



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 12 de noviembre de 2015, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del Sector para la Industria del Metal del Principado de Asturias en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del Sector para la Industria del Metal del Principado de Asturias (expediente C-035/2015, código 33000695011979), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 15 de octubre de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

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

Oviedo, 12 de noviembre de 2015.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D., autorizada en Resolución de 14-8-2015 (publicada en el BOPA n.º 191, de 18-VIII-2015), el Director General de Trabajo.—Cód. 2015-16800.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DEL METAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

ACTA DE OTORGAMIENTO

Asistentes:

Por MCA-UGT:

- D. Eduardo Donaire Yáñez.
- D. Javier Campa Méndez.
- D. José Ángel Álvarez Suárez.
- D. Javier Fernández Lanero.
- D. Carlos Santano Rosado.
- D. José Antonio Nistal Cabal.
- D. Juan José Iglesias Martínez.
- D. Adrián Morán Herrero.
- D. Jerónimo Fernández González.
- D.^a Nerea Monroy Rosal.
- D. Francisco Manuel Álvarez Torre.
- D. Adolfo Quiñones González.
- D. Jenaro Martínez Paramio.

Por CC.OO. de Industria:

- D. Ángel Manuel García Fernández.
- D. José Luis Rodríguez Fernández.
- D. Juan José Sánchez Cabrera.



- D. Juan Carlos Tuseet Sánchez.
- D. Alejandro Viciosa Niño.
- D. David Gutiérrez Cabo.
- D. Daniel García Martínez.
- D. Gerardo Luis Argüelles Diego.
- D. Guillermo Díaz Balsera.
- D. Damián Manzano Carneiro
- D. Manuel Pérez Uría.
- D. José Luis García Montes.
- D. Antonio Fernández González.

Por FEMETAL:

- D. Guillermo Ulacia Arnáiz.
- D. Luis Fernández Oro.
- D.^a Sara Fernández-Ahuja Alonso.
- D.^a Salomé González Valea.
- D. José Martínez Iglesias.
- D. José Manuel Cabiellas Vallina.
- D. Belarmino Feito Álvarez.
- D. Dimas González Torre.
- D. Manuel Nevares Vega.
- D.^a María Pérez Medina.
- D.^a Carmen Martínez Hevia.
- D. Jorge Montoto González

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

Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo para la negociación del Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias, por unanimidad en cuanto a la representación empresarial, Femetal, y por todos los representantes de las Centrales Sindicales de CC.OO. de Industria y MCA-UGT, en cuanto a la representación social:

ACUERDAN

1.º—Firmar y suscribir el texto del Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias para los años 2015-2016, cuya copia se une a la presente Acta.

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

Por UGT.

Por CC.OO.

Por FEMETAL.

TABLAS SALARIALES AÑO 2015

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DEL METAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Nivel	Salario convenio por día natural	Plus asistencia por día trabajado	Carencia incentivo por día trabajado	Plus convenio por día natural	Pagas extras	Horas extras	Plus festivo
1. Titulado Superior	50,26	6,82	5,21	2,09	1.872,29	18,30	147,19
2. Titulado Medio	46,99	6,82	4,93	2,09	1.766,33	17,24	139,51
3. Jefe Administrativo 1. ^a	44,06	6,73	4,64	2,09	1.669,18	16,31	130,15
4. Jefe Administrativo 2. ^a	41,25	6,65	4,39	2,09	1.575,83	15,38	122,47
5. Oficial Administrativo 1. ^a	38,25	6,65	3,93	2,09	1.475,35	14,39	114,33
6. Oficial Administrativo 2. ^a	36,52	6,65	3,84	2,09	1.421,75	13,87	110,08
7. Oficial 1. ^a	35,05	6,65	3,68	2,09	1.371,33	13,38	107,88



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

Jornada, vacaciones, permisos y licencias

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

Jornada y tiempo efectivo de trabajo:

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una Jornada Laboral Ordinaria máxima anual de 1.736 horas de trabajo efectivo en cada una de las anualidades de vigencia del presente Convenio.

Días 24 y 31 de diciembre:

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

Disponibilidad de horas:

Dentro de los límites de la jornada indicada, y de los límites máximos y mínimos legalmente establecidos o que pudieran establecerse y respetando el descanso mínimo semanal y el de doce horas entre jornadas, las empresas podrán disponer de hasta un máximo de 80 horas/trabajador para el año 2015 y de hasta un máximo de 80 horas/trabajador para el año 2016, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la Empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc.

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

1. Preaviso de setenta y dos horas a los afectados y al Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.
2. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, vacaciones y puentes.
3. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas con retribuciones económicas complementarias sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural correspondiente.

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

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

No obstante lo anterior, las empresas siempre que concurran las causas reseñadas, podrán ampliar dicha disponibilidad de horas, hasta un máximo de 120 horas/trabajador, durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

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

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

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

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

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



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

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

Descansos compensatorios

Aquellas empresas, que realicen una jornada diaria de 8 horas, o una jornada diaria, superior a la media resultante de distribuir la jornada anual de 1.736 horas, entre el número de días de trabajo de un operario, en cada año natural, correspondiente, durante la vigencia del Convenio, establecerán de forma obligatoria descansos compensatorios en evitación de que se genere exceso de jornada por tal causa.

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

Los descansos compensatorios se generan en función de los días efectivamente trabajados. Por cada día efectivo de trabajo, se genera como descanso compensatorio, el número de minutos, en que la jornada efectiva de trabajo, exceda la media resultante de distribuir la jornada anual de 1.736 horas, entre el número de días ordinarios de trabajo de un operario, en cada año natural correspondiente.

Uno.—Se establecen de forma obligatoria, como fechas para el disfrute de descansos compensatorios, los puentes de un día, coincidentes con Fiestas de carácter Nacional. Aquellos trabajadores que por ausencias injustificadas, bajas de enfermedad, accidente, permisos retribuidos, o no retribuidos, fechas de contratación, etc., no hayan generado íntegramente el exceso de jornada necesario para el disfrute de un día completo, descansarán dichos días, pero solamente percibirán los conceptos retributivos correspondientes a la parte proporcional del descanso que hayan generado.

