y tramitación de la Tarjeta lo resolverá la Comisión de Salud y Seguridad, que se encargará de su coordinación, control y expedición posterior.

Frente a la resolución denegatoria del expediente cabrá reclamación ante la Comisión del propio convenio en el plazo de quince días desde su notificación.

Artículo 99. Caducidad y renovación de la Tarjeta

La Tarjeta tiene una vigencia de 5 años. Transcurrido dicho plazo, su titular habrá de proceder a su renovación.

La solicitud de renovación se regirá por el mismo procedimiento que la solicitud inicial.

Artículo 100. Derechos del titular de la Tarjeta

1. La posesión de la Tarjeta dará lugar a los derechos que se establecen en el presente Convenio.

2. En todo caso, el titular de la Tarjeta tendrá derecho a acceder a los datos que figuren en su expediente.

3. Asimismo, tendrá derecho a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente aportando, en su caso, la oportuna documentación acreditativa.

Artículo 101. Obligaciones del titular de la Tarjeta

El titular de la Tarjeta Profesional de la Construcción para la Ferralla estará obligado a:

a) Conservar la Tarjeta en perfecto estado.

b) Comunicar a la comisión de salud y seguridad las posibles modificaciones de los datos relevantes que figuren en su expediente.

c) Comunicar a la comisión de salud y seguridad, en su caso, el robo o extravío de la Tarjeta.

Artículo 102. Homologación de entidades formativas. Requisitos

Las entidades que pretendan impartir formación en materia de prevención de riesgos laborales, regulada en este convenio, habrán previamente de haber sido homologada por la FLC en los términos que convengan la comisión de salud y seguridad de este convenio con la propia FLC.

Disposiciones finales

Exigibilidad de la Tarjeta.

La Tarjeta Profesional de la Construcción en la actividad de Ferralla será exigible a partir del 31 de diciembre de 2011.

Convenio de colaboración y coordinación con la FLC.

Para la aplicación, desarrollo y gestión de lo dispuesto en el presente capítulo y con el fin de asegurar la existencia de un único sistema de acreditación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales recibida por los trabajadores que realizan su actividad en las obras de construcción, se establecerá el oportuno acuerdo entre la Fundación Laboral de la Construcción y la comisión de salud y seguridad de este Convenio con el fin de estipular los términos de colaboración y coordinación entre ambos sectores de actividad. Dicho acuerdo resultará necesario para la operatividad del procedimiento establecido en este Reglamento.

En base a la establecido en los artículos 14 y 19 de la LPRL dado que la responsabilidad de la salud y seguridad de los trabajadores incumbe a la empresa, los gastos derivados de la formación en prevención así como el sistema de acreditación de la misma serán sufragados por la empresa.

Extensión del ámbito de la Tarjeta Profesional.

Dadas las características del sector, la regulación que se establece en este Convenio, en materia de formación de riesgos laborales y acreditación de la misma, para las empresas y sus trabajadores que realicen su actividad en obras de construcción, se aplicará al conjunto de las actividades que configuran el ámbito funcional del convenio, una vez transcurrido un año desde la entrada en vigor del mismo. Se faculta a la Comisión de Salud y Seguridad para dictar las normas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en esta Disposición.

CAPÍTULO IX. Código de conducta

Artículo 103. Concepto de Infracción y Facultad Disciplinaria

Son infracciones, las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales en los términos que se establecen en el presente Acuerdo.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 104. Graduación de las Faltas

Toda falta cometida por el trabajador se calificará en atención a su importancia, trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 105. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes.

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

c) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo.

d) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.

e) No atender a los clientes o proveedores con la corrección y diligencia debidas.

f) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que pueda ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a terceros o a la empresa.

g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

h) No comunicar con la puntualidad debida los datos experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.

i) Las que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones.

j) La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

k) Discutir con los compañeros o con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 106. Faltas Graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de un mes.

b) Falta de 2 a 4 días de trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastarán una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) La falsedad en la comunicación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la Administración Tributaria.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que tenga una trascendencia grave para la empresa.

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

g) Simular o implantar la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, también tendrá esta consideración si es causa de accidente grave.

i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas, maquinaria, aparatos o vehículos de la empresa.

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

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas de tipo verbal o físico, falta de respeto a la intimidad y/o dignidad de persona.

Artículo 107. Faltas muy Graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o de veinte en un año.

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

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, a cualquier persona o a la Empresa, dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se ocasiona un perjuicio considerable a la empresa o a sus compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuera causa de accidente.

f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas, siempre que éste suponga alguna alteración en sus facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones.

g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar datos confidenciales de la empresa.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, subordinados, proveedores y clientes de la empresa.

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

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo.

Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos arbitrarios realizados con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador, realizados por directivos, jefes o mandos intermedios.

l) Los atentados contra la libertad sexual de los trabajadores que se produzcan prevaleciéndose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 108. Régimen de Sanciones

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 61 días después de la

fecha de su imposición.

Artículo 109. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en las faltas leves, graves o muy graves serán las siguientes:

a) Por faltas leves.

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días. Despido.

Artículo 110. Prescripción

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

Faltas leves: 10 días.

Faltas Graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

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

CAPÍTULO X. Acción sindical

Artículo 111. Acción Sindical

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical.

c) Recibir la información que les remita el Sindicato.

2. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y los sindicatos que tengan

representación en los Comités de Empresa tendrán los siguientes derechos:

a) La empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse dentro del Centro de Trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, conforme al apartado 1, punto a), de este artículo.

3. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o estatal en las organizaciones sindicales, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos para el desarrollo de las funciones sindicales.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo, previa comunicación al empresario y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo, debiendo reincorporarse a su puesto dentro del mes siguiente a la fecha de su cese.

c) Los miembros electos de los sindicatos representativos, tanto a nivel provincial como nacional, y con la debida acreditación, tendrán acceso a las obras y centros de trabajo con el fin de supervisar el cumplimiento de la legislación y convenio vigente, previa comunicación al empresario y ello sin entorpecer la actividad laboral de las mismas.

4. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociador.

5. En las empresas o centros de trabajo con 100 o más trabajadores se podrá elegir un delegado sindical, con crédito horario de 20 horas, en los términos y derechos establecidos en la LOLS.

Artículo 112. Horas Sindicales

1. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de 40 horas y 20 horas mensuales, respectivamente, para el desempeño de sus funciones.

2. Los miembros del Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, podrán acumular en uno o en varios de sus miembros los créditos de horas establecidos legalmente. Dicha acumulación se hará trimestralmente y con jornadas completas, y de ella se dará cuenta a la empresa. Los créditos de horas, acumulados o no, podrán ser utilizados por cada representante para la representación de los intereses de los trabajadores de su empresa o para la acción sindical que le encomiende su respectivo sindicato.

3. Salvo en el supuesto de que el representante quede relevado de su trabajo, se obliga, mediante petición escrita de la empresa, a preavisar y a justificar, semanal.

4. Mensualmente, el uso de su crédito de horas.

5. Los representantes de los trabajadores durante el ejercicio de su actividad sindical percibirán la totalidad de las retribuciones establecidas en el presente convenio, así como los incentivos que tengan establecidos.

Artículo 113. Cuota Sindical

Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las Centrales Sindicales afectadas.

CAPÍTULO XI. Formación profesional

Las Organizaciones negociadoras, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua en los trabajadores en el sector, acuerdan incorporar al mismo, el contenido del presente acuerdo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan al amparo del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y, como desarrollo del mismo, en su ámbito funcional.

Artículo 114. Formación Continua

A los efectos de este acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las Empresas con la formación individual del trabajador.

Artículo 115. Ámbitos de Aplicación

El ámbito del presente acuerdo es el de la Formación Continua a través de cualquiera de las modalidades de planes para la formación, pactadas en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua o que se pacten o establezcan en el futuro por nuevos acuerdos o disposiciones, que puedan ser utilizadas por las empresas del Sector de la Ferralla, identificadas como aquellas que realizan la elaboración, transformación, comercialización y colocación de acero corrugado y mallazos electrosoldados.

Este acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio nacional, en cumplimiento de los principios que informan la unidad del mercado de trabajo, la libertad de circulación y establecimiento, así como la concurrencia de acciones formativas.

Este acuerdo tendrá, referido al Sector de la Ferralla, el mismo ámbito personal definido para el conjunto nacional, en el artículo 3 y en la Disposición Adicional Segunda, del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua y el mismo temporal del artículo 4 de dicho acuerdo.

Artículo 116. Planes de Formación

Podrá haber Planes de Formación de cualquiera de las modalidades a que se refiere el párrafo primero del artículo anterior y deberán elaborarse de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este acuerdo.

La promoción de los Planes de Formación Agrupados será competencia de las organizaciones empresariales y/o sindicales más representativas del sector, y en todo caso de las organizaciones signatarias de este acuerdo y sus organizaciones miembro.

Artículo 117. Criterios para la elaboración de los Planes de Formación

Para ser incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, los Planes de Formación, deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

a) Prioridades en las acciones formativas a desarrollar:

Ajustarse a los criterios de prioridad sectorial que establezca la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de este Acuerdo. No obstante, como prioridades orientativas, se señalan las siguientes:

Incorporación de nuevas tecnologías y adaptación a especificidades de funcionamiento y normativa vigente; eficacia organizativa y de gestión empresarial; reducción de costes, aumento de la productividad; optimización de la calidad del servicio al cliente; atención al medio ambiente; reconversión profesional y mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Dichos criterios tendrán en cuenta la protección de colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación continua.

b) Orientación de colectivos preferentemente afectables:

Reconversión, cambios de puestos de trabajo y reciclaje profesional.

Mejora de la gestión.

Formación especializada y nuevas tecnologías.

Cobertura de déficits profesionales en cualificaciones tradicionales en uso.

En todo caso, colectivos que concuerden con las orientaciones del apartado a).

c) Centros de formación disponibles:

Aquellos, tanto propios de las empresas como externos, que reúnan las condiciones necesarias para poder impartir la formación de cada acción concreta cumpliendo los objetivos establecidos en el Plan.

Régimen de los permisos de formación:

A través de los acuerdos entre empresas y trabajadores, podrán pactarse los términos concretos del ejercicio y régimen de los permisos de formación y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos, que en cada caso deberán ajustarse a lo previsto en el IV Acuerdo Nacional de Formación Continua.

A) Constitución:

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este Acuerdo.

Estas Organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria Sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1. Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la en su cargo por:

a) Libre revocación de las Organizaciones que los eligieron.

b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

2. Domicilio Social: La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en la sede de Anifer: Calle Dulcinea 10B de Madrid, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

3. Presidencia y Secretaría permanente: La comisión elegirá un Presidente de entre sus miembros. Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior.

El Presidente y la Secretaría se renovarán anualmente, rotando entre todas las organizaciones firmantes de este acuerdo. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

a) Convocar a las partes, con al menos, siete días de antelación.

b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las solicitudes y consultas recibidas.

c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.

d) Cuantas otras les sean encomendadas por acuerdo de la Comisión Paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

4. Reuniones de la Comisión Paritaria Sectorial: La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario por convocatoria del Presidente y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las Organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria sectorial las realizará la Secretaria permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la Comisión Paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera, bastará la asistencia personal o por representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito.

5. Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de al menos tres miembros de cada una de las representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) Funciones:

La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este Acuerdo, sin perjuicio de las competencias propias del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua.

2. Establecer o modificar los criterios planes de formación continua sectoriales, de empresas y agrupados, que afectan exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.

Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

Elaboración de un censo de los Centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.

Establecer los criterios de vinculación de la formación continua el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de certificación de la Formación Continua en el Sector.

3. Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la Representación Legal de los Trabajadores respecto

del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.

4. Mediar a solicitud de cualquiera de las partes, tratando de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la concesión o denegación de los Permisos Individuales de Formación.

5. Informar, evaluar y acordar, en su caso, las propuestas de aprobación de las solicitudes de los Planes de Formación Agrupados de empresas así como las medidas complementarias y de acompañamiento y elevarlos para su financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

6. Elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, el informe de los planes de las empresas de mas de 100 trabajadores.

7. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en las actividades propias de este acuerdo.

8. Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.

9. Ejecutar los acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

10. Estimular la realización de estudios sectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación del sector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las empresas.

11. Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las empresas afectadas.

12. Realizar una Memoria anual sobre la aplicación de este capítulo en lo relativo a formación continua en el sector.

13. Dictar cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir una óptima gestión de la Formación Profesional en el sector y, en su caso, modificar o ampliar las funciones que aquí se fijan.

Artículo 118. De los Tiempos Empleados en Formación Continua

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales por planes de empresa, el tiempo que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma.

Artículo 119. Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial establecido en el Convenio Nacional de Ferralla

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir se estará a lo dispuesto en el apartado b).

b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20% de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de explotación que

afecte sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los Gastos e Ingresos Financieros.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales sino, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

Procedimiento: Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementos salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria del convenio colectivo nacional de Ferralla.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria de Interpretación del convenio colectivo nacional de Ferralla. Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1. Documentación económica que consistirá en los Balances de Situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

1.2. La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3 Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

1.4. Plan de Viabilidad de la Empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1, 1.2 y 1.3 sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

Dentro de los siguientes catorce días naturales las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo nacional de Ferralla en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

La Comisión competente ratificará o denegará dicho acuerdo.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta del Convenio colectivo correspondiente se tomarán por unanimidad.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

ANEXO I. Definición de niveles salariales

Con carácter provisional, hasta la definición de la clasificación profesional y sus correspondientes niveles salariales, se procede a agrupar las categorías actualmente existentes en los niveles que se relacionan a continuación a los efectos de establecer las tablas salariales del presente convenio.

Nivel I: Titulado superior.

Nivel II: Titulado medio.

Nivel III: Jefe de personal, jefe administrativo 1ª

Nivel IV: Jefe administrativo de 2ª, delineante superior, encargado general, encargado general de obra o de fábrica, jefe de sección de organización científica del trabajo, jefe de compras, analista de informática.

Nivel V: Oficial administrativo de 1ª, delineante de 1ª, técnico de organización de 1ª, jefe o encargado de taller, encargado de obras, programador-codificador de informática.

Nivel VI: Oficial administrativo de 2ª, delineante de 2ª, técnico de organización de 2ª, analista de 1ª, viajante, capataz, especialista de oficio, jefes de equipo.

Nivel VII: Almacenero, chofer, oficial ferrallista montador.

Nivel VIII: Oficial de 1ª de oficio, analista de 2ª, operador de informática.

Nivel IX: Oficial de 2ª de oficio, auxiliar administrativo, auxiliar de organización, vendedores, perforista de informática.

Nivel X: Oficial de 3ª de oficio, especialista de 1ª, ayudante de oficio, auxiliar de laboratorio, vigilante, celador, cobrador, guarda jurado.

Nivel XI: Especialista.

Nivel XII: Peón, personal de limpieza.

Tablas salariales

Para el año 2009 las tablas salariales de aplicación del presente convenio serán las que se relacionan a continuación. Para los años sucesivos dichas tablas serán sustituidas por las que resulten de los establecido en el art. 41 de este convenio.

El Oficial Ferrallista Montador es aquel que, desarrollando sus labores a pie de obra, construye las armaduras necesarias para realizar los elementos constructivos de hormigón armado, consistentes en enderezar, medir, cortar y doblar las barras de acero corrugado que formarán parte de las estructuras de hormigón, así como organizar y preparar el tajo, los medios materiales necesarios para realizar dichas armaduras en condiciones óptimas de rendimiento y seguridad.

Se incluirán en esta categoría profesional a los trabajadores que, habitualmente, presten sus servicios a pie de obra realizando alguna de las funciones más importantes anteriormente descritas. (Le corresponde la tabla salarial del Anexo I-Bis).

ANEXO II. Valor del kilometraje

Para 2009 se establece el precio del kilómetro en 0,2 euros.

Para los años 2010, 2011 se incrementará el valor del kilómetro en el mismo porcentaje que las tablas salariales en esos años.

Dieta completa:

Para 2009 el importe de la dieta completa se establece en 29,09 euros.

Para los años 2010, 2011 se incrementará el valor de la dieta en el mismo porcentaje que las tablas salariales en esos años.

Media dieta:

Para 2009 el importe de la media dieta completa se establece en 10,28 euros.

Para los años 2010, 2011 se incrementará el valor de la dieta en el mismo porcentaje que las tablas salariales en esos años.

