



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 1 de agosto de 2017 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos, 2017-2019.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos (C.C. 09000555011982), suscrito el 14 de julio de 2017 entre la representación de los empresarios de la Federación Empresarial Provincial del Metal de la provincia de Burgos y la representación de trabajadores y técnicos pertenecientes a CC.OO. y U.G.T., presentado a través del Registro Telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) el día 17 de julio de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 1 de agosto de 2017.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL
PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BURGOS

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.ª – PARTES CONTRATANTES.

Artículo 1. – Partes contratantes. El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la representación de los empresarios de la Federación Empresarial Provincial del Metal de la provincia de Burgos y la representación de trabajadores y técnicos pertenecientes a CC.OO. y U.G.T.

SECCIÓN 2.ª – ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

Artículo 2. – Ámbito funcional. El presente Convenio Colectivo obliga a las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito funcional del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM).

Quedarán únicamente excluidas del ámbito del Convenio Colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 3. – Ámbito territorial. El presente Convenio obligará a todas las empresas, presentes y futuras, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos, capital y provincia.

Artículo 4. – Ámbito personal. Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejero o Alta Gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Artículo 5. – Ámbito temporal. El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2017 y tendrá una vigencia de tres años, concluyendo el 31 de diciembre del año 2019.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Artículo 6. – Denuncia. El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia señalada en el artículo anterior. La Comisión Negociadora deberá quedar válidamente constituida en el plazo de 15 días a partir de la finalización del periodo de vigencia y el inicio de las negociaciones se realizará en el plazo máximo de un mes.

SECCIÓN 3.ª – COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA «AD PERSONAM».

Artículo 7. – Compensación y absorción. Todas las mejoras que se fijan en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones voluntarias de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan, con excepción de las primas de producción.

Artículo 8. – Garantía «ad personam». Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».



SECCIÓN 4.ª – COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Artículo 9. – Comisión Mixta Paritaria. La Comisión Mixta Paritaria estará integrada por los miembros designados por las partes firmantes de este Convenio y tendrá como funciones, aparte de las de interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos y cuestiones que se susciten en el ámbito sectorial de la actividad siderometalúrgica, y en particular en aquellas relacionadas con la distribución irregular de la jornada (artículo 41.º, penúltimo párrafo). Para estas cuestiones la Comisión Paritaria podrá estar presidida por una persona elegida de común acuerdo por sus componentes y las partes podrán ser asistidas por expertos.

Esta Comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. – Norma general. La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

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

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

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores.

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

Artículo 11. – Organización del trabajo. La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

- a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal o mínimo.
- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.



c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador.

d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.

f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponda a los trabajadores, de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

Artículo 12. – Sistemas de organización científica y racional del trabajo. La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional del trabajo que han de regir para la realización, valoración y regularización del trabajo en las empresas y/o en sus talleres, secciones y/o departamentos corresponde a la dirección, que tendrá en todo caso la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto.

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

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

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

a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.

b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos de trabajo.

c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.

d) Asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Artículo 13. – Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo. Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: El estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo, procederán de la siguiente forma:



a) La dirección informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.

b) Ambas partes, a estos efectos, podrán constituir una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria, mediante informe que deberá elaborarse en el término máximo de quince días, manifestará su acuerdo o disenterá razonadamente de la medida a adoptar.

c) Si en el término de otros quince días no fuera posible el acuerdo, ambas partes podrán acordar la sumisión a un arbitraje.

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

Los representantes legales de los trabajadores podrán ejercitar iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 14. – Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los centros de trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de los trabajadores y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la dirección a quien representarán.

Serán competencias de esta Comisión:

– Las establecidas en el apartado anterior en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.

– Conocer y emitir informe sobre los nuevos métodos y sobre los estudios de tiempos correspondientes, previamente a su aplicación.

– Conocer y emitir informe previo a su implantación por la dirección, en los casos de revisión de métodos y/o tiempos correspondientes.

– Recibir las tarifas de trabajo y sus Anexos, en su caso.

– Acordar los periodos de aprendizaje y los de adaptación que en su caso se apliquen.

Las partes de la Comisión Paritaria podrán recabar asesoramiento externo.

Artículo 15. – Revisión de tiempos y rendimientos. Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

a) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.

b) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.

c) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado, o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.

d) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.



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

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

Artículo 16. – Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo o tipo. Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un periodo de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivalente a un caminar de 6,4 km a la hora. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la O.I.T. «Introducción al Estudio del Trabajo».

Artículo 17. – Incentivos. Podrá establecerse complemento salarial por cantidad y/o calidad de trabajo, en el ámbito de la empresa o en el Convenio Provincial en su caso.

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

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a la representación legal de los trabajadores. De no resolverse en el seno de la empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el periodo de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la empresa o en el Convenio Provincial en su caso.

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

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al salario que se hubiese previsto. Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales o no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente al trabajador el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.



Artículo 18. – Régimen de remuneración de incentivo. El régimen de remuneración de incentivo (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 diario.

Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo 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 en los cálculos de preparación del trabajo 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 con el 25% del salario base diario. Al pasar a otros puestos de trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

CAPÍTULO III. – CONTRATACIÓN

Artículo 19. – Formas y modelos. Al objeto de fomentar el empleo, las partes se someten a las formas y modelos de contratación establecidos o que se establezcan por la legislación vigente en la materia.

La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.1, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores podrá extenderse hasta doce meses en un periodo de dieciocho, en función de la actividad estacional normal de la empresa.

Por actividad estacional, y a los efectos de este artículo, cabe entender aquellos periodos en que cualquier empresa incluida dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio necesite la contratación de nuevos trabajadores con carácter temporal, para poder así hacer frente a sus pedidos o tareas, o bien porque así lo aconsejen sus circunstancias de producción.

A la finalización de dichos contratos, los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un día de salario por mes trabajado a partir del primer mes.

Igualmente corresponderá una indemnización en los mismos términos que los anteriores a los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de obra o servicio determinado.

No podrá, sin embargo, utilizarse la ampliación contenida en el presente artículo del Convenio para cubrir puestos de trabajo que hayan sido amortizados por despido declarado improcedente, en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se desea realizar la ampliación.

Artículo 20. – Pluriempleo. Para luchar contra el intrusismo y fomentar el empleo, las empresas se comprometen a no contratar personal de oficio o de taller que realice jornadas completas de más de siete horas diarias en otra empresa.



Artículo 21. – Trabajos a destajo. Como criterio general y mientras dure la situación de paro, la contratación de destajos con los trabajadores será considerada como excepcional, pudiendo emplearse en situaciones urgentes cuando las necesidades de la producción lo exijan en el caso de que el proceso de producción lo requiera. Los destajos se establecerán previa información y negociación con los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 22. – Finiquitos. Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a las que corresponden.

La Dirección de la Empresa tendrá a disposición del trabajador el recibo-finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de que el trabajador pueda realizar las consultas que estime oportunas, pudiendo intervenir la representación de los trabajadores si así se le solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignarán.

Los trabajadores que hubieran finalizado la prestación de servicios tendrán derecho a percibir atrasos proporcionales al tiempo de servicio, no siendo el recibo de finiquito firmado por el trabajador de carácter liberatorio para el empresario.

