

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

CONSELLERIA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

00027-2015

C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución, Texto y Anexos del Convenio Colectivo de Trabajo de las Industrias Siderometalúrgicas

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Castellón, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 16 de diciembre de 2014, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 22 de diciembre de 2014.— EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO, Miguel Jarque Almela.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

CAPÍTULO I.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Artículo 1. Ámbito Territorial y funcional.

El ámbito funcional será el acordado por FI-CCOO y MCA-UGT con CONFEMETAL, mediante acta de la comisión negociadora del acuerdo estatal del sector del metal de 28 de marzo del 2.011, registrada y publicada por Resolución de 5 de abril del 2.011, de la Dirección General de Trabajo (BOE de 15 de abril del 2.011), esto es:

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

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

Forman parte también de dicho ámbito las empresas dedicadas a la ingeniería, servicios técnicos de ingeniería, análisis, inspección y ensayos, fabricación, montaje y/o mantenimiento, que se lleven a cabo en la industria y en las plantas de generación de energía eléctrica, petróleo, gas y tratamiento de aguas; así como, las empresas dedicadas a tendidos de líneas de conducción de energía, de cables y redes de telefonía, informática, satelitales, señalización y electrificación de ferrocarriles, instalaciones eléctricas y de instrumentación, de aire acondicionado y frío industrial, fontanería, calefacción y otras actividades auxiliares y complementarias del Sector, tanto para la industria, como para la construcción.

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

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

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

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

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

Asimismo, acuerdan incorporar al convenio para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón, la “Relación de ocupaciones y puestos de trabajo afectados por riesgos eléctricos que no pueden ser realizados por empresas de trabajo temporal en el Sector del Metal” incorporada mediante la mencionada acta de la comisión negociadora del acuerdo estatal del sector del metal de 28 de marzo del 2.011.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que presta sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de aplicación, así como las que ingresen en ella durante su vigencia, con exclusión del personal de alta dirección o alta gestión a que se refiere el artículo 1º, apartado 3, c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Duración y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor inmediatamente después de su presentación en el registro de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo y depósito en el S.M.A.C. a excepción de los efectos económicos que se retrotraerán al 1 de enero de 2014. La duración del presente convenio es de cinco años, por lo que su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2018.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio y tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia.

CAPÍTULO II.

GARANTÍA “AD PERSONAM”, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Artículo 5.

Se respetarán las condiciones personales que en su conjunto sean desde el punto de vista de la percepción más beneficiosa que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Artículo 6.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y anualmente. Dichas condiciones serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto. También serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

No obstante lo antedicho, no serán compensables ni absorbibles los incrementos que experimente el salario base, plus convenio y plus transporte de la tabla Anexo II del convenio, así como la antigüedad.

CAPÍTULO III.

JORNADA, CALENDARIO LABORAL Y VACACIONES.

Artículo 7. Jornada laboral.

Durante la vigencia de este convenio la jornada laboral será de 1748. Esta jornada será de trabajo efectivo y, en todo caso, se realizará de lunes a viernes.

Igualmente, de conformidad con el contenido del presente artículo, respecto a los afectados con anterioridad al uno de enero de 1984, que estuvieren realizando la jornada continuada, los trabajadores que se encuentren en dicho supuesto o estén en condición más beneficiosa que la redacción del indicado apartado, las empresas respetarán a nivel personal dicha condición más beneficiosa.

Para aquellos/as trabajadores / as que terminasen su relación laboral a lo largo de los años de vigencia del convenio, a efectos de regularizar la jornada con respecto al presente artículo, la jornada a realizar sería la resultante de dividir la jornada anual por el número de días laborables del año en curso, restando del número de días anteriores, sábados, domingos, días festivos, así como el período vacacional de 30 días naturales.

Artículo 8. El calendario laboral.

Se confeccionará en cada empresa, de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, en su caso, dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 9. Flexibilidad de Jornada

1.- Las empresas elaborarán a principio de año, un calendario laboral sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año en el que fijará la previsión de horarios y distribución de la jornada.

2.- La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de hasta 150 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecido preavisando con un mínimo de 72 horas a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de las mismas.

3.- La variación de la jornada inicialmente prevista a que se refiere el párrafo anterior, puede suponer la realización de una jornada superior a las 9 horas diarias si media acuerdo entre las partes, así como la posibilidad de utilizar los sábados para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter de laborable a estos efectos.

4.- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, se realizará de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo. Y de conformidad con las siguientes reglas:

a) En cualquier caso el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada empleado no excederá de 150.

b) El ajuste en positivo o en negativo del uso de dichas horas se podrá realizar hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente al que se hayan originado. El ajuste tanto en positivo como en negativo, podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere o no se efectúe en su totalidad dentro del año natural a que corresponda sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior.

c) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o a la finalización de la misma.

d) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados, dentro de los tres meses siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50%. Para la fijación del 50% que, en caso de desacuerdo, correspondería al trabajador no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

e) Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución del trabajador no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias.

f) En caso de cese en la empresa por cualquier circunstancia, el saldo de horas de flexibilidad acumulado a favor del trabajador hasta ese momento se liquidará en el finiquito. En caso que exista saldo en contra no se podrá descontar de la indicada liquidación.

Artículo 10. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de treinta días naturales cuyo disfrute deberá comenzar en lunes.

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

En función de las necesidades organizativas de la empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en varios periodos que deberán ser negociados, entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa, tanto en el número de días consecutivos de cada periodo, como en el periodo del año en que se vaya a disfrutar las mismas. En caso de desacuerdo, los periodos en que se puede fraccionar las vacaciones serán un máximo de dos y como mínimo, uno de ellos será de dos semanas consecutivas a elección de los trabajadores su periodo de disfrute y el resto, a elección de la empresa, siendo éste también de días consecutivos.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario preferente.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año aunque preferentemente en verano, las fechas se acordarán previo acuerdo entre empresario y trabajador.

En aquellas empresas en que los trabajadores tuvieran señaladas las vacaciones y se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) quince días antes del inicio y permanezcan en tal situación durante el periodo vacacional, estos tendrán derecho, a partir del momento en que se incorporen al trabajo, al disfrute de dos semanas de vacaciones, cuyas fechas deberán acordarse entre ambas partes.

El disfrute de las vacaciones, en su caso, se interrumpirá por causa de estar hospitalizado el trabajador con derecho, una vez sea dado de alta a disfrutar los mismos días de estancia que haya estado hospitalizado.

El disfrute de las vacaciones se suspenderá cuando el trabajador acredite, mediante la presentación del correspondiente parte de baja, encontrarse en situación de Incapacidad Temporal por un periodo igual o superior a siete días. La determinación de la fecha de disfrute de los días de vacaciones no disfrutados por esta suspensión se efectuará, de común acuerdo, entre empresa y trabajador. En todo caso, deberán disfrutarse antes de que concluya el año natural de que se trate. No obstante, si por cualquier circunstancia en alguna empresa se viniese disfrutando de la totalidad de las vacaciones en este caso se mantendría como condición más beneficiosa.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPÍTULO IV.

RETRIBUCIONES.

Artículo 11.

Las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por el presente convenio, son las que figuran en la tabla salarial como Anexo II, y cuyos conceptos son: Salario Base y Plus Convenio-Transporte.

Para el año 2014, los salarios no sufrirán incremento, por lo que se seguirán aplicando las retribuciones establecidas para el año 2013

Para el año 2015, las retribuciones vigentes durante el año 2014, sufrirán un incremento del 0'4% que será de aplicación desde el 1 de Enero del 2015.

Para el año 2016, las retribuciones vigentes durante el año 2015, sufrirán un incremento del 0'6% que será de aplicación desde el 1 de

Enero del 2016.

Para el año 2017, las retribuciones vigentes durante el año 2016, sufrirán un incremento del 0'7% que será de aplicación desde el 1 de Enero del 2017.

Para el año 2018, las retribuciones vigentes del año 2017, sufrirán un incremento del 1% que será de aplicación desde el 1 de Enero del 2018.

Artículo 12. Cláusula de Revisión Salarial

En los años 2014, 2015 y 2016, los salarios no serán revisados y se establecerán con arreglo a lo previsto en el Art. 11 de este convenio.

En el año 2017 habrá una revisión técnica a fecha 31 de Diciembre de ese año, para que en función de la diferencia que haya habido entre el IPC o índice que lo sustituya y el porcentaje del incremento pactado para este ejercicio, se revise las citadas retribuciones en la citada diferencia si la hubiere, a los solos efectos de base de cálculo de la aplicación del incremento acordado para el año 2018, y de ello no se derivará pago de atrasos alguno del ejercicio del año 2017. La citada revisión tan solo se realizará en el caso de que el diferencial que se produjera por el IPC o índice que lo sustituya, sea superior al incremento pactado para año 2017, y no en caso contrario.

En el año 2018 habrá una revisión técnica a fecha 31 de Diciembre de ese año, para que en función de la diferencia que haya habido entre el IPC o índice que lo sustituya y el porcentaje del incremento pactado para este ejercicio, se revise las citadas retribuciones en la citada diferencia si la hubiere, a los solos efectos de base de cálculo para el año 2019 y de ello, no se derivará pago de atrasos alguno del ejercicio del año 2018. La citada revisión tan solo se realizara en el caso de que el diferencial que produjera por el IPC o índice que lo sustituya, sea superior al incremento pactado para año 2018, y no en caso contrario.

Artículo 13. Plus Convenio-Transporte

Queda establecido en este convenio colectivo la creación de un plus que se denominará Plus Convenio-Transporte, que se percibirá por día trabajado, que es la suma de las cuantías anuales del plus convenio y del plus transporte del anterior convenio dividido entre los días laborales, que a estos efectos se fijan 227 días, teniendo durante la vigencia del presente convenio los mismos incrementos porcentuales que los salarios. Este plus no devengará cantidad alguna sobre las pagas extraordinarias.