ANEXO III. Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

D. ..... que ha trabajado en la empresa..... desde..... hasta..... con la categoría de..... declaro que he recibido de ésta la cantidad de..... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En....., a..... de..... de.....

El trabajador,

El trabajador..... usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por.....

Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

SÍ o NO.

ANEXO IV.

Empresa.....

Trabajador.....

Categoría.....

De conformidad con lo estipulado en el art. 10.d) del Convenio General de la Ferralla vigente, suscrito con fecha..... de 2009, de común acuerdo con la empresa....., el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo....., a partir del día....., del mes....., del año.....

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en., a.de.de 2009.

El Trabajador La Empresa

ANEXO V. Póliza de seguro: Baremo de lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante

Porcentaje sobre el capital figurado cabeza y cara en el art. 62 del Convenio

Cabeza y cara

1. Pérdida de sustancia ósea en la pared craneal, claramente apreciable por exploración clínica: 6 al 13.

2. Disminución de la agudeza visual de un ojo en menos del 50% siempre que con corrección no alcance las 7 décimas: 6.

3. Disminución de la agudeza visual de un ojo en más del 50%: 11.

4. Disminución de la agudeza visual en ambos ojos en menos del 50%, siempre que con corrección no alcance en ambos ojos las 7 décimas: 14.

5. Alteraciones de la voz y trastornos del lenguaje, conservándose voz social: 4 al 14.

A) Órganos de la audición:

6. Pérdida de una oreja: 10.

7. Pérdida de las dos orejas: 2.

8. Hipoacusia que no afecte a zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro: 7.

9. Hipoacusia que afecte la zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro: 14.

10. Hipoacusia que afecte la zona conversacional de ambos oídos: 20.

B) Órgano del olfato:

11. Pérdida de la nariz:

1) Tratándose de mujeres: 45.

2) Tratándose de hombres: 22.

12. Deformación o perforación del tabique nasal: 7.

C) Deformaciones en el rostro y en la cabeza no incluida en los epígrafes anteriores:

14. Deformaciones en el rostro y en la cabeza que determinen una alteración importante de su aspecto:

1) Tratándose de mujeres: 7 al 14.

2) Tratándose de hombres: 3 al 14.

15. Deformaciones en el rostro que afecten gravemente a la estética facial, o impidan alguna de las funciones de los órganos exteriores de la cara:

1) Tratándose de mujeres: 11 al 45.

2) Tratándose de hombres: 7 al 14.

Aparato genital

16. Pérdida funcional de testículos:

1) Uno: 6.

2) Dos: 24.

17. Pérdida anatómica de testículos:

1) Uno: 14.

2) Dos: 36.

18. Pérdida parcial del pene, teniendo en cuenta la medida en que afecte a la capacidad «coeundi» y a la micción: 12 al 27.

19. Pérdida total del pene: 38.

20. Pérdida anatómica o funcional de los ovarios:

1) Uno: 16.

2) Dos: 38.

21. Deformaciones de los órganos genitales externos de la mujer: 9 al 36.

Glándulas y vísceras

22. Pérdida de mama en la mujer:

1) Una: 14.

2) Dos: 31.

23. Pérdida de otras glándulas:

1) Salivares: 13.

2) Tiroides: 14.

3) Paratiroides: 14.

4) Pancreática: 25.

24. Pérdida del bazo: 14.

25. Pérdida del riñón: 24.

Miembros superiores

A) Pérdida de los dedos de las manos:

1) Pulgar:

26. Pérdida de la segunda falange (distal): 13 al 10.

2) Índice:

27. Pérdida de la tercera falange (distal): 6-5.

28. Pérdida de la segunda y tercera falange (media y distal): 10-7.

29. Pérdida completa: 14-10.

30. Pérdida del metacarpiano: 6-5.

31. Pérdida completa incluido metacarpiano: 16-13.

3) Medio:

32. Pérdida de la tercera falange (distal): 7-5.

33. Pérdida de la 3ª y 2ª falange (distal y media): 11-8.

34. Pérdida completa: 14-10.

35. Pérdida del metacarpiano: 6-5.

36. Pérdida completa incluido metacarpiano: 16-13.

4) Dedo anular:

37. Pérdida de la tercera falange (distal): 5-4.

38. Pérdida de la 3ª y 2ª falange (distal y media): 8-6.

39. Pérdida completa: 10-7.

40. Pérdida del metacarpiano: 4-4.

41. Pérdida completa incluido metacarpiano: 13-10.

5) Meñique:

42. Pérdida de la tercera falange (distal): 4-3.

43. Pérdida de la 3ª y 2ª falange (distal y media): 6-5.

44. Pérdida completa: 8-6.

45. Pérdida del metacarpiano: 6-6.

46. Pérdida completa incluido metacarpiano: 10-8.

B) Anquilosis:

1) Codo y muñeca.