Artículo 23. – Acceso a la jubilación parcial. Plan de Jubilación Parcial. Hasta el día 27/03/2013 el acceso a la jubilación parcial por parte de los trabajadores afectados por el presente Convenio se rige por la legislación y los acuerdos vigentes hasta ese momento.

A partir de esa fecha, el acceso a la jubilación parcial se realizará, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, según la redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, con arreglo al Plan de Jubilación Parcial que, con el carácter de Acuerdo Colectivo, fue suscrito entre las partes firmantes del presente Convenio el 27/03/2013, comunicado a la Administración el 12/04/2013 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos el día 9 de mayo de 2013; dicho Plan de Jubilación Parcial se acompaña al presente Convenio Colectivo como Anexo I.

Llegado el 31/12/2018 dicho acuerdo colectivo se considerará prorrogado de año en año, siempre y cuando la legislación permita el mantenimiento de las condiciones acordadas en el Anexo I. Para el caso de que la normativa ya no permita tal mantenimiento, se estará igualmente a los términos del acuerdo del Anexo I, salvo en la referencia «antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011».

Si a la finalización del contrato temporal de relevo la empresa no lo transforma en indefinido el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización económica equivalente a un día de salario por mes trabajado.

Artículo 24. – Contrato para la formación y el aprendizaje. Se estará a lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.



La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en Convenio Colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario establecido en este Convenio para la categoría de peón, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Esta regulación será de aplicación a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, manteniéndose las condiciones y regulación anteriores hasta su finalización para los casos de itinerarios formativos iniciados con anterioridad.

CAPÍTULO IV. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 25. – Clasificación profesional. En cumplimiento de lo establecido por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores afectados por el presente Convenio por medio de Grupos Profesionales, en los que se integran las diferentes categorías profesionales en la forma y condiciones recogidas en el Anexo II del presente Convenio.

CAPÍTULO V. – MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Artículo 26. – Desplazamientos. Por razones técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá desplazar a sus trabajadores con carácter temporal hasta el límite de un año a población distinta a la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Si el desplazamiento se prevé superior a quince días, el empleador se verá obligado a preavisarlo con cuatro días como mínimo de antelación. Si el desplazamiento se prevé superior a tres meses, el preaviso no podrá ser inferior a cinco días laborables.

No existe desplazamiento, sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las empresas de montaje, tendido de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendido de cables y redes telefónicas, etc., para el personal contratado específicamente a estos efectos, en los cuales la movilidad geográfica es condición habitual de su actividad en consonancia con el carácter de transitorio, móvil o itinerante de sus centros de trabajo, que se trasladan o desaparecen con la propia ejecución de las obras.

Si la incorporación a obra se prevé por tiempo superior a tres meses, el empleador se verá obligado a preavisarlo con cinco días laborables, como mínimo, de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por tiempo entre quince días y tres meses, el preaviso será de cuatro días.

Si el desplazamiento o la incorporación a obra es por tiempo superior a tres meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de descanso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.



En todo caso, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación tendrá la consideración de trabajo efectivo.

No se entenderá que se producen las causas de desarraigo familiar previstas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 40, ni, consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación cuando el trabajador haya pactado con su empleador y éste haya abonado el desplazamiento con él de su familia.

De mutuo acuerdo, podrá compensarse el disfrute de dichos días por cuantía económica.

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

Artículo 27. – Salidas, viajes y dietas. Los trabajadores que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la empresa o taller devengarán la dieta o media dieta que se determine en los Convenios Colectivos aplicables.

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

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

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

En caso de que el trabajador voluntariamente utilice vehículo propio para el desplazamiento ordenado por la empresa, ésta le abonará a 0,19 euros el kilómetro, actualizándose esta cantidad de conformidad con lo que disponga el reglamento del IRPF en cada momento, o la norma legal que lo sustituya.

Artículo 28. – Trabajadores españoles en el extranjero.

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

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

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

a) Se considerará su jornada laboral la que rija en el lugar de prestación del trabajo, abonándose la diferencia con respecto a la que le fuese de aplicación en España con un recargo del 75%.

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



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

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

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

e) En caso de incapacidad laboral transitoria el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle en derecho.

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

Si transcurrido un periodo de treinta días el trabajador permanece en situación de IT la empresa podrá repatriar al trabajador o, antes, si mediante dictamen médico se previera que la curación fuese a exceder de dicho plazo, percibiendo desde su regreso las prestaciones que realmente le correspondan.

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

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

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

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

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

Artículo 29. – Trabajos de grupo profesional o categoría superior. Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de grupo profesional o categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Cuando los trabajos que realice correspondan a una categoría profesional integrada en otro grupo profesional, este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.



Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior dentro del mismo grupo profesional o grupo profesional superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos; en caso de que sea en otro grupo profesional, de no poder ocupar la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos, se reintegrará a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior dentro del mismo grupo profesional o grupo profesional superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Artículo 30. – Por disminución de la capacidad física. En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad física disminuida del trabajador se procurará que ésta se produzca dentro del grupo profesional a que el trabajador pertenezca, y si fuese necesario que ocupase puesto perteneciente a un grupo inferior conservará la retribución de su puesto de origen.

Artículo 31. – Traslado del centro de trabajo. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de 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 caso de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso 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 de traslado resultase un gasto adicional para el trabajador, éste deberá ser compensado por la empresa de la forma que se determine de mutuo acuerdo.

CAPÍTULO VI. – FORMACIÓN

Artículo 32. – Formación profesional. Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la empresa.



La formación profesional, en todas sus modalidades (inicial o continua) y niveles, debe ser considerada como un instrumento más de significativa validez que coadyuve a lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo (empleo). Y en una perspectiva más amplia, ser un elemento dinamizador que acompañe el desarrollo industrial a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestras empresas españolas en el ámbito internacional y haga posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

– Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y necesidades de mano de obra en el sector del metal.

– Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, así como de los Convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

– Promover y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa o los que en el futuro pudieran constituirse, como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

– Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

– Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por empresas.

– Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos para la formación profesional.

– En esta perspectiva, las partes firmantes del presente Convenio consideran conveniente que las empresas desarrollen en este sentido procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), pudiéndose constituir en empresas de más de 250 trabajadores comisiones paritarias de estudio, cuyos objetivos serían la evaluación e información sobre el proceso formativo de la empresa.

Artículo 33. – Formación continua. Con el objeto de conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización en el trabajo, se promoverá el máximo aprovechamiento y desarrollo del Acuerdo Estatal para la Formación Continua y el Empleo en todo el ámbito sectorial y del Acuerdo Sectorial del Metal,



estableciendo también como prioridades de actuación las destinadas a los colectivos con especiales carencias formativas, así como las dirigidas a conseguir la reducción o eliminación de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO VII. – SALUD LABORAL

Artículo 34. – Medidas en materia de seguridad y salud laboral. Las organizaciones que suscriben este acuerdo desarrollarán las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos de su origen y la participación sindical de los centros de trabajo.

Las empresas deberán dotarse de un plan de prevención en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente. Los representantes legales de los trabajadores y/o las organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Se podrán establecer para varios centros de trabajo pertenecientes a empresas o sectores de actividades similares dentro de la industria siderometalúrgica, en cuyo caso participarán las centrales sindicales firmantes.