Para clarificar su cálculo es del siguiente modo, para establecer la cuantía diaria unificada de plus convenio y plus transporte:

Plus convenio año 2013: $85,50€ * 15 \text{ pagas anuales} = 1282,50 / 227 = 5,649$

Plus transporte año 2013: 3,97

Plus transporte y plus convenio unificado año 2014: 9,62 €/ día trabajado

Plus transporte y plus convenio unificado año 2015: 9,65 €/ día trabajado

Plus transporte y plus convenio unificados año 2016: 9,70 €/ día trabajado

Plus transporte y plus convenio unificado año 2017: 9,76€/día trabajado

Plus transporte y plus convenio unificado año 2018: 9,85 €/ día trabajado

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, en primavera, en verano y en Navidad que se abonarán a razón de treinta días de salario base de este convenio más antigüedad*, abonándose la primera el día anterior al 1º de mayo, de forma íntegra, o en su caso proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año anterior a esa fecha. La segunda antes del 15 de julio, y la tercera antes del 22 de diciembre de cada año. Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose por semestres naturales del año que se otorguen

Artículo 15. Salidas, viajes y dietas.

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distantes a las que radique la empresa o taller disfrutarán de las compensaciones que se determinan en el presente artículo

a. Se entenderá que el trabajador tiene derecho a la dieta completa, cuando por razón de su trabajo deba pernoctar fuera de su domicilio habitual. Esta dieta será de 37,33 euros para el año 2014 por día y del año 2015 al 2017 según se especifica en el anexo II.

b. Cuando por razones de su trabajo tenga que realizar por lo menos una comida principal fuera del lugar habitual, percibirá 11,40 euros para el año 2014 por día y del año 2015 al 2017 según se especifica en el anexo II. No tendrá derecho a la media dieta, el trabajador cuando el lugar de prestación del servicio esté dentro del término municipal de ubicación de la empresa o del domicilio particular del trabajador.

c. El tiempo invertido para acudir y volver del lugar de prestación del trabajo, dentro del término municipal anteriormente señalado, irá a cargo del trabajador siempre y cuando la empresa le solicite acudir a dicho lugar, estableciéndose como tiempo no efectivo de trabajo para cada desplazamiento como máximo 15 minutos.

d. Dentro de un radio de acción de treinta kilómetros desde el centro de trabajo, el tiempo invertido de la ida, será a cargo de la empresa, computándose el mismo como trabajo efectivo, y el de regreso será a cargo del trabajador, no computándose éste como trabajo efectivo, teniendo obligación la empresa de facilitar el medio de traslado, entendiéndose el final de la jornada en el tajo.

e. Cuando el lugar de trabajo esté a más de treinta kilómetros. Según el apartado anterior, el tiempo invertido, será a cargo de la empresa, computándose el mismo como trabajo efectivo.

f. Cuando por necesidad de la empresa, el trabajador, previo acuerdo con la misma, tenga que desplazarse con su vehículo al puesto de trabajo, para realizar algún servicio por cuenta de aquella, la empresa le abonará a razón de 0.30 euros por kilómetro para el año 2014 recorrido a partir del límite del casco urbano y del año 2015 al 2017 según se especifica en el anexo II.

g. Si por circunstancias especiales, los gastos originados por la estancia o comida, sobrepasan el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores. Quedan incluidas en el presente artículo las empresas de tendido de líneas eléctricas afectadas por la O.M. de 18 de mayo de 1973, que estén ubicadas o que trabajen en la Provincia de Castellón, durante la vigencia del presente convenio, se les aplicará el mismo sistema de dietas y desplazamientos establecidos 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 respetará dicho valor y se seguirá abonando a los trabajadores afectados, en tanto sea superior a la que resulte de la aplicación de las normas generales aludidas anteriormente.

Artículo 16. Antigüedad.

En este convenio colectivo se establece la congelación del número de quinquenios a los que se tenía derecho por el número de años de servicio en la empresa y por tanto, no se devengarán nuevos quinquenios a partir del día 31 del mes de Diciembre del año 2014.

Para quienes ya tuviesen devengado al menos un quinquenio el 31 de Diciembre del año 2013 y hubiese generado a esta fecha una o varias anualidades completas adicionales para su siguiente quinquenio, tendrá derecho a que la cantidad de quinquenio/s consolidado/s que tengan, se vea incrementada con la cantidad proporcional al número de anualidades devengadas completas desde la consolidación de su último quinquenio hasta esa fecha del 31 de Diciembre del 2.013.

La cuantía resultante por el anterior concepto de Antigüedad, se considerará como complemento personal, teniendo los mismos incrementos porcentuales previstos sobre los salarios en el presente convenio colectivo.

Este concepto salarial no será de aplicación para nuevas contrataciones desde la entrada en vigor de este convenio, y por tanto no se tendrá derecho a su devengo por las mismas.

Lo ya percibido por antigüedad durante el 2.014 no tendrá que devolverse, y no habrá abono de atrasos por el periodo del 2.014 hasta la firma del presente convenio.

Artículo 17. Horas extras.

Ante la grave situación existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que, favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniéndose así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

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

En función del objeto de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo, consideran positivo señalar a sus organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias, bien sea su retribución económica o por tiempo equivalente al descanso en un 50% sobre el valor de la hora ordinaria, para todas aquellas realizadas dentro de la jornada diurna y en un 75% todas las realizadas en jornada tanto nocturna como festiva.

No obstante en aquellas empresas en que se viniera abonando las horas extras con cuantías superiores a las que resulte de la aplicación del presente convenio, se seguirán abonando dichas cuantías, como condición más beneficiosa.

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

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

b. Horas extraordinarias necesarias, por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata: mantenimiento siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en el presente Convenio. La realización de horas extraordinarias conforme establece el Artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente. Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente con la Empresa y Comité o Delegados de Personal en su caso, las horas extraordinarias realizadas en la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento en la normativa vigente sobre cotización en la Seguridad Social.

Artículo 18. Cláusula de inaplicación salarial.

Las empresas que se encuentren en alguna de las situaciones descritas en los párrafos siguientes y que como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales pactados pueden ver seriamente agravada su situación económica, solicitarán a la representación legal de los trabajadores o a los trabajadores directamente, en caso de ausencia de los anteriores, y a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de no aplicar los incrementos pactados en el plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio colectivo en el BOP (para el año 2007) o antes del 31 de enero del correspondiente año para los sucesivos años de vigencia del convenio.

La solicitud se podrá basar en las siguientes situaciones:

1. Presentación de cuentas auditadas que acrediten pérdidas fehacientes en el último ejercicio, superiores al 10% de la facturación.
2. Presentación de solicitud de declaración de situación legal de concurso, junto con el correspondiente Auto de admisión a trámite.
3. Documentación que acredite la autorización administrativa para una rescisión colectiva de contratos de trabajo que afecte, como mínimo, a un 20% de la plantilla en el último año, siempre y cuando tal autorización se produzca como consecuencia del desacuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa tras la finalización del preceptivo periodo de consultas.
4. Otras causas económicas, no contenidas en los párrafos precedentes, que pueden derivar, como consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado, en una situación crítica análoga a las descritas.

Las empresas deberán adjuntar a su solicitud, además de la documentación que acredite encontrarse en alguna de las situaciones anteriormente señaladas, los siguientes documentos:

- (* Memoria explicativa.
- (* Balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.
- (* Cartera de pedidos, Plan de Viabilidad y situación financiera.
- (* Horas extraordinarias realizadas en el último ejercicio.

En los casos previstos en los puntos 1,2 y 3 la Comisión Paritaria, una vez constatada fehacientemente la circunstancia alegada y oídas previamente la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, autorizara la inaplicación del incremento salarial previsto por el convenio para dicho año, señalando, asimismo, la reducción de jornada que como consecuencia procede aplicar de acuerdo con lo previsto en el último párrafo de este artículo.

En el cuarto supuesto, la Comisión Paritaria, una vez analizadas las circunstancias alegadas y oídas la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, resolverá lo que estima oportuno en un plazo máximo de quince días naturales. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá a la resolución del conflicto a la consideración de un árbitro. La designación se producirá en el plazo máximo de cinco días, de entre una terna propuesta por el Presidente del Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana, y su resolución se dictará en el plazo máximo de diez días desde la designación y tendrá carácter irrecurrible. Dicha resolución contendrá, si ésta fuera afirmativa a la petición de la empresa, la reducción de jornada que, como consecuencia, procede aplicar de acuerdo con lo previsto en el último párrafo de este artículo.

La posible inaplicación a la que se hace referencia en este precepto lo será, en todo caso, únicamente para el año solicitado, siendo por consiguiente aplicables automáticamente los salarios pactados en este convenio una vez transcurrido dicho año, así como la jornada establecida en el convenio.

En todos los casos la inaplicación salarial llevará consigo obligatoriamente una reducción de jornada equivalente al porcentaje de incremento salarial pactado y dejado de aplicar.

CAPÍTULO V. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS. Artículo 19.

El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y con el tiempo siguiente:

a. Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialista en 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 por año.

b. Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

c. Tres días naturales en caso de enfermedad grave de padres, hermanos, abuelos, hijos y cónyuge y dos días naturales para padres políticos, nietos, abuelos políticos, hermanos políticos, nietos políticos e hijos políticos. Y a efectos de este Convenio se define como enfermedad grave " la que requiere hospitalización o ingreso en cama con acompañamiento. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Estos días de licencia podrán disfrutarse de modo discontinuo, a elección del trabajador, siempre y cuando persista el hecho causante.

d. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e. Dos días laborables por alumbramiento de la esposa, nacimiento de hijo y por adopción de hijo.

f. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos, nietos políticos e hijos políticos. Cuando por tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

g. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

h. Un día natural en caso de siniestro de vivienda.

i. Para el examen del carné de conducir o renovación del mismo las empresas permitirán al trabajador el permiso para tal cometido por el tiempo necesario, pero no superior a media jornada y será retribuido.

j. Un día por traslado de domicilio habitual.

k. La mujer trabajadora, tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de ocho semanas antes del parto o adopción de hijo y ocho después. El período postnatal, será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto o la adopción.

l. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. De acuerdo con la LO 3/2007, la trabajadora podrá solicitar de la empresa la acumulación de esta licencia en jornadas completas y la empresa vendrá obligada a aceptar esta modalidad de disfrute. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Para hacer uso de esta acumulación, la trabajadora o el trabajador deberán ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de quince días.

m. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 de salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

n. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el período de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por el Organismo que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirá la totalidad de sus emolumentos.