47. Anquilosis del codo en posición favorable (ángulo de 80 a 90°): 17-13.

48. Anquilosis de la muñeca: 16-11.

2) Pulgar:

49. De la articulación interfalángica: 10-5.

50. De la articulación metacarpofalángica: 14-10.

51. De la articulación interfalángica y metacarpofalángica: 16-13.

52. De la articulación carpometacarpiana: 18-14.

3) Índice:

53. De la articulación 2ª interfalángica (distal): 5-4.

54. De la articulación 1ª interfalángica: 8-6.

55. De la articulación metacarpofalángica: 8-6.

56. De las dos articulaciones interfalángica asociadas: 8-6.

57. De las articulaciones metacarpofalángica y una interfalángica asociada: 11-8.

58. De las tres articulaciones: 14-11.

4) Medio:

59. De la articulación 2ª Inferfalángica (distal): 4-3.

60. De la articulación 1ª Interfalángica: 5-4.

61. De la articulación metacarpofalángica: 5-4.

62. De las dos articulaciones interfalángica asociadas: 7-5.

63. De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica asociada: 8-6.

64. De las articulaciones: 11-8.

5) Anular y meñique:

65. De la articulación 2ª Interfalángica (distal): 4-3.

66. De la articulación 1ª falángica: 5-3.

67. De las articulaciones metacarpofalángicas: 5-3.

68. De las articulaciones interfalángicas: 7-5.

69. De las articulaciones metacarpofalángicas y una interfalángica: 8-6.

70. De las articulaciones: 11-8.

C) Rigideces articulares:

1) Hombro:

71. Limitaciones de la movilidad conjunta de la articulación en menos de un 50%: 6-6.

72. Limitación de la movilidad conjunta de la articulación en más de un 50%: 16-13.

2) Codo:

73. Limitación de la movilidad en menos de un 50%: 11-8.

74. Limitación de la movilidad en más de un 50%: 14-11.

3) Antebrazo:

75. Limitación de la prosupinación en menos de un 50%: 6-3.

76. Limitación de la prosupinación en más de un 50% (ambas limitaciones se mediarán a partir de la posición

intermedia): 14-10.

4) Muñeca:

77. Limitación de la movilidad en menos de un 50%: 6-3.

78. Limitación de la movilidad en más de un 50% (también se determinarán estas limitaciones a partir de la posición intermedia): 13-10.

5) Pulgar:

79. Limitación de la movilidad global en menos de un 50%: 8-5.

6) Índice:

80. Limitación de la movilidad global en más de un 50%: 5-3.

7) Medio, anular y meñique:

81. Limitación de la movilidad global en más de un 50%: 4-3.

Miembros inferiores

A) Pérdida de los dedos de los pies:

1) Primer dedo:

82. Pérdida total: 10.

83. Pérdida de la segunda falange: 5.

2) 2º, 3er y 4º dedos:

84. Pérdida total (cada uno): 4.

85. Pérdida parcial de cada uno: 3.

3) Quinto dedo:

86. Pérdida total: 4.

87. Pérdida parcial: 3.

B) Anquilosis:

1) Rodilla:

88. En posición favorable (extensión o flexión hasta 170°, incluido acortamiento hasta 4 cm): 17.

2) Articulación Tibioperonea astragalina:

89. En posición favorable (en ángulo recto o flexión plantar de hasta 100°): 14.

3) Tarso:

90. De la articulación astragalina o de las otras mediotarsianas en buena posición funcional: 11.

91. Tripe artrodesis: 15.

4) Dedos:

92. Anquilosis de primer dedo:

1) Articulación interfalángica: 3.

2) Articulación metatarso falángica: 5.

3) Anquilosis de las dos articulaciones: 7.

93. Anquilosis de cualquiera de los demás dedos: 3.

94. Anquilosis de dos dedos: 3.

95. Anquilosis de tres dedos de un pie: 6.

96. Anquilosis de cuatro dedos de un pie (en caso de anquilosis de los 5 dedos del pie, el pulgar se valorará a parte): 6.

C) Rigideces articulares:

1) Rodilla:

97. Flexión residual entre 180 y 135°: 11.

98. Flexión residual entre 135 y 90°: 7.

99. Flexión residual superior a 90°: 4.

100. Extensión residual entre 135 y 180°: 5.

2) Articulación tibioperonea astragalina:

101. Disminución de la movilidad global en más de un 50%: 12.

102. Disminución de la movilidad global en menos de un 50%: 6.

3) Dedos:

103. Rigidez articular del primer dedo: 3.

104. Del primer dedo y segundo dedos: 4.

105. De 3 dedos de un pie: 4.

106. De 4 dedos de un pie: 5.

107. De los 5 dedos de un pie: 7.

Acortamientos:

108. De dos a cuatro centímetros: 8.

109. De cuatro a diez centímetros: 14.

Cicatrices no incluidas en los epígrafes anteriores

110. Según las características de las mismas y, en su caso, las perturbaciones funcionales que se produzcan: 3 al 12.

Póliza de seguro: Baremo de secuelas derivadas de accidentes provenientes de la vida extraprofesional

Se calificarán según el siguiente baremo:

	% Dcho.	% Izdo.
Pérdida total del brazo o de la mano	**60**	**50**
Pérdida total del movimiento del hombro	**30**	**20**

Pérdida total del movimiento del codo	**20**	**15**
Pérdida total del pulgar y del índice de la mano	**40**	**30**
Pérdida total del movimiento de la muñeca	**20**	**15**
Pérdida total de tres dedos de la mano que no sea el pulgar o índice	**25**	**20**
Pérdida del pulgar y otro que no sea el índice de la mano	**30**	**25**
Pérdida de tres dedos de la mano, incluidos pulgar o índice	**35**	**30**
Pérdida del índice de la mano y otro que no sea el pulgar	**25**	**20**
Pérdida del pulgar de la mano, sólo	**22**	**18**
Pérdida del índice de la mano, sólo	**15**	**12**
Pérdida del medio, anular o meñique de la mano	**10**	**8**
Pérdida de dos de estos últimos dedos de la mano	**15**	**12**
Pérdida de una pierna o pie	**50**	
Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos	**40**	
Sordera completa de los dos oídos	**40**	
Sordera completa de un oído	**10**	
Ablación de la mandíbula inferior	**30**	
Pérdida total de un ojo o reducción a la mitad de visión binocular	**30**	
Fractura no consolidada de una pierna o pie	**25**	
Fractura no consolidada de una rótula	**20**	
Pérdida total del movimiento de una cadera o rodilla	**20**	
Acortamiento por lo menos de 5 cm de un miembro inferior	**15**	
Pérdida del dedo pulgar de un pie	**10**	
Pérdida de otro dedo de un pie	**5**	

Las invalideces no específicas se indemnizarán en proporción a su gravedad, comparándola a la de los casos que se enumeran, sin tener en cuenta la profesión del Asegurado.