Los trabajadores, sus representantes legales y/o sus organizaciones firmantes participarán en la mejora de las condiciones de trabajo en los lugares donde se desarrolla su actividad laboral. Esta participación se desarrollará de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa al respecto.

Se adecuarán las medidas en la empresa para potenciar la labor preventiva del delegado de prevención, facilitándose los medios al respecto. Cuando no exista representación de los trabajadores, su designación, de no ser realizada por el empleador, será efectuada por los trabajadores.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de seguridad y salud laboral en los trabajos especialmente tóxicos y peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en materia de salud laboral y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad de los mismos. Las partes firmantes del presente Convenio significan la importancia de la



formación como elemento prevencionista, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficiente.

Ante la realidad que supone la existencia de personas que por sus características especiales son más susceptibles ante determinados riesgos, deberán contemplarse medidas preventivas especiales.

En las empresas con riesgos para la salud de los trabajadores deberán establecerse las adecuadas protecciones colectivas para la reducción de aquéllos, con preferencia respecto a las personales. En todo caso las protecciones personales deberán ajustarse a la legislación vigente.

De acuerdo con las exigencias técnicas de la maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la empresa deberá realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de las mismas, de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el local de trabajo.

La contaminación del medio ambiente, derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a trabajadores y empleadores; por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

Artículo 35. – Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral. Dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio, se creará una Comisión Interprofesional de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, con carácter paritario, integrada por 12 representantes, 6 de ellos elegidos por las centrales firmantes de este Convenio y 6 representantes elegidos por las asociaciones empresariales integradas en la Federación Provincial de Empresarios del Metal, la cual tendrá las siguientes funciones:

1. Promover entre empresarios y trabajadores del sector del metal una adecuada formación e información en temas de seguridad y salud en el trabajo y concretamente la de dar a conocer a empresas y trabajadores el funcionamiento y deberes de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y de los Delegados de Prevención.

2. Estudiar conjuntamente los accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector siderometalúrgico y en el ámbito provincial, al objeto de proponer ante la autoridad laboral correspondiente las adecuadas medidas técnicas que los corrijan y prevengan.

3. Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico Provincial de Seguridad y Salud Laboral, Mutuas de Accidentes y las propias empresas con respecto a trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, etc.

4. Esta Comisión de Seguridad y Salud Laboral podrá tener misiones de mediación, conciliación y arbitraje en cuantos conflictos colectivos se planteen en las empresas en contenciosos relativos a seguridad y salud de los trabajadores.

Todas las actuaciones de esta Comisión, incluidas las visitas a empresas, serán paritarias y colegiadas.

Esta Comisión de Seguridad y Salud Laboral estudiará la viabilidad de crear Comités de Seguridad y Salud Laboral en empresas de más de 50 trabajadores.



Artículo 36. – Mutuas. Aunque la contratación de las Mutuas es competencia de los empresarios, sin embargo, cuando haya que cambiar de Mutua por razones objetivas, se dará participación a los representantes de los trabajadores buscando el mutuo acuerdo en la designación de la misma.

Cuando existan razones fundadas, los representantes de los trabajadores podrán proponer a la empresa el cambio de Mutua de Accidentes de Trabajo.

Cuando la empresa también tenga razones objetivas para cambiar de Mutua, lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores al objeto de intentar llegar al mutuo acuerdo en su designación.

Artículo 37. – Seguro de vida, invalidez y muerte. Las empresas afectadas por este Convenio concertarán a favor de sus trabajadores, para los años 2017 a 2020, ambos incluidos, un seguro de vida, invalidez y muerte con las siguientes coberturas:

<i>Contingencia</i>	<i>Cobertura</i>
Por fallecimiento	11.500,00 euros
Por incapacidad profesional permanente y total o invalidez permanente y absoluta	14.500,00 euros
Por muerte a causa de accidente de cualquier tipo	20.500,00 euros
Por incapacidad permanente total o absoluta, únicamente cuando se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional	24.000,00 euros
Por muerte, únicamente cuando se derive de enfermedad profesional	21.000,00 euros
Por muerte, únicamente cuando se derive de accidente de trabajo	31.000,00 euros

Artículo 38. – Reconocimientos médicos. Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo y reconocimientos médicos anuales, tal como establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El resultado del reconocimiento médico o copia del mismo será entregado al trabajador cuando sea remitido a la empresa por el centro que lo realice.

Artículo 39. – Ropa de trabajo. Las empresas proveerán a los trabajadores de dos buzos o batas al año. Asimismo proveerán de calzado de seguridad en los puestos que se requiera.

Los EPIs que deban entregarse a los trabajadores estarán adaptados morfológicamente a las peculiaridades de cada trabajador, por ejemplo, gafas de protección graduadas, plantillas en calzado de seguridad, etc.

Se proporcionará una prenda de trabajo al personal técnico y administrativo que lo solicite, que será sustituida por otra en caso de deterioro.

Se proveerá de ropa de abrigo e impermeable a quienes realicen trabajos a la intemperie y a quienes de forma intermitente estén trabajando dentro y fuera del establecimiento fabril (Ejemplo: Almacén, carretilleros, mantenimiento e instalaciones...).



Artículo 40. – Absentismo laboral. Ambas partes, empresarios y trabajadores, están de acuerdo en la adopción de medidas que tiendan a disminuir el absentismo de naturaleza injustificada o fraudulenta, actuando sobre los supuestos y causas que los generan.

CAPÍTULO VIII. – TIEMPO DE TRABAJO

SECCIÓN 1.ª – JORNADA, VACACIONES, CALENDARIO LABORAL.

Artículo 41. – Jornada. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán para los años de vigencia la siguiente jornada de trabajo anual:

Jornada continuada:

Años 2017 a 2019: 1.722 horas. Dentro de esta jornada industrial efectiva cada trabajador dispondrá de un día en el año de libre disposición que se disfrutará en las condiciones que se detallan a continuación.

Jornada partida:

Años 2017 a 2019: 1.736 horas de trabajo. Dentro de esta jornada industrial efectiva cada trabajador dispondrá de un día en el año de libre disposición que se disfrutará en las condiciones que se detallan a continuación.

En todos los casos el día de libre disposición no podrá disfrutarse en la misma fecha por más del 10% de la plantilla de la empresa.

Ese 10% se adaptará de forma que si la empresa estuviere organizada en departamentos, no cabrá la utilización concurrente del día de libre disposición por más del 50% del personal perteneciente a cada departamento.

La solicitud del día de libre disposición deberá hacerse por el trabajador a la dirección de la empresa con al menos 7 días de anticipación.

En el caso de que superase los límites objetivos señalados en este artículo, la dirección realizará un sorteo al efecto ante los interesados o sus representantes para determinar qué trabajadores podrán tener derecho al disfrute del día de libre disposición.

Se podrá acordar entre ambas partes en el seno de las empresas la distribución irregular de la jornada.

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

Artículo 42. – Desplazamiento. Se considera desplazamiento el tiempo que excede del que habitualmente el trabajador emplea en trasladarse desde su domicilio a su centro de trabajo habitual o empresa, cuando deba de realizar su tarea en centro de trabajo distinto a los mencionados. El desplazamiento será por cuenta de la empresa, y el tiempo empleado en exceso será compensado económicamente en valor hora ordinaria o en reducción de jornada.