En lo no regulado en el presente capítulo se estará a lo dispuesto por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso extraordinario debidamente acreditado se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes e incluso con el descuento de tiempo de licencias a efectos de antigüedad.

Las situaciones previstas en favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en su caso en el registro correspondiente.

Artículo 20. Excedencias.

Excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia por Maternidad/Paternidad. Los trabajadores, tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen o los dos miembros de la pareja trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un periodo 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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cinco. La excedencia tendrá el carácter de retorno solicitándolo el trabajador con cuarenta y cinco días de antelación. El empresario lo colocará en su puesto de trabajo o en otro de análoga retribución.

Seis. El trabajador en excedencia voluntaria sólo tiene un derecho preferente al reingreso de las vacantes de igual o similar categoría a la que hubiera o se produjera en la empresa.

Siete. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevén.

Artículo 21. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo en los siguientes momentos:

Desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo previsto en este Convenio, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o, en su caso, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el período de suspensión del contrato regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (permiso maternidad/ paternidad).

Inmediatamente después de finalizado el período de suspensión al que se ha hecho referencia en el punto anterior.

El trabajador deberá comunicar al empresario, al menos con quince días de antelación, el momento en que hará uso de este derecho y el período temporal en que lo aplicará.

Artículo 22. Incapacidad temporal.

a. Enfermedad común o accidente no laboral

El trabajador, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, y con cargo a la empresa, percibirán como prestación el 60% de la base reguladora. Las empresas a partir de los 70 días naturales de baja del trabajador por enfermedad común o accidente no laboral, estarán obligadas a complementar la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de su base reguladora.

b. Accidente laboral o Enfermedad Profesional.

En el caso de que un trabajador se encuentre en situación de I.T., por causa de accidente laboral o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete el salario en las siguientes proporciones:

Del primer día de baja con derecho a percepción hasta el quinto día, el 75 % de la base reguladora.

A partir del 6º día, el 100% de la base reguladora.

El período máximo de percepción de estos complementos de mejora de IT será de dieciocho meses.

Todo trabajador en situación de baja transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, y accidente laboral tendrá reservado el puesto de trabajo mientras permanezca en esa situación.

CAPÍTULO VI.

TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

Artículo 23. Penosidad, toxicidad y Peligrosidad

La penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de valores de los incentivos. Cuando no quede comprendido en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20% sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a su mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

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

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas, dejará de abonarse la citada bonificación no obstante ante esta decisión los trabajadores podrán recurrir ante la Autoridad Laboral.

CAPÍTULO VII.

TRABAJOS A TURNOS Y NOCTURNOS.

Artículo 24. Plus de Turnicidad

Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche, percibirán durante la vigencia del presente convenio, en concepto de plus de turnos, las cantidades correspondientes a su grupo profesional establecidas en el Anexo II, como consecuencia de haber transformado los porcentajes que se recogían en el anterior convenio en cantidades fijas y concretas para cada grupo profesional, permaneciendo tales cantidades congeladas durante toda la vigencia del convenio, y supeditando su percibo a que se siga prestando sus servicios con turnicidad.

Este plus no será compensable ni absorbible por los conceptos del anexo II, ni por aquellos pluses o incentivos que vengan derivados de un sistema científico de producción.

Artículo 25. Nocturnidad

Se considera trabajo nocturno, el comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, las horas trabajadas durante dicho período se abonarán incrementadas, como mínimo en un 25% sobre el salario base.

CAPÍTULO VIII.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 26. Principios Generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente y a este Convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su Reglamento.

Donde no exista Comité realizarán por analogía estas funciones los delegados de personal.

Artículo 27. Etapas de organización.

En las empresas que decidan implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente desde el punto de vista laboral, cumplir las siguientes etapas:

a. Racionalización del trabajo.

b. Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo de puestos.

c. Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional que el personal tiene derecho y debe completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Artículo 28. Racionalización del trabajo.

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

a. Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.

b. Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

c. Establecimientos de plantillas correctas de personal.

Artículo 29. Simplificación del trabajo.

La simplificación y mejoras de métodos de trabajo, constituye la primera base de la organización y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa, de los medios de ésta, aplicable a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Artículo 30. Análisis de rendimientos correctos de ejecución. Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A tal.

Efecto se constituirá una Comisión Paritaria con miembros del Comité o Delegados de Personal y representantes de la Dirección que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

En el caso de no llegar a un acuerdo en el seno de una empresa deberá recurrirse al arbitraje de una comisión del Convenio.

El acuerdo de esta comisión del Convenio, no vincula a las partes las cuales podrán formular la oportuna reclamación ante la Autoridad Laboral competente, en el término de cinco días sin que esta circunstancia paralice el sistema establecido.

La autoridad laboral resolverá en el plazo de quince días, finalizando dicho plazo sin haberse dictado resolución expresa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante el organismo superior.

Artículo 31. Fijación de rendimiento óptimo.

Deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es del 75% del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima.

En caso de surgir divergencias en la fijación de los periodos de adaptación intervendrán la Comisión Paritaria creada al efecto en este Convenio.

Transcurrido el período de adaptación si aun no se hubiere alcanzado el rendimiento mínimo se efectuará una investigación por parte de la Comisión Paritaria para ver las causas que producen tal hecho. La dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o las instalaciones que debe atender cada trabajador con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello, sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tenga habitualmente encomendadas.

Artículo 32. Revisión de tiempos y rendimientos.

Se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

2. Cuando se hubiere incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Artículo 33. Establecimiento de plantillas.

En cualquier sistema de organización la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la empresa, será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.

En consecuencia la dirección de la empresa, podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior.

Si dicha modificación implicara reducción de las mismas se tendrá en cuenta:

1. Si no implicase cese del personal, sino simplemente posibilidad de amortización de vacante cumplirán los requisitos exclusivos de comunicación a la Delegación Economía, Hacienda y Empleo o informe al Comité o Delegado de Personal en su caso.

2. Toda reducción de plantillas que suponga cese de personal se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Artículo 34. Análisis, valoración y clasificación de tareas.

Con objeto de tener una justa valoración relativa del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para efectuarlos con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación a la que el trabajador está asignado, la dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican:

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

a. Criterios de conocimientos. En su doble vertiente teóricos y prácticos, habilidad, experiencia.

b. Criterios de esfuerzos aportados. Tanto sensoriales o nerviosos, como físicos y mentales.

c. Criterios de responsabilidad. Por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacionen con él, instalaciones, materiales y productos, personas o información.

d. Criterios de condiciones ambientales. Penosidad, toxicidad o peligrosidad.

La valoración asignada con éstos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa, en cuanto a jerarquía de valores cualificativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Artículo 35. Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrán el Comité de Empresa o Delegado de Personal, donde aquél no exista cada puesto será ocupado en su caso por la persona que habitualmente lo venía desempeñando.

Artículo 36. Traslado de centro de trabajo.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio del domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho preaviso los extremos siguientes:

Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión. Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso si por motivos del traslado resultase un gasto adicional para el trabajador, éste deberá ser compensado por la empresa de forma que se determine de mutuo acuerdo.

En ningún caso se entenderá tal traslado como modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre que el mismo no suponga cambio de domicilio para el trabajador.

CAPITULO IX.

Artículo 37. Fomento de empleo y pluriempleo.

Las partes consideran necesario erradicar en el menor plazo de tiempo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por dos razones de interés general:

a. Porque impide que los trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.

b. Por el carácter de competencia desleal que puede ejercerse sobre el resto que utilizan los procedimientos legales.

Artículo 38. Sistemas especiales de jubilaciones pactadas en convenio.

Con respecto al presente artículo se estará a la redacción que afecta del artículo 24 del convenio de 1980 y del acuerdo interconfederal de 1983.

CAPITULO X.

Artículo 39. Acción sindical de los sindicatos y de los Comités de Empresa. De los sindicatos: Las partes firmantes, del presente Convenio ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo, como tales en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Las asociaciones empresariales, firmantes en este convenio, admiten la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus



organizaciones, consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente Convenio, a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de 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 pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en que los Sindicatos podrán insertar comunicaciones, cuyo efecto dirigirán copia de las mismas a la Dirección o Titularidad del Centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 150 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10% de aquélla, la representación del Sindicato o Central Sindical será ostentada por un Delegado Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma, de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido al citado Delegado Sindical, su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de las Centrales o Sindicato a quien represente.

Artículo 40. Funciones de los Delegados Sindicales.

Primero. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

Segundo. Podrán asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tercero. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en la que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio que tienen los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Cuarto. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato.

Quinto. Serán asimismo informados y oídos por las Empresas con carácter previo:

a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.

b. En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslado 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.

c. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Sexto. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello, fuera de las horas efectivas de trabajo.

Séptimo. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados, a los Sindicatos y trabajadores en general, las Empresas pondrán a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado Sindical, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y el lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

Octavo. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Noveno. En aquellos centros de trabajo en los que ello, sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, la Dirección de Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado Sindical ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

Décimo. Los Delegados Sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias. Podrá acumular y disfrutar también las horas sindicales de la forma establecida en el artículo siguiente en su apartado dos, letra d)

Decimoprimer. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos, las Empresas, descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad el orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año y salvo la desautorización por escrito del trabajador.

La empresa entregará copia de la transferencia al representante sindical.

Respecto a lo establecido en el presente Convenio, se especifica que la cuantía de dicha cuota podrá sufrir variaciones con respecto a la autorización inicial solicitada por el trabajador. La Central Sindical, notificará a la empresa la cantidad del importe de la cuota, si ésta sufre variación, al igual que el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro donde deba ser transferida dicha cuota.