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

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

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

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

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

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

Cuatro.—Con la finalidad de garantizar el efectivo disfrute de los descansos compensatorios, todas las empresas afectadas por el presente Convenio, llevarán un registro por cada trabajador, donde consten los excesos de jornada que hayan generado en cada mensualidad, y las fechas en las que hayan disfrutado de los descansos compensatorios correspondientes. Los representantes de los trabajadores en la empresa tendrán derecho a conocer los datos anteriormente citados.



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

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

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

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

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

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

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

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

En aquellas empresas en que sea habitual efectuar el trabajo a turnos se establecerá un calendario en el que se especifiquen los sistemas de rotación entre los trabajadores que estén sometidos a tal sistema de trabajo.

Artículo 6.—*Horas extraordinarias.*

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

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias estructurales, tales como aquellas que sean necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o mantenimiento: Realización siempre que no sea posible la sustitución por contrataciones temporales o a tiempos parciales, prevista en la Ley, y exista mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa.
4. Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales, pactadas en el presente artículo, se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral por la empresa, con la conformidad de los representantes de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

En el sistema de turnos, si el descanso habitual coincide con un festivo, el primer día de trabajo siguiente se abonará como trabajo en festivo.

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

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



Artículo 8.—Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones; la fecha de disfrute de las mismas se comunicará por escrito al trabajador. Las vacaciones podrán disfrutarse fraccionadamente, por acuerdo entre empresa y trabajador, respetando los límites legales, y la adecuada proporción entre días laborables y naturales. No obstante y salvo casos excepcionales no podrá fraccionarse en más de dos, el período total de disfrute de vacaciones.

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

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

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

El período de 30 días establecido es el que corresponde a un año de trabajo en la empresa. No obstante, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, el personal que por ser de nuevo ingreso o por haberse reincorporado de la situación de excedencia, o cualquier otra situación de baja en la que no se devengue derecho a vacaciones no cuente en su haber con un año de servicio del año natural en el que se efectúe el alta, tendrá derecho a disfrutar en dicho año, y en la tanda que le corresponda, un número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado en el mismo y redondeándose la fracción por exceso.

Los eventuales podrán disfrutar sus vacaciones semestralmente, previo acuerdo con la empresa.

Se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, fijándose una rotación entre los trabajadores de la plantilla siempre que sea posible.

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

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

La fecha para el disfrute de las vacaciones se fijará por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y representantes legales de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9.—Licencias.

El trabajador, avisando con debida antelación, tendrá derecho a licencias retribuidas en los siguientes supuestos:

- A) Tres días laborables por fallecimiento de padres, padrastros, cónyuge, hijos y hermanos del trabajador, así como por nacimiento de hijos legalmente reconocidos. Dos días naturales por fallecimiento de padres, padrastros y hermanos políticos, nietos y abuelos, tanto consanguíneos como afines. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera o dentro de la provincia, y siempre que el desplazamiento implique un recorrido superior a 125 kilómetros en viaje de ida y otros tantos en el de vuelta, tendrán derecho a cinco días naturales.
- B) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización de padres, padrastros, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos tanto consanguíneos como afines. Si la enfermedad grave fuera de padres, padrastros, cónyuge



- e hijos, el permiso podrá fraccionarse en medias jornadas. El disfrute de los días podrá ser alterno. No obstante y dentro del proceso de enfermedad grave el trabajador podrá determinar la fecha del disfrute del permiso.
- C) Un día natural por fallecimiento de tíos, sobrinos, bisabuelos, afines y consanguíneos.
 - D) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - E) Un día natural por matrimonio de hijo, hermano o padres, coincidente con el día de la boda.
 - F) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
 - G) Para la categoría de conductor, la empresa le concederá retribuido el tiempo necesario para la renovación de su carnet de conducir.
 - H) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas año que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.
 - I) Por el tiempo necesario para acudir a una citación judicial, siempre que lo sea en calidad de testigo o perito, y sea citado judicialmente. Si el trabajador está citado como imputado en un procedimiento penal, el permiso no será retribuido. Si resulta absuelto se abonará el permiso como retribuido.

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

Artículo 10.—Permisos no retribuidos.

El trabajador tendrá derecho sin retribución alguna a los siguientes permisos:

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

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

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

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

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

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

Artículo 11.—Maternidad.

La evaluación de los riesgos a que se refiere la Ley 31/95 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las



condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

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

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

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

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

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta ocho semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de reducción de su jornada diaria, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias



surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 12.—Excedencias.

A.—Excedencia forzosa.

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

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

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

B.—Excedencia voluntaria.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El trabajador tendrá derecho al reingreso si lo solicita con un mes de antelación a la expiración del plazo de terminación de la excedencia.

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

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

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

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

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

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

Productividad y absentismo

Artículo 13.—Incentivos.

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

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

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

Si durante el período de adaptación el trabajador o trabajadores afectados obtuvieron rendimiento superior al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima de incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho

al Plus Carencia de Incentivo. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dure la disminución.

Artículo 14.—*Productividad.*

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

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

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

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

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

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias sectoriales y/o de empresa, que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.
3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.
4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.
5. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitidos por los trabajadores.
6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

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

- A. Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado normal.
 - B. Inversiones que creen puestos de trabajo.
 - C. Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.
7. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.
 8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - A. Información previa de los mismos trabajadores.
 - B. Que, objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
 - C. Establecimiento de períodos de prueba y adaptación cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
 - D. Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley y por el presente Convenio.

Artículo 15.—*Absentismo.*

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto el aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con las adecuadas condicio-



nes de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebrantamiento que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada la negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos,

ACUERDAN

- 1.º) Requerir a las autoridades competentes que se tomen las medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a las empresas favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a lo señalado anteriormente.
- 2.º) Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido, se aplicarán los Convenios de la O.I.T.
- 3.º) Los representantes legales de los trabajadores, deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a la tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.
- 4.º) Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendiendo como tal la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal calificación los siguientes supuestos dentro de lo establecido legalmente.
 - 4.1.) Los de licencias retribuidas.
 - 4.2.) Las ausencias por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
 - 4.3.) Los de realización de funciones de carácter sindical o de representación de los trabajadores.
 - 4.4.) Las situaciones de Incapacidad Temporal por maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, cuando la baja por esta causa dure al menos veinte días o exija hospitalización.
 - 4.5.) Las derivadas de la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando lo disponga la Autoridad Laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes de los trabajadores.
 - 4.6.) Los casos de suspensión del contrato de trabajo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto no estén previstos en los anteriores.
- 5.º) Se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresas, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.
- 6.º) Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal tanto el debido a causas injustificadas, como los supuestos fraudulentos), se negociará libremente esta cuestión cuando las partes así lo acuerden o bien cuando se sobrepasen determinados niveles acordados a nivel sectorial, territorial o de empresa.