Artículo 43. – Vacaciones. Se establece un régimen de vacaciones retribuidas de 30 días naturales como mínimo. Las vacaciones comenzarán en lunes. Cada empresa adecuará su jornada horaria anual y su periodo de vacaciones a sus peculiaridades organizativas sin otro sometimiento que a las disposiciones de derecho necesario, teniendo



en cuenta que al menos 21 días continuados serán disfrutados por toda la plantilla, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Los trabajadores que por derechos adquiridos, disposiciones legales o pactos de cualquier clase tengan un horario inferior en cómputo anual o unas vacaciones determinadas superiores a las pactadas, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí acordadas.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia, se establece:

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

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

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

En cuanto a retribución de las vacaciones se estará a lo convenido en pacto colectivo o acuerdo individual y en su defecto los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador en concepto de salario, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

En el supuesto de que un trabajador incurra en situación de IT durante el disfrute de sus vacaciones, se le complementará hasta el 100% de su salario.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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.

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



Artículo 44. – Calendario. Tal como establece el artículo 34.6 del E.T., anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

El calendario laboral deberá ser elaborado y expuesto antes del 31 de enero de cada año. En caso de no cumplir con esa obligación, será de aplicación el calendario que se ajuste a su tipo de jornada (continuada o partida) que anualmente elabore la Comisión Mixta del Convenio.

SECCIÓN 2.^a – HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 45. – Horas extraordinarias. Ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

1.º – Se suprimen las horas extraordinarias habituales.

2.º – Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

3.º – Se mantendrán, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

4.º – Las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a las empresas y trabajadores afectados por el mismo la posibilidad de compensar de mutuo acuerdo las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso, en proporción a su valoración económica, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Para el caso de retribuir las horas extraordinarias, se aplicará la siguiente fórmula: Salario total anual vigente de este Convenio [salario base (A) + plus convenio (B)] dividido por la jornada continuada vigente de este Convenio y multiplicado por 1,50. Se incluye en las tablas salariales de cada año el valor de la hora extraordinaria por categorías.

Ambas partes acuerdan, en las demás cuestiones relacionadas con las horas extraordinarias, atenerse a lo que determina la normativa legal vigente.

SECCIÓN 3.^a – PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 46. – Permisos y licencias. Aparte de los permisos y licencias contemplados para otras causas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, las empresas concederán a los trabajadores, previo aviso y justificación, las siguientes licencias o permisos:

a) En caso de matrimonio, una licencia de 15 días naturales con derecho a percibir el salario pactado en el presente Convenio. Esta licencia comenzará a disfrutarse desde el primer día laborable para el trabajador posterior a la celebración de su matrimonio.



b) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, cuatro días naturales en caso de fallecimiento de hijos, tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, nietos políticos y abuelos políticos.

c) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Estos dos días podrán disfrutarse mientras dure ésta.

d) Dos días laborables en el caso de nacimiento de un hijo.

e) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos por consanguinidad o afinidad.

En los apartados b), c) y d), cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, que exceda de 70 km en el viaje de ida, se ampliará en dos días más. En este caso, los kilómetros se contarán en la distancia existente desde el término municipal donde radique el domicilio del trabajador al del lugar donde se produce el hecho motivador del permiso o licencia retribuida.

f) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

g) En caso de fallecimiento de tíos y sobrinos, cuatro horas de permiso para asistir al sepelio. Este permiso se amplía a ocho horas en caso de necesidad de hacer un desplazamiento que exceda de 140 km en el viaje de ida.

h) Para acompañamiento de cónyuge e hijos a médicos especialistas, hasta 12 horas al año.

i) Los trabajadores, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses y por su voluntad, podrán acumular el derecho previsto en el artículo 37.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a razón de una hora por día efectivo de trabajo hasta que el/la hijo/a cumpla nueve meses, excluyendo el periodo de paternidad y/o maternidad disfrutado.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Salvo pacto en contrario entre el/la trabajador/a y la dirección de la empresa, la acumulación se producirá, sin solución de continuidad, una vez concluido el periodo de suspensión del contrato por parto contemplado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

j) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada



de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

k) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Este permiso se podrá acumular en jornadas completas.

l) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los Convenios Colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

En los supuestos contemplados en las letras b), c), e), g), h) e i) y en los casos que proceda, las licencias o permisos se amplían a las parejas de hecho que figuren debidamente inscritas como tales en el registro que corresponda. La licencia recogida en el apartado a), permiso por matrimonio, se reconoce igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas, una sola vez durante su vida laboral en la empresa, y en el supuesto de contraer posteriormente matrimonio con la misma persona, no tendrán derecho a disfrutar de un nuevo permiso por matrimonio, si ya hubieran disfrutado el que les correspondía como pareja de hecho.

Artículo 47. – Excedencias. Al margen de las excedencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en las empresas podrán solicitar excedencia, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año y cuya concesión será discrecional para la dirección de la empresa.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.



El tiempo que el productor permanezca en excedencia no será computable a ningún efecto.

La empresa concederá la excedencia por una sola vez, por tiempo no superior a un año, a su personal cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, estudios, etc.

Con independencia de los supuestos anteriores, y en cualquier caso por una sola vez, en una proporción equivalente al 3% de la plantilla, la empresa autorizará la excedencia hasta seis meses.

La excedencia será forzosamente concedida por la Dirección de la Empresa cuando sea solicitada a petición de la autoridad competente, para el desempeño por el trabajador de un cargo público o sindical y alcanzará en el tiempo el periodo de desempeño de aquel.

La petición de excedencia en todo caso será formulada por escrito y presentada al jefe correspondiente con un mes de antelación como mínimo, quien la hará llegar a la Dirección.

La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma.

CAPÍTULO IX. – RETRIBUCIONES

SECCIÓN 1.ª – REGULACIÓN SALARIAL.

Artículo 48. – Incremento salarial.

Para el año 2017 se acuerda incrementar las tablas salariales vigentes hasta el momento en el presente Convenio en un 1,9%. El salario base convenio será el que queda fijado en la columna A de la tabla salarial que se incluye como Anexo II.

Para el año 2018 se acuerda incrementar las tablas salariales en el 1,9%.

Para el año 2019 se acuerda incrementar las tablas salariales en el 1,75%.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2017 podrá abonarse hasta el 30 de septiembre de 2017.

El pago de los atrasos correspondiente al incremento de cada año se abonará durante el primer trimestre de cada año.

Artículo 49. – Cláusula de revisión salarial. Para el año 2017, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2017 un incremento superior al 1,90%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2017, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2018, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2017.

La revisión salarial del año 2017, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2018.



Para el año 2018, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2018 un incremento superior al 1,90%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2018, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2019, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2018.

La revisión salarial del año 2018, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2019.

Para el año 2019, en el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural de 2019 un incremento superior al 1,75%, se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 2019, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial del año 2020, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para el año 2019.

La revisión salarial del año 2019, en el caso de que la hubiera, se abonará durante el primer trimestre del año 2020.

SECCIÓN 2.ª – COMPLEMENTOS SALARIALES.