Decimosegundo. Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, comarcal a nivel de Secretario Sindical respectivo o nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerán en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Decimotercero. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia provincial de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas provincialmente y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarle su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 41. De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Uno. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegado de Personal las siguientes funciones:

A. Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

b. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance de la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c. Con carácter previo a su ejecución con la empresa, sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y la reducción de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d. En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias como estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegado del Personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité y los Delegados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por falta muy grave y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia, sobre las siguientes materias:

a. Cumplimientos de las normas vigentes en material laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c. Las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.
C. Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales, establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren en mantenimiento e incremento de la productividad de la empresa.

E. Se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional y en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo aun después de pertenecer al Comité de Empresa y Delegados de Personal y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente de carácter reservado.

G. El Comité de empresa y delegados de personal 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.

Dos. Garantías.

a. Ningún miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezcan en supuesto que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o razón de desempeño de su representación.

c. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas 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 comunicando todo ello a la empresa y ejerciendo tales tareas con la norma legal vigente al efecto.

d. Dispondrán del crédito de horas bimensuales retribuidas en todos los conceptos que el convenio determine y que al final se expresa.

Para uso de horas mensuales retribuidas que el convenio determina deberán comunicarse con un mínimo de 24 horas de antelación, salvo casos de urgente necesidad.

Se acuerda las acumulaciones de horas de los distintos miembros del comité de empresa o delegados de personal, de una misma central sindical en uno, varios o entre su componentes, incluido el delegado sindical, sin rebasar el máximo total que determina el convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de horas sindicales el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de las designaciones de Delegado de Personal o miembros de Comité de Empresa como componentes de las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refieren a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurra tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Si rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

**HORAS SINDICALES PARA COMITÉS DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL Y DELEGADOS SINDICALES:
EMPRESAS CONTRABAJADORES**

Hasta 250 23 horas al mes y por delegado.

De 251 a 500 33 horas al mes y por delegado.

De 501 a 750 38 horas al mes y por delegado.

De 751 en adelante 43 horas al mes y por delegado.

CAPÍTULO XI.

COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 42.

La Comisión paritaria del Convenio, será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia en su cumplimiento.

Artículo 43.

La Comisión paritaria se compondrá de un presidente, que será designado a la vez por la representación empresarial y la de los trabajadores y cuatro titulares y cuatro suplentes, por cada una de las representaciones.

Artículo 44.

La Comisión paritaria, se reunirá al menos una vez al mes. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales bien titulares o suplentes y en segunda convocatoria, al siguiente día hábil, actuará con los que asistan teniendo voto únicamente los vocales presentes, sean titulares o suplentes hasta un máximo de cuatro por cada parte.

El presidente de la Comisión, tendrá voz, pero sin voto, también podrán designar las respectivas representaciones sus asesores, que no tendrán voto pero sí voz. La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las Organizaciones representadas dentro de los primeros días hábiles de cada mes, poniéndose de acuerdo con el Presidente, sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

Artículo 45.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la comisión paritaria tendrán carácter vinculante para las partes.

Artículo 46.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

a. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b. Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones previa publicación en el B.O.P., vinculantes para las partes.

c. Arbitraje de los problemas o cuestiones que se le someta por las partes.

d. Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos.

Estudio de los temas puntuales y específicos, relativos al empleo.

CAPÍTULO XIII.

INCENTIVOS.

Artículo 47. Sistema de Incentivos.

A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado a todos o parte de sus obreros y empleados, con carácter individual o colectivo, siguiendo para ello el método establecido en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. Tarifas.

El régimen de remuneración de incentivos, primas, tareas o destajos, podrá establecerse bien como complemento del salario base o por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

La tarifa de incentivos-primas, tareas o destajos deberá establecerse de manera que a un rendimiento correcto, se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25% del salario base convenio a tiempo.

Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivos, en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores de cálculos o causas análogas, percibirá en todo caso el salario fijado para su grado de calificación o en su defecto el de su salario profesional incrementado un 25% del salario base convenio a tiempo. Al pasar a otros puestos de trabajo o incentivos percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto. Una vez pactadas las tarifas o cuando los trabajadores o sus representantes manifiesten su conformidad con las mismas, el Empresario dará traslado del acuerdo dentro de los cinco días siguientes a la Autoridad Laboral a los solos efectos de su conocimiento.

Contra su acuerdo podrá interponerse Recurso por los interesados ante la Dirección de Trabajo, quien resolverá con carácter inapelable, designando al propio técnico que ha de determinar la tarifa con la que ha de determinarse el trabajo ejecutado.

Artículo 49. Revisión de Tarifas.

La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando alguno de los hechos previstos en el Artículo 12 de la Ordenanza o cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la empresa.

Todas las peticiones de revisión de destajos, primas o tareas deberán ser efectuadas ante la Comisión que se crea en el Artículo 10

de la Ordenanza y en caso de desacuerdo entre la Dirección Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, mediante escrito razonado.

Durante la tramitación de esta revisión de primas, destajos o tareas los trabajadores continuarán con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndoles la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

Cuando la revisión sea solicitada por las empresas, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo o mejora en las instalaciones, se aplicarán las nuevas tarifas desde el primer momento aunque existan sólo a título provisional, si bien garantizándose en este período a los trabajadores en concepto de remuneración por incentivo el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior y en caso de no haber nuevas tarifas, por estar en estudio, percibirán mientras dure la situación en el referido promedio del semestre anterior. Las direcciones provinciales de trabajo podrán acordar otros sistemas de retribución durante el período de referencia a petición de las partes interesadas o a propuesta de la inspección de trabajo, cuando razones muy especiales lo aconsejen.

La Dirección Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, previo informe de los organismos que estime oportunos, resolverá lo que proceda en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de la solicitud de revisión.

CAPITULO XIII.

SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 50. Ropa de trabajo.

Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse serán resueltas por la comisión paritaria. Las Empresas facilitarán a los trabajadores, dos equipos de ropa, uno de invierno y otro de verano, entregándose en el momento adecuado para ello y será requisito necesario para dicha entrega que dichos trabajadores hagan uso de la misma, para que la Empresa se las facilite. En el momento de facilitarles la ropa, los trabajadores entregarán la que usaban.

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

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

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada. Dichas prendas y calzados, sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Artículo 51. Normas generales.

La legislación de seguridad e higiene, es de obligada aplicación en los talleres y dependencias de las industrias Siderometalúrgicas, con la participación del Comité de Seguridad o representantes sindicales.

Todas las empresas tienen la obligación de tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de todos los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario, bien con carácter exclusivo con otros trabajos de subalterno o administrativo.

Cuando la empresa contase con más de 200 trabajadores, es obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un Ayudante Técnico Sanitario-A.T.S.

Artículo 52. Equipo personal de seguridad.

El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa a sus trabajadores, será de uso obligatorio.

CAPITULO XIV.

CONTRATACIÓN.

Artículo 53.

Las empresas afectadas por este convenio solicitarán preferentemente del Servicio Valenciano de Empleo los trabajadores que necesiten. No obstante, podrán contratar directamente o a través de cualquier otro ente mediador cuando no se les facilite en el plazo de 10 días los trabajadores solicitados, no contrataren a los que el Servicio Valenciano de Empleo les haya facilitado o existan razones objetivas que justifiquen tal decisión.

La solicitud de contratación se podrá hacer directamente al Servicio Valenciano de Empleo o a través de FEMECAS o de las Organizaciones Sindicales firmantes.

CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se estará a lo previsto en el acuerdo estatal para la industria del metal y en la legislación vigente. Su duración será de 12 meses dentro de un período de 18 meses. Los contratos en vigor a la firma del presente convenio se podrán prorrogar en los términos pactados.

Se establece una indemnización de 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año a abonar a la finalización del contrato.

CONTRATO EN PRÁCTICAS

En esta modalidad se estará a lo previsto en el acuerdo estatal para la industria del metal y en la legislación vigente, y percibirán la retribución del salario fijado en las tablas salariales para los trabajadores de su misma categoría profesional. Se establece una indemnización de 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, a abonar a la finalización del contrato.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

En esta modalidad se estará a lo previsto en el acuerdo estatal para la industria del metal y en la legislación vigente, y no se podrán celebrar contrataciones bajo esta modalidad que supongan la prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 horas al mes.

Se establece una indemnización de 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año a abonar a la finalización del contrato.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

El contrato de formación podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de formación adecuada y se estará a lo previsto en el acuerdo estatal para la industria del metal y en la legislación vigente.

La retribución de estos trabajadores corresponderá con la fijada en las tablas salariales del presente convenio (aprendices mayores de 18 años).

Se establece una indemnización de 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año a abonar a la finalización del contrato.

CATEGORÍA DE APRENDIZ

Se crea la categoría de aprendiz, distinta e incompatible con el contrato de aprendizaje, para aquellos trabajadores con edad inferior a 18 años y con idénticos conceptos retributivos que el resto de trabajadores afectados por este convenio y cuantía según tablas salariales. Si algún trabajador continuase prestando sus servicios en alguna empresa del sector mas allá de los 18 años de edad su categoría pasaría, automáticamente, a la de peón el mismo día en que alcanzase la referida mayoría de edad.

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

A los efectos de la celebración de este tipo de contratos, se estará a lo previsto en el acuerdo estatal para la industria del metal y en la legislación vigente en todo caso.

Se establece una indemnización de 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año a abonar a la finalización del contrato.

CONTRATO DE RELEVO

En esta modalidad de contratación se estará a lo dispuesto en el Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y normativa que pudiera desarrollar el acuerdo estatal para la industria del metal.