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

 - Reducción de las causas que lo generan.
 - Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para los trabajadores.
- 7.º) Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.
- 8.º) Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de las respectivas Comisiones constituidas a través del presente Convenio.

Artículo 16.—*Movilidad funcional y trabajos de categoría superior o inferior a la ostentada.*

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

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

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

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en



la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 17.—*Jubilaciones especiales.*

Uno.—Los trabajadores que al cumplir los 64 años, quieran acogerse al Real Decreto 1.194/1.985, sobre Jubilación Anticipada, lo comunicarán a la Empresa que tramitará dicha solicitud a la mayor brevedad posible. A este derecho sólo podrán acogerse aquellos trabajadores a los que resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Si se cumple el anterior requisito, la Empresa estará obligada a contratar un nuevo trabajador para cubrir la vacante del trabajador que se jubila, con un contrato, que como mínimo, tendrá la duración equivalente al tiempo que le falte al trabajador jubilable para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que le corresponda.

Dos.—Jubilación parcial-contrato relevo.

Las empresas facilitarán la jubilación parcial del trabajador que reúna las condiciones de edad y que lo solicite, suscribiendo simultáneamente un contrato de relevo, y quedando sometido el trabajador a las especificaciones de un contrato a tiempo parcial.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con una antelación mínima de tres meses.

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

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

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

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

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

- b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente, o cuando exista una correspondencia entre las bases de cotización, de modo que la del trabajador relevista sea igual o superior al 65 por 100 de la base por la que cotizaba el relevado al causar la jubilación parcial.

Artículo 18.—*Trabajadores con discapacidad.*

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

Artículo 19.—*Capacidad disminuida.*

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

Artículo 20.—*Desplazamientos.*

A.—Desplazamientos.



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

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

En atención a los siguientes días de desplazamiento es el empleador se verá obligado a preavisar al trabajador según lo que a continuación se señala:

Tiempo desplazamiento	Días preaviso
De 1 a 5 días	0
De 6 a 14 días	2
De 15 días a 6 meses	4
Superior a 6 meses	6

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

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

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

Desplazamiento trasnacional de trabajadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los desplazamientos que se originen al trabajador por la permanente movilidad de los puestos de trabajo, tendrán el siguiente tratamiento:

B.1.—Medios de transporte.



Para aquellos supuestos a que se refiere el presente acuerdo, es decir, cuando el lugar de trabajo, no sea el centro de trabajo habitual de la empresa, para acudir a los distintos destinos, donde debe realizar su actividad, el trabajador podrá utilizar los siguientes medios de transporte:

- Medio de locomoción facilitado por la empresa.
- Servicios públicos de transporte.
- Su vehículo particular.
 1. Si el desplazamiento se realiza en un vehículo que suministre o facilite la empresa, el trabajador no recibirá compensación alguna por el concepto de gastos de viaje. En este supuesto, la empresa regulará el lugar de salida, y recogida del personal en función de las personas que deben ser desplazadas, su residencia, y del destino y recorridos necesarios, pero de forma tal, que bien la salida, o bien la recogida del personal se produzca, en las dependencias del centro de trabajo habitual de la empresa, o en el núcleo urbano donde reside o residen los trabajadores que deban ser desplazados.
 2. Si el desplazamiento se realiza en medios de servicio público, la empresa abonará al trabajador el precio del billete desde su domicilio al lugar de destino y viceversa.
 3. Si el trabajador utiliza su vehículo propio, tendrá derecho a una compensación económica de 0,19 € por km. recorrido, desde su domicilio al lugar de trabajo, y viceversa.

La elección del medio de transporte (bien propio de la empresa o transporte público) corresponde a la empresa, que procurará en la medida de lo posible dar preferencia a los medios de transporte propios de la misma.

En todo caso la utilización por el trabajador de su propio vehículo exige su consentimiento expreso y por escrito, pudiendo ser revocado tal consentimiento en cualquier momento, por lo que en caso de no obtenerlo la empresa establecerá alguno de los otros medios de desplazamiento.

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

El tiempo empleado por los trabajadores a los que afecta la presente regulación, en los viajes y desplazamientos a que se alude en los apartados anteriores se compensará económicamente, conforme a los siguientes criterios.

El tiempo empleado, en cada viaje de ida o de vuelta, -y una vez deducidos 15 minutos, en cada uno de los viajes- contado desde el lugar donde el trabajador comienza a utilizar el medio de locomoción correspondiente, se abonará al valor propio de la hora ordinaria de trabajo.

Cuando la empresa escoja como medio de transporte el público o el de empresa, y el trabajador no llegase a tiempo al lugar de trabajo, por causas no imputables al mismo, percibirá igualmente la compensación económica derivada del tiempo de desplazamiento, computándose solamente como tiempo de trabajo el que efectivamente se realice.

El personal al que afecta el presente acuerdo, que no tenga lugar fijo y determinado de trabajo por prestar sus servicios en las distintas obras que realice la empresa, percibirá la media dieta por cada día de trabajo, aunque la prestación de servicios se realice en el mismo municipio de su residencia, siempre que, a causa del destino que se le ordena, aumente el tiempo que el trabajador emplearía en desplazarse desde su domicilio, al lugar donde la empresa tenga su centro de trabajo, y cuyo tiempo de desplazamiento en todo caso no podrá ser inferior a quince minutos de duración en el viaje de ida, y otros tantos en el de vuelta, utilizando medios de desplazamiento de uso ordinario.