A) PERSONALES:

Artículo 50. – Antigüedad. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios, en la cuantía que se determine en los Convenios de ámbito inferior que completan el presente Convenio, pero que en ningún caso podrá ser inferior al 5% del salario base de su categoría profesional.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los periodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de Incapacidad Temporal, los permisos y licencias, las excedencias forzosas, el periodo de servicio militar o civil sustitutorio y las suspensiones temporales del contrato de trabajo. También se estimará el periodo de prueba de aquel en el que el trabajador haya permanecido con contrato de prácticas.

A los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa mediante «contratos para la formación», y que finalizado el mismo continúen prestando sus servicios, se les reconocerá el periodo que hayan estado vinculados a la empresa mediante este tipo de contratos, para efectos del cálculo de la antigüedad, a partir del día 1 de enero de 1990.

Los aumentos periódicos por años de antigüedad comenzarán a devengar a partir del 1 de enero si cumplierse en el primer semestre y a partir del 1 de julio si fuese en el segundo.

B) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 51. – Penosidad, toxicidad, peligrosidad, etc. Los complementos salariales correspondientes a penosidad, toxicidad, peligrosidad, etc., se mantendrán con el



porcentaje del 25% establecido en anteriores Convenios, pero aplicados sobre los salarios base pactados en este Convenio, cuando concurra una de estas circunstancias, y el 30% si fueran dos. En el caso de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, reconocidos así por los organismos competentes, el trabajador podrá optar entre el abono de los pluses establecidos para dichos trabajos o compensar su necesaria realización con reducciones de jornada en proporción al tiempo que aquellos trabajos se realicen, evitando que no se perturbe con ello la marcha general de la producción.

Artículo 52. – Nocturnidad. Los complementos salariales correspondientes a nocturnidad se fijan en un 25% del salario base pactado en este Convenio.

C) CALIDAD Y CANTIDAD:

Artículo 53. – Productividad. A iniciativa del empresario, de los representantes de los trabajadores o de éstos allí donde no existan representantes sindicales, ambas partes, en el seno de la empresa, se obligan a negociar las medidas y acciones necesarias que permitan poder llegar a acuerdos sobre incrementos de productividad.

En el caso de que este acuerdo no se lograra, el empresario o los representantes de los trabajadores o los mismos trabajadores, allí donde no existan representantes sindicales, podrán recurrir a la mediación de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria fijará los principios rectores a los que deberá ajustarse el incremento de la productividad dentro del criterio de maximizar el empleo.

Artículo 54. – Plus convenio. Se establece un plus de convenio en la cuantía fijada en la columna B de la tabla salarial anexa, en un cómputo mensual equivalente a 25 días, y/o 300 en el cómputo anual.

A partir del 1 de enero 2019 la cuantía de este plus de convenio queda fijada en la columna B de la tabla salarial correspondiente, en un cómputo mensual equivalente a 26 días, y/o 312 en el cómputo anual.

Artículo 55. – Prima de producción. Las empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio tuvieran adoptado algún régimen de incentivo a la producción o valoración de puestos de trabajo establecidos por cualquiera de los sistemas comúnmente adoptados para tal medida científica del trabajo (sistema Bedaux, Internacional, MTM o cualquier otro), vendrán obligadas a pagar como mínimo el equivalente al plus de convenio marcado en la tabla salarial columna B, en cómputo mensual equivalente a 25 días, y/o 300 en el cómputo anual, y ello aun cuando no se obtenga en la producción el mínimo exigible. En el supuesto de que se obtuviera o superara el mínimo exigible, la cantidad a percibir por la obtención de dicho mínimo exigible será la consignada como plus convenio, y en lo que se supere, se estará a las tablas de primas de producción establecidas en cada empresa.

Será incompatible la percepción del plus de convenio como se regula en el párrafo anterior, simultáneamente con el 25% establecido en los párrafos 2.º y 3.º del artículo 18.

D) DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES:

Artículo 56. – Pagas extraordinarias. Con el carácter de complemento salarial se abonarán dos pagas extraordinarias, en «Verano» y «Navidad», en la cuantía de treinta días



cada una, del salario base y del plus convenio fijados en el anexo, más antigüedad. La paga de «Verano» será abonada antes del día 20 del mes de junio (en el año 2017 será el mes de julio). La paga de Navidad será abonada antes del día 20 del mes de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le abonarán estas pagas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

En las pagas extraordinarias no supone ningún incremento de las cantidades establecidas de plus convenio en el artículo 55 precedente y no afectando a la regulación contenida en el mismo.

SECCIÓN 3.^a – OTRAS RETRIBUCIONES.

Artículo 57. – Plus Jefe de Equipo. El Jefe de Equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a 3 ni superior a 8.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o tres alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá el plus de Jefe de Equipo hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en al menos un 20% sobre el salario base convenio de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

Artículo 58. – Dietas. Se fijan para los años 2017, 2018 y 2019 las siguientes cantidades:

- Dieta completa: 62 euros.
- Media dieta: 20 euros.

Las dietas que se fijan se percibirán por todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cuyo ámbito establece el artículo 2, con la única excepción de comisionistas y viajantes.

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

SECCIÓN 4.^a – ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

Artículo 59. – Accidente laboral. Se abonará el 100% desde el primer día a los trabajadores que sufran un accidente traumático en el centro de trabajo excluyéndose las lumbalgias, artritis de rodilla, tobillos y manos, junto con lumbociáticas. Este salario se calculará, para los que trabajen a prima, conforme al promedio de lo ganado en los tres meses anteriores al accidente. Para los que no trabajen a prima, se calculará conforme a lo percibido en cada mensualidad.



En caso de baja por enfermedad profesional, los trabajadores percibirán el 100% de sus retribuciones desde el primer día, calculándose el salario de igual forma que en el párrafo anterior.

Artículo 60. – Enfermedad común, accidente no laboral, hospitalización o intervención quirúrgica. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el 60% del salario durante los tres primeros días y complementará, con las excepciones establecidas en el primer párrafo del artículo 59, hasta el 100% de su salario las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social a partir del día 30 de la baja.

Al trabajador que requiera intervención quirúrgica por causa de enfermedad común o accidente no laboral se le complementarán las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta el 100% de su salario desde el primer día.

De igual forma se complementarán las prestaciones obligatorias hasta el 100% de su salario desde el primer día en los casos de hospitalización por enfermedad común o accidente no laboral. Se entenderá que existe hospitalización cuando el trabajador esté ingresado tres o más días en un establecimiento sanitario.

El cálculo de salario a efecto del cálculo del complemento de las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social se realizará como en los supuestos de accidente laboral.

SECCIÓN 5.^a – DESCUELGUE DE INCREMENTO SALARIAL.

Artículo 61. – Cláusula de descuelgue de incremento salarial. El incremento salarial establecido para cada año en este Convenio podrá no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación y demuestren fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en como mínimo los dos últimos ejercicios finalizados, además de documentar la previsión de pérdidas en el ejercicio para el que solicitan el descuelgue del incremento salarial.