En este sentido, con objeto de favorecer el relevo generacional y la armonización de los nuevos conocimientos con la experiencia adquirida, las empresas y los trabajadores se comprometen a fomentar los contratos de relevo y a formalizarlos preferentemente en las siguientes condiciones: cuando el trabajador a relevar 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, el contrato de relevo se concertará con la reducción de la jornada y del salario, máximo posible,

En el caso que el contrato de relevo se celebre mediante un contrato temporal, se establece una indemnización de 12 días por año prorrateándose por meses los períodos inferiores al año a abonar a la finalización del contrato de relevo, excepto cuando el contrato de relevo temporal se transforme en indefinido.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas sujetas a su ámbito de aplicación asumen el compromiso de llevar a cabo las contrataciones directamente con los trabajadores, mediante las correspondientes ofertas ante los organismos públicos de colocación (Servicio Valenciano de Empleo, etc.).

En el caso de no existir personal inscrito en dichos organismos, que reúnan los requisitos demandados por las empresas, éstas podrán recurrir, al sistema de contratación a través de una ETT en los supuestos que establece la Ley.

Como consecuencia del compromiso adquirido, las empresas comunicarán a la RLT, el número de trabajadores a contratar, duración de los contratos y motivos por los que se contratan.



Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a recurrir a la contratación con Empresas de Trabajo Temporal en los términos previstos legalmente. En todo caso, cuando el número de trabajadores puestos a disposición supere el 25% del total de trabajadores incluidos en el ámbito funcional y personal del convenio, se creará una comisión que analice el impacto de esta fórmula de contratación en el sector y las causas que la originan.

En todo lo no previsto en la presente cláusula se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994 y RD 216/1999, de 5 de febrero, o disposiciones que las sustituyan.

PERIODO DE PRUEBA Y CESES.

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

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

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

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

Tanto período de prueba como ceses según resolución de la comisión paritaria de interpretación del Convenio Colectivo Provincial de la industria Siderometalúrgica de Castellón de fecha 28 de octubre de 2005, la interpretación es la siguiente: el término cese, afecta a cualquier cese en el trabajo.

FINIQUITOS. Al vencimiento de toda relación laboral, la empresa se obliga formalmente a presentar al trabajador para su firma el correspondiente finiquito, y ante tal derecho el trabajador podrá optar entre:

- a. Solicitar fotocopia del finiquito para su estudio y examen.
- b. Ser asistido en el momento de la firma del finiquito de un miembro del Comité de empresa o delegado de personal, según proceda. Este finiquito tendrá carácter liberatorio inmediato, previa conformidad del trabajador.

CAPITULO XV.

SOCIAL.

Artículo 54. Becas.

Se crean becas para los hijos de los trabajadores afectados por el presente Convenio, cuyo importe para todos los años de vigencia del convenio será de 1.803,04 euros. La comisión mixta redactará los requisitos exigidos para acceder a una beca en la que se determinará el número y sistema de concesión.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a actualizar el pago de las Becas antes del día 10 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 55. Premios a la jubilación

Aquellos trabajadores con un mínimo de antigüedad de 10 años en la Empresa, y que reúnan los requisitos de edad, comprendida entre los 60 años y hasta los 64 años, podrán jubilarse de forma voluntaria, previo acuerdo de empresa y trabajador afectado, en cuyo caso podrá convenir de mutuo acuerdo la jubilación, percibiendo este un premio de jubilación al cesar en la Empresa por tal causa, con arreglo al siguiente baremo:

1. A los 64 años de edad: 601,01 euros para el 2014; 603,41 para el 2015; 607,03 para el 2016; 611,28 para el 2017 y 617,39 para el 2018.
2. A los 63 años de edad: 1. 141,92 euros para el 2014; 1146,48 para el 2015; 1153,36 para el 2016; 1161,40 para el 2017 y 1173,05 para el 2018.
3. A los 62 años de edad: 1.682,83 euros para el 2014; 1689,56 para el 2015; 1699,69 para el 2016; 1711,59 para el 2017 y 1728,71 para el 2018.
4. A los 61 años de edad: 2.223,74 euros para el 2014; 2231,89 para el 2015; 2245,28 para el 2016; 2261 para el 2017 y 2283,61 para el 2018.
5. A los 60 años de edad: 2.764,66 euros para el 2014; 2775,71 para el 2015; 2792,37 para el 2016; 2811,91 para el 2017 y 2840,03 para el 2018.

Artículo 56. Acción social de la empresa

Seguro por Incapacidad absoluta, total para la profesión habitual, y muerte:

1. Todas las Empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, y muerte, si las contingencias son derivadas de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, incluyendo los accidentes in itinere, a favor de todos y cada uno de los trabajadores en activo, por un capital de 30.051.- euros.

Asimismo, para cubrir la contingencia de incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, las empresas suscribirá una póliza de seguros, de la que resultara beneficiario cada trabajador, por importe de 18.000Euros. Las empresas deberán tener concertada la póliza dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente acuerdo en el B.O.P.

Deberá estar asegurado todo el personal de una empresa que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2 o sistema telemático y estén en activo o asimilados al alta y los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro seguro.

2. Ayuda por estudios para un descendiente del fallecido (hijo-a) por importe de 6.000 euros pagaderos a razón de 250 euros mensuales durante un máximo de 24 mensualidades y limitados a la edad de 21 años.

3. Ayuda a la familia en los gastos de sepelio del propio trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional (3.000 euros).

4. Estos apartados no sufrirán incremento alguno durante la vigencia del presente convenio. Y entrarán en vigor a partir del día de la publicación del convenio en el B.O.P.

Artículo 57. Igualdad y no discriminación por sexo

Los firmantes del presente convenio de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón, entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestión de sexo, orientación o identidad sexual, nacimiento origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad enfermedad, lengua o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la necesidad de prevenir todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia.

A estos efectos se entiende por:

ACOSO SEXUAL cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

VIOLENCIA DE GÉNERO



Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en la LO 1/2004, de 28 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

OBJETIVO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, los siguientes: se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la ley orgánica en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

-Se crea una Comisión de igualdad, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, como punto de encuentro de las partes para analizar los aspectos derivados de esta materia.

-Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en el trabajo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

La mujer trabajadora en el caso de embarazo y cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al feto, previa prescripción facultativa se les podrá sustituir en el puesto de trabajo que venía desempeñando por otro de conformidad con la prescripción facultativa, en cuyo supuesto se le respetará el mismo salario y se le asegurará su reincorporación al puesto anterior, una vez desaparecidas las causas. Ello ocurrirá cuando exista un puesto de trabajo de su misma cualificación.

DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.

La Comisión Paritaria, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, se reunirá a primeros de enero de 2018 al objeto de revisar tablas para ese ejercicio, y/o para aquello que sea requerida y se formalizara la misma con los firmantes del presente convenio.

SEGUNDA

Se acuerda crear la comisión de prevención de riesgos laborales y medio ambiente designándose a la vez dos supervisores por cada una de las partes firmantes del presente convenio.

TERCERA

Se acuerda incorporar al presente convenio el acuerdo sobre Código de Conducta negociado por CONFEMETAL, UGT y CCOO y que figura como Anexo IV.

CUARTA

Clasificación profesional. Se adjunta como anexo III.

QUINTA

A las empresas de Electricidad y Fontanería, con carácter complementario a las normas generales del presente convenio, les es también de aplicación lo regulado en el Anexo I.

SEXTA

Las partes firmantes del Convenio expresan su voluntad de adherirse al acuerdo de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana firmado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), Confederación Empresarial de la pequeña y mediana empresa de la Comunidad Valenciana, (CEPYMEV), y las Organizaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CHA.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.-P.V.). Siendo el objetivo del presente acuerdo desarrollar el sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales.

DISPOSICIÓN FINAL ÚLTIMA.

COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN.

Las partes firmantes asumen, en el ámbito territorial y funcional correspondiente y en su totalidad, el contenido de los vigentes acuerdos estatales de formación continua, formando sus estipulaciones parte integrante de este convenio.

Artículo 1.

Este acuerdo de constitución de la comisión Paritaria del Sector del metal de la provincia de Castellón, se suscribe para desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector del Metal, dentro del ámbito de la provincia de Castellón.

Este Acuerdo tiene carácter bipartito al ser las partes signatarias del mismo la Asociación Empresarial UPEM, la Federación de Empresarios del Metal de Castellón y las Federaciones del metal U.G.T. y CC.OO.

Artículo 2.

El ámbito funcional de este Acuerdo es la Formación Continua a través de planes agrupados o de empresas del Sector del metal.

El ámbito territorial es la totalidad de la Provincia de Castellón. El ámbito temporal de este Acuerdo comprenderá la totalidad de los años 2014 a 2018, ambos inclusive.

Artículo 3.

La Comisión Paritaria de formación Continua en el Sector del metal de la provincia de Castellón, estará compuesta por 8 miembros, 4 en representación de los Empresarios y 4 en representación de los sindicatos firmantes.

Artículo 4.

La Comisión Paritaria de la provincia de Castellón tendrá como funciones:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el II Acuerdo Nacional y Sectorial de formación Continua.

Promover y orientar planes agrupados y de empresas en el ámbito de la provincia de Castellón, según los criterios del Acuerdo Sectorial del metal.

Conocer y/o presentar propuestas de planes intersectoriales de Formación Continua en los cuales participen empresas del Metal.

Informar y evaluar en el ámbito de la provincia todos los planes de formación del sector, tanto agrupados como de empresas, incluidos los intercentros, elevarlos posteriormente para su tramitación a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal del Metal.

Previo informe de las partes resolver las discrepancias en los planes de empresa y agrupados del ámbito de la provincia de Castellón en los que participen empresas del Metal.

Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores del sector en la provincia de Castellón.

Remitir a la Comisión paritaria sectorial las solicitudes de permisos individuales de formación en el ámbito de la provincia de Castellón, así como informar y resolver las discrepancias que puedan surgir a este respecto.

Artículo 5.

La Comisión Paritaria se reunirá de mutuo acuerdo, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones y, al menos, tres veces al año si una de las partes lo solicita. A las reuniones podrán asistir los expertos que se estimen oportunos.

Artículo 6.