Si el domicilio del trabajador se encuentra fuera del término municipal en el que la empresa tiene su centro de trabajo, y el trabajador es destinado a un lugar de trabajo en el mismo término municipal de la empresa, que diste más de quince minutos de duración en el viaje de ida y otros tantos en el de vuelta, utilizando medios de desplazamiento de uso ordinario, de aquel en que dicha empresa tiene su centro de trabajo, también tendrá derecho a la percepción de media dieta.

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

C.—Traslado.

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

Artículo 21.—Retribuciones.

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

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

- 1.—Salario convenio
- 2.—Plus de asistencia
- 3.—Plus de carencia de incentivo
- 4.—Plus de convenio
- 5.—Pagas extraordinarias



Los incrementos pactados para los años de vigencia del presente Convenio, serán los que a continuación se indican:

- Para el año 2015, el incremento salarial será el 1 por 100, sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo calculados sobre los valores de las tablas vigentes al 31 de diciembre de 2014. Los resultados de tales incrementos aparecen calculados ya en la Tabla de retribuciones anexa al Convenio.

Los atrasos resultantes de los incrementos pactados para el año 2015 se abonarán como fecha tope con la nómina del mes de noviembre de 2015.

- Para el año 2016, el incremento salarial será el 1,5 por 100, sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo, calculados sobre los valores de las tablas vigentes al 31 de diciembre de 2015.

Artículo 22.—*Devengo.*

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

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

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

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

Artículo 23.—*Normas específicas.*

1. Plus de asistencia.

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

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

2. Plus de carencia de incentivo.

Lo percibirán los trabajadores que no estén sometidos a incentivo.

No lo percibirán aquellos trabajadores con régimen retributivo de incentivo por rendimiento, según la previsión del artículo correspondiente.

3. Plus de antigüedad.

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

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

4. Plus de jefatura de equipo.

Tendrá una cuantía por día trabajado, según tabla anexa.

Artículo 24.—*Incentivo.*

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

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

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

Artículo 25.—*Pagas extraordinarias.*

El importe de cada una de las pagas de julio y Navidad, de cada trabajador, será el correspondiente al escalón en que está encuadrada su categoría, o a la parte proporcional al tiempo trabajado en el primer semestre del año, cuando se trate de la paga de julio, y en el segundo semestre cuando fuera la de Navidad. La paga de julio se abonará en la segunda decena de ese mes y la de Navidad en la segunda decena del mes de diciembre.

Para el año 2015, su importe es el que figura para cada categoría profesional en Tabla anexa. Para la siguiente anualidad de vigencia del convenio se incrementará conforme a lo previsto en los artículos 21 y 30 del presente Convenio.

Artículo 26.—*Trabajo a turnos. En jornada nocturna o en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad.*

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

Cuando la prestación de servicios sea en jornada nocturna, percibirá el trabajador un Plus por día trabajado en la cuantía que figura en Tablas anexas. Este plus no es incompatible con el de turnicidad.



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

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

Artículo 27.—*Dietas.*

Los trabajadores afectados por este Convenio, y sin perjuicio de la específica regulación que sobre esta materia se recoge en el artículo 20 apartado B del presente Convenio percibirán dietas que se abonarán en la cuantía establecida en la Tabla anexa.

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores podrán solicitar anticipos para el pago de los gastos de salida sobre las citadas dietas. Cuando el trabajador hubiera de pernoctar fuera de su domicilio la empresa vendrá obligada a facilitar la estancia del trabajador en hoteles de al menos dos estrellas.

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

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

Artículo 28.—*Pago de salarios. Liquidaciones por finiquito.*

Pago de salarios.

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

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

Las empresas que no vinieran efectuando el pago de salarios a través de entidades bancarias, quedan obligadas a hacerlo si así lo solicita el trabajador.

Liquidación por finiquito y preaviso de extinción.

Toda comunicación de cese o preaviso deberá ir acompañada de la propuesta de finiquito que contemple el total de conceptos a liquidar. En todo caso en la nómina del finiquito correspondiente a los trabajadores eventuales, o con contratos de duración determinada a los que alude la disposición adicional Segunda del Convenio, deberá figurar expresamente la indemnización por eventualidad que pudiera corresponder al trabajador. Los recibos de finiquito deberán ser firmados por el empresario, el trabajador, y el o los representantes legales del trabajador, o en su defecto por los sindicatos.

Artículo 29.—*Indemnización al cese (eventualidad).*

Los trabajadores con contratos de duración determinada, hasta un tiempo máximo de doce meses, ya lo sean con carácter de eventuales, interinos, por obra o servicio determinado u otra modalidad legalmente prevista, percibirán al momento del cese una indemnización equivalente al 12% de su salario de Convenio por día trabajado, entendiéndose por salario de Convenio todos los conceptos contenidos en la tabla salarial y percibidos por el trabajador en jornada ordinaria.

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

Artículo 30.—*Cláusula de revisión salarial.*

Para el año 2015, se pacta una Cláusula de Revisión que será de aplicación sobre la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2014, y que consistirá en la diferencia entre el IPC real del año 2015 y el 1 por 100. La presente Cláusula de



Revisión tendrá efectos retroactivos a la fecha en que el IPC real supere el aludido 1 por 100, y servirá por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2016.

Para el año 2016, se pacta una Cláusula de Revisión que será de aplicación sobre la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2015, y que consistirá en la diferencia entre el IPC real del año 2016 y el 1,5 por 100. La presente Cláusula de Revisión tendrá efectos retroactivos a partir de la fecha que el IPC real supere el aludido 1,5 por 100, y servirá por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del 2017.

Las citadas revisiones salariales, en caso de que operasen, se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre de los años 2016 y 2017, respectivamente.

Artículo 31.—*Absorción y compensación de retribuciones.*

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

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

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

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

Artículo 32.—*No discriminación por razón de sexo.*

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

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

- a) Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género y en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo y en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, a la suspensión y la extinción del contrato de trabajo con los efectos legalmente previstos en cuanto al acceso al desempleo y a que el tiempo de suspensión sea considerado como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
- b) Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, podrán acogerse a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
- c) Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
- d) Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos anteriormente indicados se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.
- e) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.