La impotencia funcional absoluta y permanente de un miembro es asimilable a la pérdida total del mismo.

La indemnización total pagadera por varias pérdidas o inutilizaciones de miembros causadas por un mismo accidente se calcula sumando los importes correspondientes a cada una de las mismas, sin que dicha indemnización total pueda exceder de la cantidad asegurada para el caso de invalidez completa.

Si antes del accidente el Asegurado presentaba defectos corporales, la invalidez causada por dicho accidente no podrá ser clasificada en un grado mayor al que resultaría si la víctima fuera una persona normal, desde el punto de vista de la integridad anatómica.

Disposición transitoria primera.

Se procederá a fecha 31 de diciembre de 2010 a la reducción de una de las tablas salariales del convenio integrándola en otra.

TABLA SALARIAL I

Ávila, Castellón, Ciudad Real, Jaén, Las Palmas, Lleida, Lugo, Pontevedra, Salamanca, Tenerife

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio/diciembre	Salario anual
NIVEL I	1.146,17	278,08	74,54	1.498,79	1.498,79	20.983,06
NIVEL II	1.082,00	259,57	74,54	1.416,11	1.416,11	19.825,54
NIVEL III	945,58	219,20	74,54	1.239,32	1.239,32	17.350,48
NIVEL IV	848,66	188,53	74,54	1.111,73	1.111,73	15.564,22
NIVEL V	837,15	186,20	74,54	1.097,89	1.097,89	15.370,46
NIVEL VI	796,82	173,16	74,54	1.044,52	1.044,52	14.623,28
NIVEL VII	761,09	161,79	74,54	997,42	997,42	13.963,88
NIVEL VIII	809,30	177,34	74,54	1.061,18	1.061,18	14.856,52
NIVEL IX	792,85	172,00	74,54	1.039,39	1.039,39	14.551,46
NIVEL X	775,75	166,56	74,54	1.016,85	1.016,85	14.235,90
NIVEL XI	767,11	163,69	74,54	1.005,34	1.005,34	14.074,76
NIVEL XII	750,55	158,38	74,54	983,47	983,47	13.768,58

Tabla salarial: Oficial Ferrallista Montador 2009

Provincia	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio/diciembre	Salario anual
Álava	1.279,09	279,90	131,72	1.690,71	1.690,71	23.669,94
Albacete	1.149,04	239,94	112,92	1.501,90	1.501,90	21.026,60
Alicante	999,65	216,07	101,69	1.317,41	1.317,41	18.443,74
Almería	935,64	194,54	91,55	1.221,73	1.221,73	17.104,22
Asturias	1.074,44	229,03	107,79	1.411,26	1.411,26	19.757,64
Ávila	856,43	175,43	82,54	1.114,40	1.114,40	15.601,60
Badajoz	901,47	183,69	86,45	1.171,61	1.171,61	16.402,54
Baleares	1.057,94	225,27	106,00	1.389,21	1.389,21	19.448,94
Barcelona	1.302,08	280,93	132,21	1.715,22	1.715,22	24.013,08
Burgos	1.017,60	217,83	102,50	1.337,93	1.337,93	18.731,02
Cáceres	855,24	183,69	86,45	1.125,38	1.125,38	15.755,32
Cádiz	1.030,02	216,14	101,73	1.347,89	1.347,89	18.870,46
Cantabria	984,72	210,39	99,01	1.294,12	1.294,12	18.117,68
Castellón	917,01	198,08	93,21	1.208,30	1.208,30	16.916,20
Ceuta	1.029,30	205,64	96,76	1.331,70	1.331,70	18.643,80
Ciudad Real	940,29	190,16	89,49	1.219,94	1.219,94	17.079,16
Córdoba	1.164,26	238,84	112,38	1.515,48	1.515,48	21.216,72
Cuenca	915,33	195,42	91,96	1.202,71	1.202,71	16.837,94
Girona	1.116,43	238,03	112,03	1.466,49	1.466,49	20.530,86
Granada	1.110,26	232,01	109,18	1.451,45	1.451,45	20.320,30
Guadalajara	964,49	207,30	97,56	1.269,35	1.269,35	17.770,90
Guipúzcoa	1.256,89	281,63	132,52	1.671,04	1.671,04	23.394,56