Los criterios para la elaboración, evaluación y aprobación de planes, tanto de empresas como agrupados, se atenderán a los emanados de la comisión Mixta Estatal y desarrollados por la Comisión Paritaria Sectorial del Metal, así como las normas específicas del ámbito funcional, territorial y temporal a que se refiere el presente acuerdo.

Artículo 7.

Las acciones formativas que se desarrollen al amparo de este Acuerdo se financiarán según el criterio y procedimientos que establezca la comisión Mixta Estatal de formación Continua, previo informe y evaluación de la Comisión paritaria Sectorial Estatal del Metal.

Artículo 8.

El cumplimiento de lo establecido en el artículo 16b, del II ACUERDO NACIONAL DE FORMACION CONTINUA, se entiende que, dado el carácter de sindicatos más representativos ostentado por los firmantes, se da cumplimiento al requisito contemplado en el referido precepto. Todo ello sin perjuicio de la información que, previa al inicio de las acciones formativas, debe darse puntualmente a los representantes legales de los trabajadores en las respectivas empresas.

Artículo 9.

Se fija como domicilio de la Comisión el de la Confederación de Empresarios de Castellón, Pl. M^ª. Agustina, n^º 1.

ANEXO I.

AL CONVENIO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN.

El presente Anexo viene a complementar el convenio provincial de la Industria Siderometalúrgica y las relaciones laborales de las

empresas y trabajadores en esta industria, dedicadas a la actividad de fontanería y electricidad. Las normas aquí contenidas serán de obligada aplicación, única y exclusivamente para estos colectivos, así como para los que ingresen en ellas durante su vigencia, todo ello dadas las especiales características en este tipo de actividades.

1. PLUS DETRABAJO.

1. Aquellas empresas que por necesidad de su actividad, precisen que sus trabajadores inicien y/o finalicen la jornada fuera del centro de trabajo, y con el objeto de regular dicha jornada, los compensarán, mediante un plus denominado de trabajo, el cual será cotizado a todos los efectos, no pudiendo ser compensado ni absorbido.

2. Se entenderá por plus de trabajo la retribución que perciba el trabajador cuando inicie y/o finalice su jornada laboral diaria en el tajo. La cuantía que se fija para todos los trabajadores afectados por este plus será de 10.49 euros, a excepción de los aspirantes, botones y aprendices que percibirán 5.38 euros. Todos ellos por día trabajado, siempre y cuando la empresa no sustituya su abono por dieta completa. El presente plus no computará para el devengo de pagas extraordinarias.

Este plus se verá incrementado en un 50% de su cuantía, cuando el puesto de trabajo esté a más de 60 kilómetros del centro de trabajo.

3. El plus de trabajo sólo tendrá efecto para los desplazamientos que se realicen dentro de la provincia de Castellón, siempre y cuando no proceda el pago de la dieta completa. Para los desplazamientos fuera de la provincia se estará a lo regulado por la legislación vigente.

2. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Además de lo establecido en materia de horas extras, tanto en el convenio como en la legislación vigente, para todos aquellos trabajos que vengan fijados con terceras empresas y motivados por los contratos de inspección - mantenimiento y montajes derivados de éstos; y que consistan en reparación de siniestros y averías urgentes, que no puedan ser demorados o ejecutados al día siguiente dentro de la jornada normal de trabajo; y aquellos supuestos en los que suponga un riesgo grave para las personas, tendrán consideración de horas extras derivadas de fuerza mayor, y por consiguiente de obligada realización. Serán retribuidas a razón del valor de la hora Ordinaria incrementada en un setenta y cinco por ciento y cuando éstas sean nocturnas o festivas se incrementarán en el cien por cien del valor de la hora ordinaria.

2. Las horas extras, dependiendo de su realización en jornada diurna, nocturna o festiva, podrán ser compensadas en libranzas o en incremento de vacaciones, en los mismos porcentajes anteriormente fijados.

3. Al efecto de ser calificadas como horas extras de fuerza mayor, necesitarán la aprobación de los representantes de los trabajadores. En aquellas empresas donde no exista representación de los trabajadores, se acordará por la mayoría de éstos.

4. Como consecuencia de lo acordado en lo referente a horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, se crea un servicio de retén de carácter voluntario, con un mínimo de dos trabajadores, y en número acorde a las necesidades de cada empresa. A este efecto la empresa y los representantes de los trabajadores, si los hubiere, o los propios trabajadores si no los hubiere, establecerán turnos rotativos de forma que queden cubiertas las necesidades del trabajo, sin que ningún trabajador pueda permanecer en situación de retén más de siete días consecutivos.

5. El retén consistirá en la situación que afecta al trabajador a estar localizado o localizable, portando para ello los aparatos necesarios que le haya facilitado la empresa, una vez acabada su jornada de trabajo y hasta el inicio de la siguiente. Por este concepto, percibirá una compensación en metálico denominada de LOCALIZACIÓN, consistente en 65.11 euros por cada siete días continuados de servicio de retén, salvo que exista algún festivo en cuyo caso se retribuirá con el valor fijado para éstos, manteniéndose este mismo valor durante la vigencia del presente convenio. Este plus tendrá la consideración de extrasalarial, sin repercusión para el devengo de pagas extras ni vacaciones, y su valoración diaria queda fijada de la siguiente forma:

De Lunes a Viernes 5.61 euros día

Sábados 12.35 euros día

Domingos y Festivos 24.19 euros día

6. Se entenderá tiempo de trabajo efectivo, prestado durante la situación de retén, el que medie entre la comunicación de atender la avería o servicio y el retorno al centro de trabajo o domicilio del trabajador, y será retribuido, con la denominación de SERVICIO POR RETEN, a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un 75%. Cuando éstas sean nocturnas o festivas, se incrementarán en el 100% sobre la hora ordinaria. Este servicio tendrá la catalogación de horas extraordinarias de fuerza mayor, y por lo tanto el mismo tratamiento legal.

Si el trabajador para atender las llamadas de retén, tuviera que utilizar su propio vehículo, percibirá por este hecho, con independencia del Kilometraje, el importe de 6,18 euros, por gastos de locomoción.

7. De conformidad en lo dispuesto en los artículos uno y dos del presente anexo, la jornada de trabajo entre desplazamientos, jornada ordinaria y horas extras, no podrá en ningún caso superar las doce horas desde que el trabajador abandone la ubicación de la empresa hasta la vuelta a la misma, garantizando que entre la finalización de la jornada y el inicio de la próxima medie al menos doce horas.

3. DIETAS.

El trabajador percibirá por adelantado el importe aproximado de las dietas y gastos de viaje, si por cualquier circunstancia los gastos originados por el desplazamiento superaran hasta en un 50% el importe máximo fijado para la media dieta, el trabajador tendrá derecho a su abono por la empresa, previo conocimiento de la misma, para el caso de que excediese de este porcentaje, deberá presentar además el correspondiente justificante del gasto realizado.

Se establece una Media Dieta para todos aquellos trabajadores de las empresas integradas en FEMECAS, que compense el gasto en comida en sus desplazamientos dentro de la Provincia de Castellón, en la cantidad de 9'50 euros.

4. SEGURO.

Asimismo, e igualmente solo respecto a aquellos trabajadores de las empresas integradas en FEMECAS, además de la póliza prevista en el art. 56 respecto al resto de empresas del ámbito territorial y funcional del presente convenio, se deberá cubrir al trabajador con la cobertura de decesos, ofreciendo un servicio funerario completo y cobertura de medicina privada franquiciada por el sistema de copago. El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

a) La Federación del Metal de la Provincia de Castellón (FEMECAS), se obliga a suscribir una póliza colectiva con una compañía aseguradora para cubrir las contingencias y por las cantidades en este artículo indicadas y durante toda la vigencia de este Convenio, a favor de los trabajadores de las empresas que soliciten su inclusión en la mencionada póliza, con el fin de que no queden unas empresas más gravadas que otras por ser superior la edad de sus trabajadores; de este modo el coste por trabajador será idéntico al promediarse las primas que hubiere correspondido en atención a sus edades.

b) Las mencionadas empresas tendrán que suscribir a todos sus trabajadores en la póliza colectiva señalada en el párrafo anterior, mediante la solicitud fehaciente a la Federación del Metal de la Provincia de Castellón y abonando la prima que por dicho concepto corresponda.

c) La no inclusión de los trabajadores en la póliza colectiva por parte de la empresa, determinará que recaiga sobre la misma las garantías de las contingencias si llegaran a producirse.

d) No será válida la inclusión de los trabajadores en ninguna otra póliza que no sea suscrita por FEMECAS, salvo aquellas que mejoren sustancialmente las condiciones suscritas. Ambas partes acuerdan que a estos efectos, la mejora sustancial de la cobertura de decesos, será un capital igual o mayor a 5000€, y para todos los años de vigencia del presente Convenio. En caso de que aquellas pólizas no respetasen tal mejora sustancial, ambas partes acuerdan que carecerán de eficacia a los efectos aquí establecidos.

e) La Comisión Paritaria del Convenio vigilará el cumplimiento de lo pactado en los puntos c) y d) y siempre que cumplan el apartado d) del presente artículo, evaluará aquellas pólizas de accidentes laborales que para el cumplimiento de este artículo se suscriban fuera de la Federación del Metal - FEMECAS -, emitiendo un certificado de validez, con el fin de que se mantengan las condiciones en este artículo establecidas suscritas por las principales centrales sindicales y la patronal FEMECAS.

Se establece como plazo para la suscripción por parte de las empresas la de dos meses contados a partir de la firma del presente Convenio, siendo la fecha de comienzo de las coberturas el 1 de Enero de 2.015. Se establece el 1 de enero de cada año, como plazo para la entrada en vigor del aumento de las coberturas anteriormente establecidas, respecto de las vigentes en el ejercicio inmediatamente anterior.

El importe de las primas correspondientes lo abonará al 100 por 100 la empresa, de una sola vez cada año y dentro del mes de Enero.