Las empresas que pretendan descolgarse del incremento salarial en el año 2017 del régimen salarial del Convenio deberán, en el plazo de los quince días naturales siguientes a la publicación de aquél en el Boletín Oficial, notificarlo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a éstos, acompañando al escrito dirigido a los trabajadores o a sus representantes la documentación precisa (memoria explicativa, cuentas anuales aprobadas de los dos últimos años y del año en curso, cartera de pedidos, previsiones de futuro, distribución de la plantilla y salarios aplicados a cada categoría y trabajador) que justifique un régimen salarial diferenciado. Cualquiera de las partes que constituyen la Comisión Mixta podrá recabar alguna información complementaria cuando lo considere necesario y siempre que no afecte a datos considerados confidenciales por la empresa.

Para los siguientes años de vigencia del Convenio, el plazo anteriormente reseñado tendrá como referencia la publicación en el Boletín Oficial de las respectivas tablas salariales que se fijen para dichos años.



Efectuada la notificación referida en el párrafo anterior, si en el plazo de diez días naturales no hubiera acuerdo sobre el descuelgue del incremento salarial en el seno de la empresa, se dará traslado a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días, estando legitimada la propia Comisión para que traslade sus desacuerdos, si los hubiere, al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SERLA), nombrándose al efecto un mediador-conciliador por la parte empresarial y otro por los trabajadores o su representación legal. En caso de que las partes no nombren sus respectivos mediadores-conciliadores, éstos serán designados por el propio SERLA.

En caso de desacuerdo en el citado acto de conciliación-mediación, y solo previo acuerdo de la Comisión Mixta del Convenio, se podrá someter al sistema de arbitraje establecido en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SERLA).

En caso de no producirse el citado arbitraje quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

La resolución que se dicte determinará el plazo de descuelgue del incremento salarial del Convenio, que dependerá del plazo de vigencia del Convenio y de las circunstancias concretas de cada empresa, no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.

Una vez finalizado el periodo de descuelgue del incremento salarial, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores. Para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará a los conceptos salariales expresados en las tablas (salario base, plus convenio) siendo plenamente de aplicación el resto del contenido del Convenio Colectivo.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos, o la Comisión Mixta, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ellos el debido sigilo profesional.

CAPÍTULO X. – MEDIDAS Y PLAN DE IGUALDAD. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

De conformidad con el artículo 85.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector promoverán la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el deber de negociar planes de igualdad, según se recoge en este capítulo.

Artículo 62. – Planes de Igualdad. Todas las empresas con más de 150 trabajadores, afectadas por este Convenio, tendrán obligación de negociar durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, que contendrá como términos mínimos:

- Los objetivos y metas a alcanzar.



– Las medidas y actuaciones concretas a realizar para alcanzarlos (pudiendo contemplar actuaciones para el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo...).

– Los plazos para llevar a cabo estas actuaciones se consensuarán con la representación de los trabajadores.

– Se creará una Comisión Paritaria para la Igualdad, que será la encargada de comenzar el estudio de la situación actual de la empresa, y de la elaboración inicial del Plan.

– La Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento y continuidad de dicho Plan, informando en todo momento a las trabajadoras y trabajadores de la evolución posterior.

Todos los Planes de Igualdad elaborados en atención a este Convenio tendrán su punto de partida en un diagnóstico previo de la situación en la empresa. Para la elaboración del mismo, la empresa tendrá obligación de facilitar a la representación de los trabajadores/as información relativa a la aplicación de la igualdad en la empresa, así como datos sobre la situación de la plantilla desagregados por sexo (categorías, tipos de contrato y jornada...), así como la política de recursos humanos (selección, formación) respetándose el derecho a la intimidad personal y las exigencias de la Ley de Protección de Datos.

Las organizaciones firmantes consideran adecuados para su tratamiento los siguientes criterios generales:

- La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias.
- La adecuación del contenido a la normativa vigente, o en su caso la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas.
- La inclusión de cláusulas de acción positiva.
- La utilización de criterios técnicos, objetivos y neutros en los sistemas de selección, clasificación, promoción y formación.
- La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional.
- La incorporación de medidas de organización de la jornada laboral.

Artículo 63. – Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

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



Para el logro de estos objetivos se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Artículo 64. – Derechos de la mujer trabajadora. La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que a trabajo igual la mujer siempre tenga igual retribución.

En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

Artículo 65. – Prevención y tratamiento del acoso. Las empresas se comprometen a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respete la dignidad de sus trabajadores/as, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituye acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador/a por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad de la salud física o moral de la persona afectada.

Constituye 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aquella persona víctima de acoso podrá dar cuenta a la empresa, a través de la representación legal o directamente, informando de las circunstancias ocurridas, quién es el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones y consecuencias del hecho. La empresa abrirá las diligencias oportunas para verificar la realidad de las imputaciones e impedir la continuidad de la situación denunciada, guardando absoluta confidencialidad por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso será considerada siempre como falta muy grave.

Artículo 66. – Cláusula antidiscriminatoria. Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad. Del mismo modo se comprometen a corregir cualquier tipo de discriminación que pudiera existir.

Discriminación directa por razón de sexo: Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido, o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.



Artículo 67. – Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio.

La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Artículo 68. – Plazos de elaboración del Plan de Igualdad. Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos precedentes respecto de los Planes de Igualdad.

Artículo 69. – Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Derechos laborales. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Artículo 70. – Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

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

Artículo 71. – Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Suspensión del contrato de trabajo. De conformidad con el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este supuesto, el periodo de suspensión con reserva del puesto de trabajo tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 72. – Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desempleo. Según la Ley Orgánica 1/2004, y en los términos previstos en la Ley General



de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el artículo 69 darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Artículo 73. – Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Ausencias y faltas de puntualidad. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

CAPÍTULO XI. – CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 74. – Código de conducta. En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM). Bien entendido que se entenderán incorporadas a este Convenio las modificaciones que puedan establecerse a nivel estatal en esta materia.

1. Criterios generales. 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.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores 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.

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.

2. Graduación de las faltas. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

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

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 apartado 8 del presente artículo.

3. 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 periodo de un mes.



- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo 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 periodos 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.
4. 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 periodo de un mes.
 - b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el periodo 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 aun 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 quienes se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien sea debido a un abuso de autoridad.

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

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

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

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

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

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

5. 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 periodo 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 periodo 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 periodo de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quienes 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, órdenes 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. Entendiendo 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.

6. 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.

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

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.



8. 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 diez 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.

Artículo 75. – Faltas y sanciones por bajo rendimiento. Todas aquellas empresas que tuvieran establecido un sistema de medida científica del trabajo, bien para la totalidad de sus productores o para parte de los mismos, podrán sancionar la falta de rendimiento por debajo del mínimo exigible, según las siguientes normas:



a) Se calificará como falta leve aquella en que se produce una baja de rendimiento mínimo exigible durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el plazo de treinta días naturales.

b) Se calificará como falta grave aquella en que se produce una baja del rendimiento mínimo exigible durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el plazo de treinta días naturales, siempre y cuando haya sido sancionado previamente por escrito como falta leve, por bajo rendimiento.

CAPÍTULO XII. – SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES E INAPLICACIÓN DE CONVENIO

Artículo 76. – Conflictos laborales e inaplicación de Convenio. En cuanto a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en cualquier conflicto laboral o para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (ASACL), o acuerdo que lo sustituya.