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

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

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

Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado/a en razón de su sexo. Todos los trabajadores/as tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Por tanto, en consonancia con la legislación vigente los Comités de Empresa y/o representantes de los/as trabajadores/as vigilarán el cumplimiento de las siguientes normas:

- A) Que no figure en las condiciones de contratación ningún requisito que suponga discriminación por razón de sexo.
- B) Que no se produzcan diferencias en las denominaciones de los puestos de trabajo en función del sexo.
- C) Que ningún/a trabajador/a podrá ser objeto de decisiones y/o condiciones, o cualquier clase de medida que comporte un trato discriminatorio en materia de salarios, promoción, conservación del puesto de trabajo, etc., en razón de sexo.
- D) Ningún/a trabajador/a podrá ser discriminado/a, sancionado/a o despedido/a por cuestiones relativas a su intimidad siempre que no afecten a la actividad laboral.

Artículo 33.—*Reconocimiento de las centrales.*

Las empresas regidas por el presente Convenio, consideran a los sindicatos debidamente implantados en sus plantillas como elementos básicos y consubstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones con sus trabajadores.

Artículo 34.—*Derechos sindicales.*

Los trabajadores tienen derecho al ejercicio de la acción sindical en la empresa, en la forma que establece el presente Convenio Colectivo.

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

- A. Respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.
- B. Que los trabajadores afiliados a un Sindicato, debidamente implantado, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, con las condiciones que a continuación se determinarán.
- C. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical legal.
- D. Los citados Sindicatos, podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 35.—*Delegados sindicales.*

En aquellos centros de trabajo cuya plantilla exceda de 250 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de la plantilla, la representación del sindicato o central será ostentada por un Delegado Sindical, el cual deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa.

Artículo 36.—*Funciones de los delegados sindicales.*

Serán funciones de los delegados sindicales las siguientes:

- A. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.



- B. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.
- C. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
- D. Serán oídos por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y concretamente a los afiliados al Sindicato.
- E. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley en este Convenio a los miembros de los Comités de Empresa.
- F. Serán informados y oídos por la Dirección de la Empresa, con carácter previo, acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato; en la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias; en materia de reestructuración de plantilla, relaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- G. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, pero todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- H. Dispondrán de un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por parte de todos los trabajadores.
- I. En aquellas empresas o centros de trabajo, con más de 250 trabajadores, tendrán derecho a la utilización de un local a fin de poder ejercer las funciones y tareas que como tal les corresponden.

Artículo 37.—*Descuento en nómina.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados, la empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal fin, el trabajador interesado en la realización de dicha operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden del descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de la cuenta a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

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

Artículo 38.—*Permisos por razones sindicales.*

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

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

Artículo 39.—*Derechos de los comités de empresa y delegados de personal.*

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

- A. Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca aquella; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, así como sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- B. Conocer y tener a su disposición anualmente el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuando la empresa revista la forma de sociedad por acciones, participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- C. Serán informados con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la empresa.
- D. Se les informará sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, tales como estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- E. Se les informará sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- F. Se les informará por parte del empresario del modelo o modelos del contrato de trabajo que habitualmente utilicen, estando legitimado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante la Autoridad Laboral competente.
- G. Se les informará sobre las sanciones impuestas a los trabajadores de la empresa por faltas muy graves especialmente en los casos de despido.



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

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

- I. Ejercerá una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el cumplimiento de los convenios y condiciones o usos de la empresa que estén en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.
- J. Cuidarán la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- K. Vigilarán las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo dentro de la empresa.
- L. Participarán, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.
- M. Colaborarán con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.
- N. Velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
- Ñ. En materia de control sindical de los contratos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

Artículo 40.—*Garantías de los cargos sindicales.*

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

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

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

- B. Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.
- C. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón de desempeño de su representación.
- D. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa.
- E. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, si bien podrán acumular, semestralmente, las de los distintos miembros del comité de empresa o de los delegados de personal en su caso, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar nunca el máximo total que determine la Ley.

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

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

Artículo 41.—*Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará semestralmente, en abril y octubre, un mono o bata, así como jabón y toalla a los trabajadores que precisen de tales prendas o útiles.



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

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

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

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

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

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

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

Salud laboral

Artículo 42.—Salud laboral.

Uno.—Declaración general.

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

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

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

Dos.—Principios generales.

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

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

Tres.—Equipos de protección individual.

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

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

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

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

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



Cuatro.—Vigilancia de la salud.

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

- a) La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos de su puesto de trabajo. Las empresas efectuarán reconocimiento médico del trabajador antes de su ingreso en la empresa, y posteriormente efectuarán los pertinentes reconocimientos periódicos de conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos. Dentro del Plan de Prevención de Riesgos y con la colaboración de los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, se incluirá un protocolo de actuación para los supuestos de trabajadores -cualquiera que sea su categoría profesional-, que se presenten a trabajar en condiciones que presumiblemente hacen suponer que no reúnen los requisitos psicofísicos necesarios para desempeñar su puesto de trabajo con la debida seguridad para ellos y/o los demás trabajadores de la empresa. Las empresas deberán realizar un reconocimiento médico al inicio de la relación laboral y garantizarán posterior vigilancia periódica del Estado de la Salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos específicos de su puesto de trabajo, como mínimo de carácter anual.
- b) Todas las empresas vinculadas al presente Convenio Colectivo, que no dispongan de servicios médicos propios, estarán obligadas a concertar la Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención legalmente reconocido para que, una vez al año como mínimo, efectúen un examen médico a todos los trabajadores de la plantilla.
- c) Todo examen médico se realizará en las dependencias sanitarias convenidas así como en instalaciones fijas o móviles que reúnan los requisitos adecuados y estén debidamente autorizadas, salvo que en la propia empresa se disponga de los servicios médico-sanitarios debidamente equipados y reconocidos. Cuando el reconocimiento se realice en instalaciones móviles, entre el final del reconocimiento y el comienzo de la jornada mediará una hora, computándose la misma como tiempo efectivo de trabajo.
- d) Todo reconocimiento médico conllevará, como mínimo, los siguientes análisis y pruebas: Sanguíneo, Orina, Cardiovascular, Pulmonar, Auditivo y Visual, así como cualquier otro, que médicamente pudiera ser necesario en relación con la actividad profesional del trabajador.
- e) En el caso de tratarse de trabajadoras, éstas tendrán derecho además a un examen ginecológico y de mamas con la misma periodicidad que se prevé para el reconocimiento general.
- f) El tiempo empleado en el reconocimiento se considerará como tiempo de trabajo y la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los desplazamientos a efectuar.
- g) Los reconocimientos médicos periódicos específicos posteriores al inicial estarán sometidos a las prescripciones del artículo 22 de la Ley de Prevención.
- h) En su caso, serán de aplicación los Protocolos Médicos Específicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo así como aquellos que vayan siendo aprobados durante la vigencia del presente convenio.
- i) Se entregará una copia de los resultados del reconocimiento a cada trabajador, mencionando las posibles anomalías detectadas.
- j) El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, salvo consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior la empresa y los órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. En ningún caso se podrán utilizar los resultados derivados de la vigilancia de la salud de forma discriminatoria para el trabajador.
- k) Las empresas que tengan un centro de trabajo con más de 15 trabajadores y éste se encuentre a más de 8 kilómetros de un Centro Hospitalario o Asistencial, vendrán obligadas a formar al menos a un trabajador por relevo, en un centro especializado, para que pueda prestar los primeros auxilios en caso de accidente. Esta formación se realizará en jornada de trabajo y se considerará permiso retribuido.
- l) En ningún caso, los costes asociados a la vigilancia de la salud podrán ser a cargo del trabajador asimismo, los gastos de desplazamiento originados serán a cargo de la respectiva empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con Servicios de Prevención.
- m) La Vigilancia de la Salud incluirá, en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponer de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos y tiempo de permanencia para cada uno de ellos. El cumplimiento de estas obligaciones corresponde a quien asuma la vigilancia de la salud.