5. PERMISO NO RETRIBUIDO.

Las empresas podrán otorgar permisos no retribuidos, con una duración mínima de siete días y máxima de treinta días consecutivos al año, siempre y cuando concurren circunstancias que justifiquen tal petición y el trabajador lo solicite con una antelación mínima de siete días, salvo caso de urgente y extrema necesidad.

6. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.

Lo previsto en el presente anexo no alterará aquellas condiciones más beneficiosas que puedan disfrutar los trabajadores bajo su ámbito de aplicación por las mismas condiciones laborales aquí previstas.

COMISIÓN PARITARIA.

Se faculta a la Comisión paritaria durante la vigencia del presente convenio para poder introducir rectificaciones, modificaciones parciales del articulado o adaptación de los mismos a las normas que vayan regulando cualquiera de las materias que se contemplan dentro del mismo o de nueva creación.



En caso de existir desacuerdo en cualquiera de los puntos del presente anexo entre empresas y trabajadores, estos se someterán, con carácter previo al trámite jurisdiccional social, a la interpretación de la comisión paritaria del convenio provincial y en su defecto a la comisión de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.

ANEXO II. TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2014

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE CONVENIO COTIZABLE		PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS
	MENSUAL EUROS	DIA EUROS	MENSUAL EUROS	DIA EUROS	MENSUAL EUROS	DIA EUROS
GRUPO 1	1199,52		38,98		55,78	
GRUPO 2	1180,71		38,37		54,90	
GRUPO 3	1.113,51		36,19		51,79	
GRUPO 4	1083,58		35,21		50,39	
GRUPO 5	1041,47	34,24	33,85	1,11	48,43	1,59
GRUPO 6	997,06	32,78	32,40	1,07	46,36	1,52
GRUPO 7	986,11	32,42	32,05	1,04	45,85	1,51
GRUPO 8						
APRENDICES DE 16 A 18 AÑOS	728,78	23,96	23,69	0,78	33,89	1,11
MAYOR 18 AÑOS 1 AÑO	720,56		23,41		33,51	
MAYOR 18 AÑOS 2 AÑO	801,56		26,05		37,27	

PASO DEL SALARIO DIARIO A MENSUAL=S.B.* 365/12 MESES

PLUS CONVENIO-TRANSPORTE: SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL ART. 13 DE ESTE CONVENIO

DIETAS	EUROS
DIETA COMPLETA	37,33
MEDIA DIETA	11,40
KILOMETRAJE	0,30

ANEXO PARA ELECTRICISTAS Y FONTANEROS.

	EUROS
PLUS TRABAJO	10,49
PLUS TRABAJO APRENDIZ	5,38
PLUS LOCOMOCIÓN	7,52
PLUS LOCALIZACIÓN SEMANAL	65,11
LUNES-VIERNES	5,61
SÁBADOS	12,35
DOMINGOS Y FESTIVOS	24,19

PLUS PARADA

PLUS PARA L-V	32,96
PLUS PARADA S,D y FES	87,88



TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2015

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE CONVENIO COTIZABLE 2015	SALARIO BASE CONVENIO COTIZABLE 2015	PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS
	MENSUAL EUROS	DIA EUROS	MENSUAL EUROS	DIA EUROS	MENSUAL EUROS	DIA EUROS
1	1.204,32		38,98		55,78	
2	1.185,43		38,37		54,90	
3	1.117,96		36,19		51,79	
4	1.087,91		35,21		50,39	
5	1.045,64	34,38	33,85	1,11	48,43	1,59
6	1.001,05	32,91	32,40	1,07	46,36	1,52
7	990,05	32,55	32,05	1,04	45,85	1,51
8						
APRENDICES DE 16 A 18 AÑOS	731,70	24,06	23,69	0,78	33,89	1,11
MAYOR 18 AÑOS 1 AÑO	723,44		23,41		33,51	
MAYOR 18 AÑOS 2 AÑO	804,77		26,05		37,27	
PASO DEL SALARIO DIARIO A MENSUAL=S.B.* 365/12 MESES						
PLUS CONVENIO-TRANSPORTE: <u>SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL ART. 13 DE ESTE CONVENIO</u>						
DIETA COMPLETA	37,48					
MEDIA DIETA	11,45					
KILOMETRAJE	0,30					
ANEXO PARA ELECTRICISTAS Y FONTANEROS.						
PLUS TRABAJO	10,44					
PLUS TRABAJO APRENDIZ	5,40					
PLUS LOCOMOCIÓN	7,55					
PLUS LOCALIZA SEMANAL	65,37					
LUNES-VIERNES	5,63					
SÁBADOS	12,40					
DOMINGOS Y FESTIVOS	24,29					
PLUS PARADA						
PLUS PARA L-V	33,09					
PLUS PARADA S,D y FES	88,23					



TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2016

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE CONVENIO COTIZABLE 2016	SALARIO BASE CONVENIO COTIZABLE 2016
	MENSUAL EUROS	DIA EUROS
	1 1.211,54	
	2 1.192,55	
	3 1.124,67	
	4 1.094,44	
	5 1.051,91	
	6 1.007,05	
	7 995,99	
	8	
APRENDICES DE 16 A 18 AÑOS	736,09	
MAYOR 18 AÑOS 1 AÑO	727,78	
MAYOR 18 AÑOS 2 AÑO	809,59	
PASO DEL SALARIO DIARIO A MENSUAL=S.B.* 365/12 MESES		
<u>PLUS CONVENIO-TRANSPORTE: SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL ART. 13 DE ESTE CONVENIO</u>		
DIETA COMPLETA	37,55	
MEDIA DIETA	11,52	
KILOMETRAJE	0,30	
PLUS TRABAJO	10,46	
PLUS TRABAJO APRENDIZ	5,41	
PLUS LOCOMOCIÓN	7,57	
PLUS LOCALIZA SEMANAL 65,50		
LUNES-VIERNES	5,64	
SÁBADOS	12,42	
DOMINGOS Y FESTIVOS	24,34	
PLUS PARADA		
PLUS PARA L-V	33,16	
PLUS PARADA S,D y FES	88,41	

Tablas salariales para el 2.017

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE CONVENIO COTIZABLE		PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A DOS TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS	PLUS TURNICIDAD A TRES TURNOS
	MENSUAL EUROS	DIA EUROS	MENSUAL EUROS	DIA EUROS	MENSUAL EUROS	DIA EUROS
GRUPO 1	1.220,02		38,98		55,78	
GRUPO 2	1.200,89		38,37		54,9	
GRUPO 3	1.132,54		36,19		51,79	
GRUPO 4	1.102,10		35,21		50,39	
GRUPO 5	1.059,27	34,83	33,85	1,11	48,43	1,59
GRUPO 6	1.014,10	33,34	32,4	1,07	46,36	1,52
GRUPO 7	1.002,97	32,97	32,05	1,04	45,85	1,51
APRENDICES DE 16 A 18 AÑOS	741,24	24,37	23,69	0,78	33,89	1,11
MAYOR 18 AÑOS 1 AÑO	732,88		23,41		33,51	
MAYOR 18 AÑOS 2 AÑO	815,26		26,05		37,27	

PASO DEL SALARIO DIARIO A MENSUAL=S.B.* 365/12 MESES

PLUS CONVENIO-TRANSPORTE: SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EL ART. 13 DE ESTE CONVENIO

DIETAS	EUROS
DIETA COMPLETA	37,81
MEDIA DIETA	11,60
KILOMETRAJE	0,30
ANEXO PARA ELECTRICISTAS Y FONTANEROS.	EUROS
PLUS TRABAJO	10,53
PLUS TRABAJO APRENDIZ	5,44
PLUS LOCOMOCIÓN	7,62
PLUS LOCALIZACIÓN SEMANAL	65,95
LUNES-VIERNES	5,67
SÁBADOS	12,50
DOMINGOS Y FESTIVOS	24,51

PLUS PARADA

PLUS PARA L-V	32,39
PLUS PARADA S,D y FES	89,02

ANEXO III.**ACUERDOS:****Primero. VIGENCIA:**

El presente acuerdo SOBRE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL CONVENIO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN que es firmado y suscrito por los presentes, en el día de la fecha expresada en la cabecera del mismo, surtirá efectos a partir del día 1 de enero de 2000.

Debido a que la implantación del nuevo sistema supone un incremento económico adicional para algunas categorías profesionales, se establece un período de transitoriedad, para la aplicación de dicho incremento, que se desarrolla a continuación en el punto Sexto del presente acuerdo.

Segundo. PROCEDIMIENTO:

Se crean dos parrillas de encuadramiento de las categorías profesionales, una donde estarán encuadrados todos los trabajadores en GRUPOS PROFESIONALES y otra denominada Tabla de conversión, la cual recoge todas y cada una de las categorías profesionales relacionadas en el actual anexo nº 1 del vigente convenio, asimiladas a los nuevos grupos profesionales, en función de los criterios generales del Acuerdo sobre Clasificación Profesional y, atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

La referida Tabla de conversión, se adjunta a la presente acta con el objeto de que la Comisión Paritaria pueda dirimir cualquier conflicto que surja sobre la asimilación y salario de las antiguas categorías, al nuevo sistema de clasificación profesional.

Tercero. ESTRUCTURA PROFESIONAL.

La nueva estructura del encuadramiento Profesional del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Castellón, basada en grupos profesionales, constará de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Técnicos, Empleados y Operarios, por lo tanto, a partir del día 1 de enero del año 2000, cada trabajador y trabajadora, deberá ser adscrito a un Grupo Profesional, y en una determinada División Funcional, debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

El Grupo Profesional 8, tiene Carácter Especial, agrupa a aquellos trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a contratos formativos en cualquiera de sus modalidades vigentes, o para aquéllos que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo.