Huelva	**1.145,27**	**238,03**	**112,03**	**1.495,33**	**1.495,33**	**20.934,62**
Huesca	**1.046,48**	**214,94**	**101,17**	**1.362,59**	**1.362,59**	**19.076,26**
Jaén	**964,24**	**197,48**	**92,92**	**1.254,64**	**1.254,64**	**17.564,96**
A Coruña	**902,72**	**197,19**	**92,81**	**1.192,72**	**1.192,72**	**16.698,08**
La Rioja	**1.106,18**	**241,75**	**113,77**	**1.461,70**	**1.461,70**	**20.463,80**
Las Palmas	**906,66**	**187,21**	**88,10**	**1.181,97**	**1.181,97**	**16.547,58**
León	**1.042,25**	**213,97**	**100,70**	**1.356,92**	**1.356,92**	**18.996,88**
Lleida	**960,40**	**204,74**	**96,33**	**1.261,47**	**1.261,47**	**17.660,58**
Lugo	**804,60**	**173,41**	**81,61**	**1.059,62**	**1.059,62**	**14.834,68**
Madrid	**974,28**	**215,72**	**101,54**	**1.291,54**	**1.291,54**	**18.081,56**
Málaga	**1.038,64**	**219,41**	**103,27**	**1.361,32**	**1.361,32**	**19.058,48**
Melilla	**947,42**	**195,15**	**91,84**	**1.234,41**	**1.234,41**	**17.281,74**
Murcia	**978,50**	**209,88**	**98,76**	**1.287,14**	**1.287,14**	**18.019,96**
Navarra	**1.221,09**	**263,05**	**123,77**	**1.607,91**	**1.607,91**	**22.510,74**
Ourense	**857,20**	**185,53**	**87,29**	**1.130,02**	**1.130,02**	**15.820,28**
Palencia	**874,17**	**190,24**	**89,54**	**1.153,95**	**1.153,95**	**16.155,30**
Pontevedra	**860,58**	**185,36**	**87,22**	**1.133,16**	**1.133,16**	**15.864,24**
Sta. Cruz Tenerife	**815,97**	**180,57**	**84,97**	**1.081,51**	**1.081,51**	**15.141,14**
Salamanca	**800,96**	**166,10**	**78,16**	**1.045,22**	**1.045,22**	**14.633,08**
Segovia	**922,24**	**199,97**	**94,09**	**1.216,30**	**1.216,30**	**17.028,20**
Sevilla	**1.177,59**	**242,94**	**114,31**	**1.534,84**	**1.534,84**	**21.487,76**
Soria	**962,93**	**194,58**	**91,58**	**1.249,09**	**1.249,09**	**17.487,26**
Tarragona	**1.099,33**	**241,00**	**113,41**	**1.453,74**	**1.453,74**	**20.352,36**
Teruel	**920,23**	**190,24**	**89,54**	**1.200,01**	**1.200,01**	**16.800,14**
Toledo	**915,07**	**195,78**	**92,13**	**1.202,98**	**1.202,98**	**16.841,72**
Valencia	**932,99**	**202,99**	**95,50**	**1.231,48**	**1.231,48**	**17.240,72**
Valladolid	**900,17**	**195,78**	**92,13**	**1.188,08**	**1.188,08**	**16.633,12**
Vizcaya	**1.206,55**	**261,10**	**122,84**	**1.590,49**	**1.590,49**	**22.266,86**
Zamora	**922,58**	**185,39**	**87,24**	**1.195,21**	**1.195,21**	**16.732,94**
Zaragoza	**1.212,60**	**265,24**	**124,83**	**1.602,67**	**1.602,67**	**22.437,38**

TABLA SALARIAL II 2009

Almería, Badajoz, Cáceres, Cuenca, Guadalajara, Huesca, León, Ourense, Soria, Tarragona, Zamora, Zaragoza

	Salario base	**Plus salarial o de asistencia**	**Plus extra-salarial**	**Total mes**	**Pagas extras junio/diciembre**	**Salario anual**
NIVEL I	**1.186,09**	**287,61**	**79,67**	**1.553,37**	**1.553,37**	**21.747,18**
NIVEL II	**1.148,29**	**275,82**	**79,67**	**1.503,78**	**1.503,78**	**21.052,92**
NIVEL III	**1.027,37**	**238,32**	**79,67**	**1.345,36**	**1.345,36**	**18.835,04**
NIVEL IV	**940,09**	**210,26**	**79,67**	**1.230,02**	**1.230,02**	**17.220,28**
NIVEL V	**921,24**	**205,39**	**79,67**	**1.206,30**	**1.206,30**	**16.888,20**
NIVEL VI	**881,75**	**193,18**	**79,67**	**1.154,60**	**1.154,60**	**16.164,40**
NIVEL VII	**825,79**	**175,99**	**79,67**	**1.081,45**	**1.081,45**	**15.140,30**
NIVEL VIII	**878,27**	**192,49**	**79,67**	**1.150,43**	**1.150,43**	**16.106,02**
NIVEL IX	**857,12**	**185,92**	**79,67**	**1.122,71**	**1.122,71**	**15.717,94**
NIVEL X	**830,61**	**177,50**	**79,67**	**1.087,78**	**1.087,78**	**15.228,92**
NIVEL XI	**820,23**	**174,20**	**79,67**	**1.074,10**	**1.074,10**	**15.037,40**
NIVEL XII	**804,39**	**169,30**	**79,67**	**1.053,36**	**1.053,36**	**14.747,04**

Anexo II

Año 2009

Valor del kilometraje: 0,22 euros/km.

Dieta completa: 29,09 euros.

Media dieta: 10,28 euros.

2009: 0,010.