Cinco.—Investigación de accidentes de trabajo.

Ocurrido un accidente, y sin perjuicio del cumplimiento de aquellas obligaciones que legalmente estén establecidas respecto a las autoridades competentes en la materia, la dirección de la empresa lo comunicará al Delegado de Prevención o en su caso, al Secretario del Comité de Seguridad y Salud, que a su vez, se pondrá en contacto con los miembros de dicho Comité para que intervengan y se informe de todo lo ocurrido con relación al accidente, para poder, en su caso determinar las causas del mismo, fallos o incumplimientos que pudieran haberse producido, a fin de aportar las posibles



soluciones para que no se vuelva a repetir. En todo caso se mantendrá una estrecha colaboración con los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Seis.—Tóxicos. Penosos y peligrosos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.—En el ejercicio de sus funciones podrán:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de Prevención en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.



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

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

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

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

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

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus trabajadores la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

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

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

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

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- e) Conocer e informar el Plan de Primeros Auxilios y Plan de emergencia.
- f) Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- g) Estadísticas sobre accidentes laborales.
- h) Programa formativo en materia preventiva.
- i) Proyectos para implantación de nuevas tecnologías.
- j) Cualquier otra documentación relativa a seguridad y salud que pudiera resultar relevante por su novedad o posible repercusión, o necesaria para la realización de sus funciones

Ocho.—Accidentes in itinere.

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

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

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

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

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



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

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

La Comisión estará formada por:

4 representantes de la patronal.

2 representantes de MCA-UGT Asturias.

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

Los representantes serán designados en la forma que determinen cada una de las partes.

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

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

Funciones:

- Diagnóstico de la situación: Estudio de las condiciones de trabajo y evaluación de riesgos del Sector.
- Programas de actuación en función de los riesgos detectados.
- Seguimiento y vigilancia de los acuerdos.
- Actuar como órgano consultivo de las empresas del Sector.
- Coordinar la información en materia de siniestralidad en el Sector.
- Promover campañas de prevención.

Ingresos. Periodo de prueba. Escalafones. Ascensos

Artículo 43.—*Ingresos.*

El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente.

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

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

Artículo 44.—*Periodo de prueba.*

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

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

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

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

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

Artículo 45.—*Escalafones.*

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

- a. Nombre y apellidos.
- b. Fecha de ingreso en la empresa.



- c. Categoría profesional a la que pertenece el trabajador.
- d. Fecha de alta en la categoría profesional.
- e. Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

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

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

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

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

Artículo 46.—*Ascensos.*

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

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

Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado. Los trabajadores de las empresas podrán promover la celebración de concursos de ascenso cuando existan vacantes susceptibles de ser cubiertas.

Artículo 47.—*Abuso de autoridad.*

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

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

Régimen disciplinario

Artículo 48.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 49.—*Graduación de las faltas.*

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

Artículo 50.—*Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- A. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- B. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.



- C. El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- D. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- E. Falta de aseo o limpieza personal.
- F. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- G. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- H. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- I. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 51.—*Faltas graves.*

- A. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de 30 días.
- B. Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- C. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- D. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- E. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- F. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- G. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- H. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- I. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
- J. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 52.—*Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- A. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
- B. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- C. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- D. Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- E. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando 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.
- F. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- G. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- H. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
- I. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- J. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- K. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.



- L. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin previo aviso.
- M. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
- N. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un período de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 53.—*Régimen de sanciones.*

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

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda clase de sanciones que se impongan.

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

Artículo 54.—*Sanciones.*

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

A. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

B. Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C. Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

Artículo 55.—*Prescripción.*

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

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

Artículo 56.—*Seguro colectivo.*

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

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

Acogerá, asimismo, a los trabajadores eventuales de acuerdo con el tiempo estipulado en el contrato.

Disposición adicional primera.—*Comisión Mixta de Interpretación.*

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

Serán vocales de la misma seis representantes de las empresas y de los trabajadores (tres de UGT y tres de CC.OO.), designados por FEMETAL y las Centrales Sindicales.

Será Secretario un vocal de la Comisión, nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre la de los empresarios.



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

Sus funciones serán las siguientes:

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

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

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

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

Disposición adicional segunda.—*Modalidades generales de contratación.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen expresamente la posibilidad de acogerse a cuantas modalidades de contratación estén vigentes en el momento actual, o puedan aprobarse en el futuro, por medio de disposiciones de carácter general.

A) Régimen de contratación. Forma y contenido del contrato de trabajo. Contratos indefinidos.

Será competencia de la Dirección de la empresa definir las necesidades de personal y el establecimiento del régimen contractual compatible con las mismas, de acuerdo con la legislación vigente, así como la decisión de hacer uso de sub-contrataciones y contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal.