Tanto el contenido del Acuerdo sobre el Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, como la descripción de funciones, las tareas a desarrollar, como la propia Parrilla de Encuadramiento de los grupos profesionales, se anexan al presente Acuerdo, el cual se incluirá en el próximo convenio colectivo, formando parte integrante del mismo.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondiente a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte del empresario, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. El empresario deberá comunicar esta situación a los Representantes de los Trabajadores, según establece el Artículo 39.2 del Texto

Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo Grupo Profesional y Nivel Funcional, se realizará teniendo presente, los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, la formación requerida para cada uno de ellos y las divisiones funcionales en que se han encuadrado las categorías existentes.

Cuarto. RETRIBUCIÓN.

A partir del 1 de enero del año 2000, queda establecido un salario para cada uno de los grupos profesionales, que será idéntico para todas las divisiones funcionales de cada grupo, su importe en ningún caso podrá ser compensado ni absorbido y es el que queda determinado en la columna número 1 denominada Salario Convenio.

Quinto. COMISIÓN PARITARIA.

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria específica sobre Clasificación Profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, basado en Grupos Profesionales y Niveles Funcionales, del Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de Castellón.

Dicha comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de 8 miembros, entre empresarios y trabajadores, así como de los asesores que se estimen necesarios por las partes.

La Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de Grupos Profesionales. La Comisión Paritaria se propone un tiempo de un año a partir de la firma del presente Acuerdo, para adaptar y elaborar un Manual de valoración y encuadramiento Profesional de las trabajadoras y trabajadores del Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de Castellón.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en la aplicación del sistema de Grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma.

Sexto. DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Si como consecuencia del nuevo Sistema de Clasificación Profesional, los trabajadores y trabajadoras debieran percibir un salario convenio superior al que percibían a 31 de diciembre de 1999 según su categoría profesional, las empresas podrán:

A. Asumir el incremento adicional en un solo año, es decir a partir del 1 de enero del año 2000, además del incremento salarial del convenio que se pacte para dicho año.

B. En el supuesto de que las empresas no optasen por aplicar lo previsto en el apartado A, éstas abonarán el incremento salarial del convenio previsto para dicho año, además de una cantidad, equivalente a una tercera parte de la diferencia existente, y así alcanzar el salario establecido para cada grupo profesional, al término de la vigencia del presente convenio.

Séptimo. DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Dada la importancia y repercusión que el presente Acuerdo tendrá, ahora y en el futuro, entre los trabajadores y trabajadoras afectados por el Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora del mismo instará a la Autoridad Laboral Competente para que en el plazo más breve posible proceda al registro y publicación en el Diario Oficial de la Provincia el presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Castellón.

Artículo 1. Criterios Generales.

1.1. El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

1.2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

1.3. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

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

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

TÉCNICOS.

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

EMPLEADOS.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de auxiliares que comporten atención a las personas.

OPERARIOS.

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

1.5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta: el grado de supervisión y ordenación de tareas la capacidad de interrelación natural del colectivo número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como el mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 2. Cláusula de Salvaguarda.

Aquellas empresas que tengan convenio propio no quedarán afectadas por el contenido del presente Acuerdo, salvo pacto en contrario. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dichos convenios así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a su interés convenga, teniendo como referencia el presente Acuerdo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

GRUPO PROFESIONAL 1.

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

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el nº 1 del baremo de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: Analistas de Sistemas (titulación superior), Arquitectos. Ingenieros. Licenciados

TAREAS

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o a redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar, implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2.

Criterios Generales. Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, contemplados con una experiencia dilatada en el sector profesional.

Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Títulos Superiores de Entrada.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el nº 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías. Técnicos:

ATS. Arquitectos Técnicos (Aparejadores). Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura. Ingenieros Técnicos (Peritos) Titulados Grado medio. Graduados Sociales.

Tareas

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. O de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidente, etc.

4. Actividades de Graduado social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3.

Criterios Generales. Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio

de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 3 de las Bases de cotización de la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías. Técnicos:

Analista programador

Empleados:

Jefes Administrativos

Operarios.

Jefe de laboratorio.

Jefe de Taller.

TAREAS

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, electricidad, etc.).

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. Actividades que incumplen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas de dirección en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos de análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados

Técnicos en general Jefe de Organización.

Operarios

Encargados.

Profesional de oficio especial.

Tareas

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivos de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regularización automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios / as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedio o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

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

GRUPO PROFESIONAL 5.

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

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de

nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías: Empleados:

Delineante de 1ª.

Oficiales administrativos.

Oficiales de Laboratorio.

Oficiales de Organización.

Operarios:

Chófer de camión.

Profesionales de Oficio de 1ª.

Profesionales de Oficio de 2ª.

Tareas.

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de mando de un superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesador de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios / as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas, los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Auxiliares en general

Operarios:

Especialitas

Profesional de oficios de 3ª

TAREAS

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

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

GRUPO PROFESIONAL 7.

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

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social. Empleados:

Ordenanza.

Portero

Vigilante.

Guardas Jurado

Operarios.

Peón

TAREAS

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

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
3. Tareas de carga y descarga, manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.
4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transportes manual, llevar o recoger correspondencia.
6. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancía y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

GRUPO PROFESIONAL 8.

Criterios Generales. Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico - práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medido. Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores contratados en prácticas.

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

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

Aspirantes, Botones y Aprendices de 16 a 18 años

Operarios:

Contrato Formación 1º año.

Contrato Formación 2º año.

Contrato Formación 3º año.

TAREAS

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

1. Tareas manuales.
2. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transportes manual, llevar o recoger correspondencia.
4. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.
5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
6. Tareas de ayuda en máquinas vehículos.
7. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Observaciones a la Clasificación Profesional.

Se facilita dentro de la descripción de cada GRUPO PROFESIONAL, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidas en dicho Grupo.

ANEXO IV.

ACUERDO SOBRE CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL PARA LA INDUSTRIA DEL METAL.

Régimen Disciplinario

ADAPTADO A EL ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METALCAPÍTULO IV

Modificado por Resolución 22.04.2013 (BOE 10.05.2013)

Criterios generales

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

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

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

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

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

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

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

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 BIS. del presente Acuerdo.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio

de alguna consideración a la empresa.

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

Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.
- q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Art. 17. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves
 - Amonestación por escrito
- b) Por faltas graves
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días
- c) Por faltas muy graves
 - Amonestación por escrito
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Despido

Art. 18. Prescripción

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

- a) Faltas leves: diez días
- b) Faltas graves: veinte días
- c) Faltas muy graves: sesenta días

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

Art. 18 BIS. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso

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

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la

debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO V.

TRABAJOS EN PLANTAS PETROQUÍMICAS, REFINERÍAS, CENTRALES TÉRMICAS, CENTRALES ELÉCTRICAS, CENTRALES NUCLEARES Y PARQUES EÓLICOS.

PLUS DE PARADA

DEFINICIÓN DE PARADA

Se entienden como tales las paradas generales técnicas programadas en el presupuesto del año en curso, que se realizan para el mantenimiento de plantas, unidades o bloques de unidades de producción y que sólo pueden ejecutarse con las unidades fuera de servicio en su totalidad.

No se considerará a estos efectos las paradas de emergencia, las imprevistas, las que no tengan carácter técnico, como son las producidas por necesidades operativas (regeneración, por cambio de producto, falta de materias primas o energías, no ser la necesaria la unidad por requisitos de producción, etc.), ni por motivos comerciales.

Se entiende por inicio de los trabajos de mantenimiento el momento en que operación libra los equipos o instalaciones afectadas, por lo tanto, no incluye los trabajos previos necesarios para la mencionada entrega.

Asimismo, se entiende por finalización de los trabajos de mantenimiento el momento en que se inician las tareas de puesta en marcha de la planta.

No tendrán la consideración de parada los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones o ampliación-modificación de las existentes.

CUANTÍA: El importe del plus de parada se abonará al personal afectado de la manera siguiente:

1. Un incentivo de 32,96 Euros diarios, por día de parada de los comprendidos de lunes a viernes para el año 2014 y los años 2015 al 2016 según se especifica en el anexo II.

2. Por trabajos en sábados, domingos y festivos se abonará un incentivo de 87,88 Euros diarios para el año 2014 y los años 2015 al 2016 según se especifica en el anexo II.

3. Para los años 2017 y 2018 la actualización de el importe del plus parada, se actualizara en los términos establecidos en los art. 11 y 12 de este convenio.

Cuando el trabajador preste servicios durante siete días continuados, tendrá derecho a un día de descanso. Este día podrá remunerarse bien con descanso, bien económicamente, a elección de la empresa.

Cuando un día festivo el trabajador no complete, por causas ajenas a su voluntad, la jornada de ocho horas, tendrá derecho al cobro íntegro del plus de parada.

En los sábados, domingos y festivos se trabajará según el horario establecido por la empresa de acuerdo a su programación y necesidades. Si este horario fuera de media jornada, se abonará medio plus de parada.

La Comisión Paritaria vigilará que todos los contratistas y subcontratistas hagan efectivo a sus trabajadores el plus de parada en las cuantías pactadas en este Anexo y en los términos del acuerdo de fecha 28 de enero de 2003.

Estas cantidades se revisarán en los mismos términos previstos para el incremento de las tablas salariales del convenio.

ANEXO VI.

AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN.

El presente Anexo viene a complementar el convenio provincial de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Castellón. 12000185011963.

Determinación de las partes que lo conciertan.

Según acta de constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Castellón código convenio 12000185011963. Con fecha cuatro de Noviembre de 2013, la composición del la misma queda de la siguiente manera.

1.- Que la MESA NEGOCIADORA este compuesta por veintiocho (28), catorce (14) en representación de la parte social trabajadora y catorce (14) en representación empresarial.

2.- La parte social (14) 100 % está representada por las centrales sindicales: COMISIONES OBRERAS (CCOO) 50 %, es decir, siete (7) representantes; por la UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) 50 %, es decir, siete (7) representantes.

3.- La parte empresarial (14) 100 % está representada por las Asociaciones empresariales: FEDERACION EMPRESARIAL DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLON (FEMECAS) 50 %, es decir, siete (7) representantes; por la UNION PROVINCIAL DE EMPRESAS DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLON (UPEM) 50 %, es decir, siete (7) representantes.