CAPÍTULO XIII. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 77. – Derechos sindicales. Las partes firmantes de este Convenio de Metal, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los derechos sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

a) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos provinciales del metal, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados de personal para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.

c) Derecho a que, cuando en una empresa exista un número mínimo de tres delegados de personal de una misma central sindical, uno de ellos podrá asumir la representación para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito de un único centro de trabajo.

Artículo 78. – Funciones y garantías. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal tendrán reconocidos en el seno de las empresas las funciones y garantías establecidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Artículo 79. – Descuento en nómina. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, los centros de trabajo con un censo laboral superior a 100 trabajadores descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical



correspondiente. El trabajador interesado dirigirá a estos efectos un escrito a la empresa en el que autorice dicha deducción indicando la cuenta correspondiente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Esta autorización deberá ser renovada cada año.

En las empresas o centros de trabajo con censo laboral inferior a 100 trabajadores esta deducción o descuento de la cuota sindical será facultativa de la empresa.

Artículo 80. – Acumulación de horas sindicales. La acumulación de horas sindicales a favor de uno o varios de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá hacerse siempre que no perturbe la marcha de la empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – Jerarquía normativa.

Las condiciones laborales del presente Convenio prevalecerán sobre cualquier norma de rango superior que se dicte durante la vigencia del mismo, y mientras ésta dure, salvo las que sean de derecho necesario.

No obstante, las partes firmantes del presente Convenio asumen los acuerdos que se alcancen a nivel nacional entre las centrales sindicales más representativas del sector y CONFEMETAL.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las disposiciones de carácter general, fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores, LOLS, LPRL, etc.

Segunda. – Promoción de nuevos Convenios de empresa.

En aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo en las que se promueva la negociación de un nuevo Convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio, y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

* * *



ANEXO I

ACUERDO COLECTIVO SOBRE PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL

Aplicable según Boletín Oficial de la Provincia de Burgos número 87, de 9 de mayo de 2013 (páginas 6 a 9).

PREÁMBULO

1. Tanto por la representación legal empresarial como la de los trabajadores se ha venido constatando el deseo de las empresas de un rejuvenecimiento de plantilla, fomento del empleo juvenil y una correcta transición entre la salida de trabajadores antiguos con grandes conocimientos del trabajo y la entrada de trabajadores nuevos que vayan a realizar a futuro el trabajo de aquellos que están a punto de concluir su vida laboral y el deseo de aquellos empleados que voluntariamente quieran acceder a la situación de jubilación parcial con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria.

2. Que en nuestro ordenamiento jurídico se regula un sistema de jubilación gradual y flexible, denominado jubilación parcial, que ha sido objeto de modificación a través del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, cuyo artículo 8 da nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

3. Que el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Burgos (código de Convenio Colectivo 09000555011982), cuya vigencia concluyó el 31/12/2012 y se encuentra actualmente en situación de prórroga, regula en su artículo 23 la jubilación, jubilación parcial y contrato de relevo.

4. Que, al amparo de lo establecido en el artículo 86.3, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes, teniendo en cuenta lo citado en los puntos 1 y 2, han decidido negociar y consensuar un Plan de Jubilación Parcial, en sustitución del artículo 23 del Convenio Colectivo, para regular de forma ordenada la posibilidad de acceder a la jubilación parcial en las condiciones establecidas en el apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, según la nueva redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo.

5. Se dará traslado del presente acuerdo a la autoridad laboral y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, para su correcto registro y conocimiento a los efectos oportunos.

6. Que ambas partes, de conformidad con lo establecido en los artículos 86.3, párrafo segundo y 12.7 e) del Estatuto de los Trabajadores, han alcanzado el siguiente

ACUERDO.

1. – *Vigencia temporal.*

El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2018.

No obstante, llegada la fecha del vencimiento y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, un mes de antelación, el presente acuerdo se considerará prorrogado de año en año, siempre y cuando la legislación permita el mantenimiento de las condiciones aquí acordadas.



2. – Ámbito de aplicación personal y territorial.

El presente acuerdo será de aplicación a las empresas y trabajadores del sector del metal de la provincia de Burgos, definidos en el artículo 2 «ámbito funcional» del Convenio Provincial Siderometalúrgico de la Provincia de Burgos, que reúnan los requisitos legalmente exigibles a la jubilación parcial.

El presente acuerdo afectará a los trabajadores que cumplan los requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011.

En caso de que cualquiera de los trabajadores afectados por el presente acuerdo no cumpliera dichos requisitos para acogerse a la jubilación parcial, no tendrá derecho a ninguna compensación o resarcimiento puesto que es una situación ajena a lo pactado entre las partes.

Para que un trabajador pueda acceder a la jubilación parcial será requisito imprescindible que ambas partes, tanto el trabajador como la Dirección de la Empresa, estén de acuerdo en efectuar dicha jubilación parcial. En consecuencia, el presente acuerdo será de aplicación al personal que, reuniendo los requisitos antes indicados, traslade a la Dirección de la Empresa su voluntad de acogerse a la jubilación parcial en cualquier momento de su periodo de vigencia, y la Dirección de la Empresa acepte expresamente dicha solicitud de acceso a la jubilación parcial.

3. – Requisitos.

1. El presente acuerdo será de aplicación a los trabajadores que, reuniendo los requisitos señalados en el apartado anterior, opten voluntariamente por acogerse al mismo, lo soliciten por escrito a la Dirección de la Empresa con seis meses de antelación a la fecha de su efectividad y la Dirección de la Empresa lo acepte expresamente y por escrito.

2. La solicitud de acceso será objeto de estudio, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial.

3. La Dirección de la Empresa deberá contestar a la solicitud del trabajador con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de efectividad de la jubilación parcial, manifestando por escrito si acepta o rechaza la solicitud de acceso presentada.

4. El acceso a la situación de jubilación parcial del solicitante implicará la imprescindible concertación de un contrato de «duración determinada o indefinido a tiempo parcial o a tiempo completo» en modelo oficial, tal y como legalmente se encuentra estipulado, desde el inicio de su acceso a la situación de jubilación parcial hasta el momento en que se jubile totalmente, pactándose expresamente el porcentaje de reducción de trabajo efectivo sobre la estipulada en el vigente Convenio Colectivo.

5. Es voluntad de las partes el posibilitar que el personal en situación de jubilación parcial pueda concentrar su tiempo de trabajo efectivo en un único periodo anual continuado siempre que las condiciones en que se desarrolla la actividad de la empresa lo permitan.



4. – Condición resolutoria.

El no reconocimiento de la pensión de jubilación parcial por cualquier causa inherente al trabajador impedirá la aplicación del presente acuerdo al empleado solicitante, resultando en consecuencia nulo y sin efectos el documento de adhesión suscrito entre las partes, retrotrayéndose la situación laboral, tanto del trabajador que pretendía jubilarse parcialmente como la del trabajador relevista contratado, a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de jubilación, por lo que esta circunstancia constituirá causa de extinción del contrato de relevo.

Disposición adicional.

En lo no previsto o regulado en el presente acuerdo se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en la materia.