- 1.º El contrato de trabajo se presumirá existente entre todo el que presta un servicio retribuido por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la Empresa y el que lo recibe a cambio de una retribución de ésta. Deberán constar por escrito todos los contratos de trabajo. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido salvo que se demuestre su carácter y naturaleza temporal.
- 2.º Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos, obligaciones e igualdad de trato de acuerdo con su categoría profesional y el puesto que desempeñen como si fueran de plantilla fija, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.
- 3.º Tendrán derecho preferente para el ingreso, como trabajadores con contrato indefinido, y en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje, formación y prácticas.
- 4.º En cada empresa, la Dirección, comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.
- 5.º La Dirección de la Empresa habrá de entregar a los Representantes legales de los Trabajadores, una copia básica para su firma de todos los contratos realizados especificados en este artículo.
- 6.º Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, de acuerdo con la legislación laboral vigente salvo que de la naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

B) Contratos temporales. Regulación específica.

Las diversas modalidades de contratación temporal deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

- Contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

- Contratos de duración determinada.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. En aplicación del art. 15.7 del Estatuto de los Trabajadores la empresa deberá informar a los trabajadores con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

- Contratos de interinaje.



En los contratos de interinidad, cuando su duración fuese superior a dos años, salvo en el supuesto de suplencia por excedencia especial, el trabajador, a su cese, percibirá una indemnización de veinte días por año o fracción. En estos contratos se indicará expresamente el trabajador/es, puestos de trabajo y circunstancias que son objeto de interinaje.

- Contratos a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de tiempo completo pactada en este Convenio, para la realización de trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria o semanal o mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores con contrato a tiempo parcial esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 20% de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

- Contratos de relevo.

Conforme a lo previsto en el artículo 17.dos de este Convenio, cuando se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, las partes firmantes del presente Convenio vendrán obligadas a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite. El citado contrato de relevo, se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente actualmente o aquella que la sustituya. No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilado podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de este último en una determinada época del año.

- Contratos para la formación y el aprendizaje

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento personal y la formación de puestos de trabajo de la empresa, que por su propia naturaleza requieran un conocimiento y experiencia determinados. La retribución garantizada de los trabajadores contratados en formación será la establecida en las Tablas de este Convenio, estando en cuanto a su formalización a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

- Contrato de trabajo en prácticas

Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. La retribución garantizada de los trabajadores contratados en prácticas será el 60 ó 75 por 100 del Salario de Convenio correspondiente al trabajador que desempeñe dicho puesto con relación laboral indefinida, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

- Contratos de Obra o Servicio.

A fin de potenciar la utilización por las Empresas del Sector de las modalidades de contratación previstas por la Ley, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, reafirmando la naturaleza causal de estos contratos. Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. La presente regulación no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores. La movilidad funcional para los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se limitará a las actividades derivadas de la obra y servicio que sirve de causa para la contratación. A los efectos de la celebración de contratos en la modalidad de contratos para obra o servicio determinado, ambas partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo Contrato de Trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan perfectamente identificados en el contrato bien al inicio del mismo bien durante la vigencia de la primera de las obras objeto del contrato.

Disposición adicional tercera.—*Cláusula de inaplicación salarial.*

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

Procedimiento:

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

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



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

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

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

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

Disposición adicional cuarta.—*Resolución de conflictos en caso de desacuerdo*

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

Disposición adicional quinta.

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

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

Disposición adicional sexta.—*Mesa de Concertación Permanente.*

Se creará una Mesa de Concertación Permanente que se ocupará de materias tales como Seguridad y Salud Laboral, Formación y Empleo y Contratación en el Sector, así como cualesquiera otras que los miembros de la misma consideren oportunas.

Disposición adicional séptima.

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

Disposición transitoria primera.

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

Disposición transitoria segunda.—*Subrogación.*

Solamente para labores de mantenimiento de instalaciones, y en administraciones y empresas públicas que saquen a concurso público las aludidas labores, la empresa entrante se subrogará en el contrato de trabajo de los trabajadores de la empresa saliente vinculados a las aludidas labores de mantenimiento. La empresa saliente notificará, a la entrante, por telegrama, o cualquier otro medio fehaciente de comunicación la situación de la plantilla, número de trabajadores, clase de contratos, y antigüedad, salarios y categoría de los trabajadores afectados.

Disposición transitoria tercera.—*Comisiones de trabajo.*

Las partes acuerdan crear las siguientes Comisiones:

- a) Desplazamientos internos.
- b) Desplazamientos transnacionales.



Dichas Comisiones, llevarán a cabo las reuniones necesarias para alcanzar un acuerdo antes del 31 de marzo de 2016. En otro caso, acuerdan someter las discrepancias a la mediación, preferentemente de la Dirección General de Trabajo.

- c) Para los contratos de Formación y Aprendizaje
- d) Para la nueva clasificación profesional por grupos profesionales y creación de nuevas categorías
- e) Para la actualización de la estructura salarial.

Las partes acuerdan realizar las reuniones necesarias con objeto de que, antes del 30 de septiembre de 2016, se determinen los acuerdos alcanzados.

Dichas Comisiones, podrán estar asistidas de expertos y, llegado el caso, solicitar el asesoramiento y colaboración de la Universidad de Oviedo para la realización del estudio correspondiente, que se analizaría y debatiría en el seno de las Comisiones, de tal manera que de no alcanzar un acuerdo en el seno de las mismas, se sometería a la mediación de la Dirección General de Trabajo.

Las partes convienen que los acuerdos que se pudieran alcanzar en dichas Comisiones, se incorporen al texto del Convenio y, en otro caso, sirvan de elemento de trabajo para la próxima negociación colectiva.

Disposiciones finales.

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

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

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

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

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

Anexo 1

FONDO PARA FINES ASISTENCIALES

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

1.2. No se causará indemnización con cargo a este Fondo por el trabajador que no lleve al menos 15 días en la empresa o no hubiere superado el período de prueba. Asimismo, no se pagarán a cargo de este Fondo los 7 primeros días de baja, comenzando a percibir dicho Fondo a partir del 8.º día.