TABLA SALARIAL III 2009

Madrid, Palencia, Teruel, Valencia, Albacete, A Coruña, Asturias, Murcia, Segovia, Sevilla, Toledo, Valladolid

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio/diciembre	Salario anual
NIVEL I	1.370,52	345,00	81,56	1.797,08	1.797,08	25.159,12
NIVEL II	1.273,77	314,84	81,56	1.670,17	1.670,17	23.382,38
NIVEL III	1.097,71	260,17	81,56	1.439,44	1.439,44	20.152,16
NIVEL IV	1.041,22	239,76	83,96	1.364,94	1.364,94	19.109,16
NIVEL V	985,37	221,50	83,96	1.290,83	1.290,83	18.071,62
NIVEL VI	942,38	207,92	83,96	1.234,26	1.234,26	17.279,64
NIVEL VII	876,01	186,58	83,96	1.146,55	1.146,55	16.051,70
NIVEL VIII	922,79	201,73	83,96	1.208,48	1.208,48	16.918,72
NIVEL IX	902,83	195,38	83,96	1.182,17	1.182,17	16.550,38
NIVEL X	870,29	184,84	83,96	1.139,09	1.139,09	15.947,26
NIVEL XI	868,73	184,37	83,96	1.137,06	1.137,06	15.918,84
NIVEL XII	850,06	178,45	83,96	1.112,47	1.112,47	15.574,58

TABLA SALARIAL IV 2009

Alicante, Cantabria, La Rioja, Vizcaya, Baleares, Cádiz y Barcelona

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio/diciembre	Salario anual
NIVEL I	1.562,07	390,17	88,31	2.040,55	2.040,55	28.567,70
NIVEL II	1.447,28	355,79	88,31	1.891,38	1.891,38	26.479,32
NIVEL III	1.246,61	296,37	88,31	1.631,29	1.631,29	22.838,06
NIVEL IV	1.167,14	272,96	88,31	1.528,41	1.528,41	21.397,74
NIVEL V	1.074,91	245,72	88,31	1.408,94	1.408,94	19.725,16
NIVEL VI	985,97	216,53	88,31	1.290,81	1.290,81	18.071,34
NIVEL VII	921,26	195,06	88,31	1.204,63	1.204,63	16.864,82
NIVEL VIII	1.002,39	222,08	88,31	1.312,78	1.312,78	18.378,92
NIVEL IX	964,18	209,52	88,31	1.262,01	1.262,01	17.668,14
NIVEL X	926,48	197,14	88,31	1.211,93	1.211,93	16.967,02
NIVEL XI	910,98	191,96	88,31	1.191,25	1.191,25	16.677,50
NIVEL XII	897,45	187,62	88,31	1.173,38	1.173,38	16.427,32

TABLA SALARIAL V

Burgos, Granada, Málaga, Navarra

	Salario base	Plus salarial o de asistencia	Plus extra-salarial	Total mes	Pagas extras junio/diciembre	Salario anual
NIVEL I	1.482,96	317,35	94,34	1.894,65	1.894,65	26.525,10

NIVEL II	**1.197,85**	**273,73**	**94,34**	**1.565,92**	**1.565,92**	**21.922,88**
NIVEL III	**1.126,59**	**253,61**	**94,34**	**1.474,54**	**1.474,54**	**20.643,56**
NIVEL IV	**1.081,22**	**239,62**	**94,34**	**1.415,18**	**1.415,18**	**19.812,52**
NIVEL V	**1.032,41**	**224,87**	**94,34**	**1.351,62**	**1.351,62**	**18.922,68**
NIVEL VI	**991,08**	**211,84**	**94,34**	**1.297,26**	**1.297,26**	**18.161,64**
NIVEL VII	**958,57**	**201,40**	**94,34**	**1.254,31**	**1.254,31**	**17.560,34**
NIVEL VIII	**1.024,26**	**222,96**	**94,34**	**1.341,56**	**1.341,56**	**18.781,84**
NIVEL IX	**997,65**	**214,29**	**94,34**	**1.306,28**	**1.306,28**	**18.287,92**
NIVEL X	**972,72**	**206,08**	**94,34**	**1.273,14**	**1.273,14**	**17.823,96**
NIVEL XI	**965,41**	**203,79**	**94,34**	**1.263,54**	**1.263,54**	**17.689,56**
NIVEL XII	**955,04**	**200,43**	**94,34**	**1.249,81**	**1.249,81**	**17.497,34**

TABLA SALARIAL VI

Álava, Córdoba, Girona, Guipúzcoa, Huelva

	Salario base	**Plus salarial o de asistencia**	**Plus extra-salarial**	**Total mes**	**Pagas extras junio/diciembre**	**Salario anual**
NIVEL I	**1.625,67**	**396,89**	**101,99**	**2.124,55**	**2.124,55**	**29.743,70**
NIVEL II	**1.539,98**	**374,30**	**101,99**	**2.016,27**	**2.016,27**	**28.227,78**
NIVEL III	**1.355,12**	**317,92**	**101,99**	**1.775,03**	**1.775,03**	**24.850,42**
NIVEL IV	**1.286,27**	**298,33**	**101,99**	**1.686,59**	**1.686,59**	**23.612,26**
NIVEL V	**1.197,74**	**270,34**	**101,99**	**1.570,07**	**1.570,07**	**21.980,98**
NIVEL VI	**1.125,46**	**249,36**	**101,99**	**1.476,81**	**1.476,81**	**20.675,34**
NIVEL VII	**1.050,73**	**225,38**	**101,99**	**1.378,10**	**1.378,10**	**19.293,40**
NIVEL VIII	**1.119,54**	**244,74**	**101,99**	**1.466,27**	**1.466,27**	**20.527,78**
NIVEL IX	**1.082,80**	**234,73**	**101,99**	**1.419,52**	**1.419,52**	**19.873,28**
NIVEL X	**1.039,13**	**221,52**	**101,99**	**1.362,64**	**1.362,64**	**19.076,96**
NIVEL XI	**1.028,34**	**219,09**	**101,99**	**1.349,42**	**1.349,42**	**18.891,88**
NIVEL XII	**1.019,80**	**216,71**	**101,99**	**1.338,50**	**1.338,50**	**18.739,00**