* * *



ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2017

INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BURGOS

GRUPO PROFESIONAL	DIVISION FUNCIONAL	CATEGORÍAS	BASE	CONVENIO	ANUAL	HORAS
			SALARIO A	PLUS B	TOTAL	EXTRAS
1	Técnicos	Ingeniero, Arquitecto, Licenciado	1.902,08 €	8,68 €	29.753,92 €	25,92 €
2	Técnicos	Arquitectos e ingenieros técnicos y peritos	1.770,45 €	8,68 €	27.911,10 €	24,31 €
2	Técnicos	Ayudante de Ingeniero y Arquitecto	1.612,37 €	8,68 €	25.697,98 €	22,39 €
2	Técnicos	Graduado Social	1.460,91 €	8,68 €	23.577,54 €	20,54 €
2	Técnicos	Ayudante Técnico Sanitario/DUE	1.329,41 €	8,68 €	21.736,54 €	18,93 €
3	Empleados	Jefe de 1ª Administrativo	1.460,91 €	8,68 €	23.577,54 €	20,54 €
3	Empleados	Delineante Proyectista	1.460,91 €	8,68 €	23.577,54 €	20,54 €
3	Empleados	Jefe de Primera de Oficinas	1.460,91 €	8,68 €	23.577,54 €	20,54 €
3	Empleados	Jefe de Primera de Laboratorio	1.460,91 €	8,68 €	23.577,54 €	20,54 €
3	Empleados	Jefe de 2ª Administrativo	1.396,27 €	8,68 €	22.672,58 €	19,75 €
3	Empleados	Dibujante Proyectista	1.396,27 €	8,68 €	22.672,58 €	19,75 €
3	Empleados	Jefe de Segunda de Oficinas	1.396,27 €	8,68 €	22.672,58 €	19,75 €
3	Empleados	Jefe de Segunda de Laboratorio	1.396,27 €	8,68 €	22.672,58 €	19,75 €
3	Operarios	Jefe de Taller	1.460,91 €	8,68 €	23.577,54 €	20,54 €
3	Operarios	Maestro Industrial	1.460,91 €	8,68 €	23.577,54 €	20,54 €
3	Operarios	Maestro de Taller	1.396,27 €	8,68 €	22.672,58 €	19,75 €
4	Empleados	Cajero más de 1.000 trabajadores	1.460,91 €	8,68 €	23.577,54 €	20,54 €
4	Empleados	Cajero de 250 a 1.000 trabajadores	1.396,27 €	8,68 €	22.672,58 €	19,75 €
4	Empleados	Delineante de Primera	1.329,35 €	8,68 €	21.735,70 €	18,93 €
4	Empleados	Técnico de Organización de Primera	1.329,35 €	8,68 €	21.735,70 €	18,93 €
4	Empleados	Analista de Primera	1.329,35 €	8,68 €	21.735,70 €	18,93 €
4	Empleados	Técnico de Organización de Segunda	1.265,79 €	8,23 €	20.683,86 €	18,02 €
4	Empleados	Analista de Segunda	1.265,79 €	8,23 €	20.683,86 €	18,02 €
4	Operarios	Contramaestre	1.396,27 €	8,68 €	22.672,58 €	19,75 €
4	Operarios	Maestro de Segunda	1.329,35 €	8,68 €	21.735,70 €	18,93 €
4	Operarios	Encargado	1.329,35 €	8,68 €	21.735,70 €	18,93 €
4	Operarios	Capataz de Especialistas y Peones	1.190,51 €	8,06 €	19.568,74 €	17,05 €
5	Empleados	Cajero de menos de 250 trabajadores	1.329,35 €	8,68 €	21.735,70 €	18,93 €
5	Empleados	Oficial de Primera Administrativo	1.329,35 €	8,68 €	21.735,70 €	18,93 €
5	Empleados	Viajante	1.329,35 €	8,68 €	21.735,70 €	18,93 €
5	Empleados	Práctico de Topografía	1.329,35 €	8,68 €	21.735,70 €	18,93 €
5	Empleados	Oficial de Segunda Administrativo	1.265,79 €	8,23 €	20.683,86 €	18,02 €
5	Empleados	Delineante de Segunda	1.265,79 €	8,23 €	20.683,86 €	18,02 €
5	Operarios	Oficial de 1ª de Oficio	44,22 €	8,68 €	21.918,30 €	19,09 €



GRUPO PROFESIONAL	DIVISION FUNCIONAL	CATEGORÍAS	BASE	CONVENIO	ANUAL	HORAS
			SALARIO	PLUS	TOTAL	EXTRAS
			A	B		
5	Operarios	Profesional Siderometalúrgico de 1ª	44,22 €	8,68 €	21.918,30 €	19,09 €
5	Operarios	Chófer de Camión	1.329,41 €	8,68 €	21.736,54 €	18,93 €
5	Operarios	Oficial de 2ª de Oficio	42,17 €	8,23 €	20.885,05 €	18,19 €
5	Operarios	Profesional Siderometalúrgico de 2ª	42,17 €	8,23 €	20.885,05 €	18,19 €
6	Empleados	Almacenero	1.190,51 €	8,06 €	19.568,74 €	17,05 €
6	Empleados (1)	Dependiente	1.190,51 €	8,06 €	19.568,74 €	17,05 €
6	Empleados	Cocinero	1.190,51 €	8,06 €	19.568,74 €	17,05 €
6	Empleados	Auxiliar de Caja	1.190,51 €	8,06 €	19.568,74 €	17,05 €
6	Empleados	Auxiliar Administrativo	1.190,51 €	8,06 €	19.568,74 €	17,05 €
6	Empleados	Auxiliar de Oficina	1.190,51 €	8,06 €	19.568,74 €	17,05 €
6	Empleados	Auxiliar de Organización	1.190,51 €	8,06 €	19.568,74 €	17,05 €
6	Empleados	Auxiliar de Laboratorio	1.190,51 €	8,06 €	19.568,74 €	17,05 €
6	Empleados	Auxiliar Enfermería	1.179,08 €	7,86 €	19.336,72 €	16,84 €
6	Empleados	Telefonista	1.179,08 €	7,86 €	19.336,72 €	16,84 €
6	Operarios	Conductor de Maquinaria	1.329,41 €	8,68 €	21.736,54 €	18,93 €
6	Operarios	Chófer de Turismo	1.265,79 €	8,23 €	20.683,86 €	18,02 €
6	Operarios	Oficial de 3ª de Oficio	39,64 €	8,06 €	19.748,60 €	17,20 €
6	Operarios	Profesional Siderometalúrgico de 3ª	39,64 €	8,06 €	19.748,60 €	17,20 €
6	Operarios	Especialista	39,14 €	7,86 €	19.464,10 €	16,95 €
6	Operarios	Mozo Especializado	39,14 €	7,86 €	19.464,10 €	16,95 €
7	Empleados	Guarda Jurado y Vigilante	1.179,08 €	7,86 €	19.336,72 €	16,84 €
7	Empleados	Ordenanza	1.179,08 €	7,86 €	19.336,72 €	16,84 €
7	Empleados	Portero	1.179,08 €	7,86 €	19.336,72 €	16,84 €
7	Empleados	Aspirantes, Botones, Pinches 16-17 años	29,10 €		12.367,50 €	
7	Operarios	Peón	39,14 €	7,86 €	19.464,10 €	16,95 €
7	Operarios	Aprendiz de Segundo Año	30,75 €		13.068,75 €	
7	Operarios	Aprendiz de Primer Año	29,10 €		12.367,50 €	