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

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

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

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

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

1.5. Independientemente del complemento de salario establecido en el precedente apartado 1.4. la Comisión Gestora del Fondo, podrá disponer la entrega de cantidades con cargo al mismo y en favor de los trabajadores que estuviesen



percibiendo aquél, por causas extraordinarias concurrentes de cargas familiares especiales, necesidad de asistencia médica de alta especialización y demás análogas firmando necesariamente el correspondiente acuerdo, y siempre que tales prestaciones extraordinarias no comprometan la atención a las obligatorias establecidas en aquel apartado.

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

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

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

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

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

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

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

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

Anexo 2

ESCALONES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nivel:

1. Titulado Superior.
2. Titulado Medio (Perito Industrial, Facultativo de Minas, Graduado Social, Profesor Mercantil, etc.).
3. Jefe Administrativo de Primera, Jefe de Taller, Jefe de Primera de Laboratorio, Jefe de Sección Organización de Primera, Jefe Dique y Maestro Industrial.
4. Jefe Administrativo de Segunda, Jefe de Sección Organización de Segunda, Jefe de Segunda de Laboratorio, Jefe de Muelles y Dibujante Proyectista.
5. Oficial Administrativo de Primera, Técnico de Organización de Primera, Delineante de Primera, Viajante, o Vendedor fuera de la plaza, Analista de Primera, Dibujante Práctico de Topografía, Maestro de Taller y Contramaestre.
6. Oficial Administrativo de Segunda, Técnico Organización de Segunda, Delineante de Segunda, Fotógrafo, Archivero-Bibliotecario, Maestro de Segunda, Vendedor en plaza y Encargado.
7. Oficial de Primera de Oficio, Chofer de Camión o Grúa-automóvil, Conductor de Máquinas de Automóvil, Buzo y Almacenero.
8. Oficial de Segunda de Oficio, Chofer de Turismo y Profesional Siderúrgico de Primera.
9. Oficial de Tercera de Oficio, Chofer de motociclo, Profesional Siderúrgico de Segunda.
10. Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Laboratorio, Calcador, Reproductor Fotográfico, Listero, Dependiente Principal de Economato, Cocinero Principal, Mayordomo, Cabo de Guardas, Capataz Especialista y Profesional Siderúrgico de Tercera.
11. Telefonista, Conserje, Pesador, Basculero, Dependiente, Auxiliar de Economato, Cocinero Auxiliar, Camarero, Reproductor de Planos y Capataz de Peones Ordinarios.
12. Especialista, Mozo Especialista de Almacén, Ordenanza, Portero, Enfermero y Guarda Jurado.
13. Vigilante, Personal de Limpieza de locales, Aprendiz de 18 años y más.
14. Aspirante, Botones, Aprendiz y Pinche de 17 años.
15. Aspirante, Botones, Aprendiz y Pinche de 16 años.



- Los escalones 1 a 4 quedan incluidos en el grupo profesional A.
- Los escalones 5 a 10 quedan incluidos en el grupo profesional B.
- Los escalones 11 a 15 quedan incluidos en el grupo profesional C.

Anexo 3

FORMACIÓN

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del acuerdo de formación profesional para el empleo, suscrito por la Administración, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT.

Sin perjuicio de lo anterior, se distingue:

- a) Formación particular del trabajador, estudios propios. Se facilitará el acceso a exámenes y se concederán permisos sin retribución, en la forma que se regula en el artículo 10 del presente Convenio.
- b) Formación relacionada con la actividad empresarial y a propuesta de la empresa: obligatoriedad de la misma, a realizar dentro de las horas de trabajo, o fuera de las mismas abonadas en este caso como extraordinarias, o descontándose de la jornada ordinaria. Si no se realiza dentro de las horas de trabajo será requisito necesario el acuerdo previo con los trabajadores afectados y obligatoria información a los representantes legales de los mismos.
- c) Formación e información de los trabajadores en relación con el puesto de trabajo en aspectos de prevención de riesgos laborales: obligatoriedad de la misma tanto para la empresa como para el trabajador, a realizar dentro de las horas de trabajo. Si se realiza fuera de las horas de trabajo serán abonadas como extraordinarias, o descontándose de la jornada ordinaria, y en este supuesto será requisito necesario el acuerdo previo con los trabajadores afectados y obligatoria información a los representantes legales de los mismos.

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

- d) Formación de los Delegados de Prevención:

Obligatoria, a cargo del empresario, con medios propios o mediante concierto con entidades especializadas y acreditadas que cuenten con la debida homologación oficial para impartir tal formación. Como norma habitual, los empresarios a través de FEMETAL y los Sindicatos MCA-UGT y la Federación de Industria de CC.OO. podrán impartir dicha formación sobre Prevención de Riesgos Laborales siempre que cuenten con los requisitos legales anteriormente mencionados.

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

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

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

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

Funciones:

- Las partes firmantes, considerando el número de trabajadores del Metal, motor de la economía de Asturias, así como la especial necesidad que éstos tienen de mantener una continua formación, consecuencia de que el Sector es punta de lanza en la incorporación de nuevas tecnologías, tanto en los procesos productivos como en el diseño industrial e innovación de los materiales, acuerdan que esta Comisión promueva ante los órganos correspondientes de las Administraciones, los planes de formación continua del Sector que con arreglo a la normativa vigente en cada momento resulten más adecuados, dando prioridad a la fórmula del Contrato Programa Sectorial, tanto nacional como autonómico, como instrumento óptimo para el mejor aprovechamiento de los recursos económicos destinados a la formación continua de los trabajadores.
- Las partes también entienden que debido a lo recogido en el párrafo anterior, deben participar, a través de los cauces legalmente previstos, en el establecimiento de los criterios que hayan de cumplir los organismos encargados de gestionar los fondos para la formación continua.
- Asimismo, se encargará de promocionar la formación continua entre los trabajadores y las empresas del Sector, potenciando la imagen del Metal con el objetivo de hacerlo aún más atractivo; promoverá la realización de estudios periódicos relacionados con la detección de necesidades formativas y competencias profesionales; y llevará a cabo un seguimiento y evaluación sobre la efectividad del uso de los fondos de formación continua, actuando en su caso como interlocutora ante las Administraciones.