Firmado digitalmente por bop.dival.es
Boletín Oficial de la Provincia de Valencia
Razón: Se certifica la precisión e integridad de este documento
Ubicación: C/Juan de Garay,23-46017 Valencia

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Valencia

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal. (Código 46000105011981.)

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de la Industria, la tecnología y los servicios del sector metal de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo señalado anteriormente, suscrito el día 28 de septiembre de 2017 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL) y, de la otra, por U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora, así como el depósito del texto del convenio.

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

Valencia, 21 de febrero de 2018.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Emiliano Cerdá Esteve.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS
DEL SECTOR DEL METAL DE VALENCIA
2017 - 2019

INDICE

Preámbulo

Capítulo	I	ÁMBITO Y VIGENCIA
Capítulo	II	INGRESOS Y CESES
Capítulo	III	RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL
Capítulo	IV	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
Capítulo	V	PRODUCTIVIDAD Y CONTROL DE PRODUCCIÓN
Capítulo	VI	JORNADA Y HORARIOS
Capítulo	VII	CONTRATACIÓN
Capítulo	VIII	VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS
Capítulo	IX	SINDICAL
Capítulo	X	INCAPACIDAD TEMPORAL
Capítulo	XI	SALUD LABORAL
Capítulo	XII	FORMACIÓN
Capítulo	XIII	TRASLADOS
Capítulo	XIV	ILICITUD DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GENERO E IGUALDAD
Capítulo	XV	COMISIÓN PARITARIA
Capítulo	XVI	ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA
		DISPOSICIONES FINALES
ANEXO	(I)	ACTIVIDADES ECONOMICAS (CNAEs)
ANEXO	(II)	REGIMEN DISCIPLINARIO
ANEXO	(III)	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
		TABLAS SALARIALES

PREAMBULO

FEMEVAL, MCA-UGT y la Federación de Industria de CCOO, como organizaciones firmantes del presente convenio, desempeñan un destacado papel en nuestra sociedad, en tanto que instituciones de representación empresarial y sindical a las que la Constitución Española otorga el carácter de pilar básico de nuestro Estado social y democrático de derecho. El art. 7 de la CE consagra a las organizaciones sindicales y empresariales como instituciones básicas dentro del sistema político, participando en la vida económica y social para la defensa y promoción de los intereses que le son propios. Este reconocimiento se enmarca en la línea de facilitar procesos de concertación y diálogo social con el objeto de profundizar en la democracia, impulsar el desarrollo económico, la equidad social y el fortalecimiento de la sociedad civil.

En este sentido las partes firmantes del convenio se encuentran completamente legitimadas para la formulación de las siguientes declaraciones institucionales sobre:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA.- La concertación social es un instrumento de estabilidad y participación en la conformación de las relaciones laborales. Las partes firmantes del convenio entienden que ha llegado el momento de que se reconozca el esfuerzo y la labor de sindicatos y organizaciones empresariales en la institucionalización del diálogo social y la canalización de los conflictos laborales. Los convenios colectivos obligan a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito territorial y funcional de aplicación, aunque no estén afiliados a las organizaciones firmantes, que se convierten así en gestores de los intereses tanto de afiliados como de los no afiliados, sin recibir contraprestación alguna por representarles y por los servicios que les prestan.

Teniendo en cuenta esta realidad, que se da por supuesta dado el tiempo que se lleva negociando, concertando y haciendo posible la paz social, las organizaciones firmantes del presente convenio acuerdan instar a las firmantes del Acuerdo Estatal del Sector del Metal y a CEOE, CEPYME, UGT, CCOO para que promuevan ante las administraciones públicas estatales correspondientes el establecimiento de un sistema que compense económicamente dicha labor, sobre la base de la representatividad acreditada de cada ámbito territorial de negociación.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.- Las partes firmantes son conscientes y sabedoras que las mejoras de las condiciones de trabajo reducen el coste derivado de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales y por tanto deben servir como catalizadoras para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, el crecimiento económico y la generación de empleo en nuestro país.

El convenio Colectivo para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal de la provincia de Valencia contempla en su art. 70 una comisión paritaria de prevención de riesgos laborales integrada por las partes firmantes del mismo, a fin de establecer el cauce adecuado de solución de los conflictos que en materia de salud laboral puedan producirse en las empresas sujetas a su ámbito de aplicación.

Las partes que firman el presente convenio entienden que esta comisión paritaria puede encuadrarse a la perfección dentro de los presupuestos que establece la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, en la medida en que la prevención es el medio más eficaz para prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales.

Por ello y sin perjuicio de otras actividades contempladas por el propio documento de Estrategia citado y por la Ley 7/2015 de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, de Participación y Colaboración Institucional de las Organizaciones Sindicales y Empresariales Representativas en la Comunitat Valenciana, que prevé, entre otras, la posibilidad de atender al desarrollo de planes, programas o actuaciones de políticas activas de prevención de riesgos laborales, FEMEVAL, UGT y CCOO se comprometen a presentar un conjunto de actuaciones de tal forma que los poderes públicos puedan dotar económicamente a dicha comisión para el cumplimiento de sus fines.

POLITICA INDUSTRIAL.- Los firmantes del Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal de la Provincia de Valencia, consideran a la Industria y sectores afines como uno de los principales motores del crecimiento sostenible de la economía valenciana, como el sector más productivo, más innovador, menos especulativo, generador de empleo cualificado, más internacionalizado y abierto a los mercados globales. Es el sector industrial quien debe asumir su papel protagonista en la economía. La recuperación económica en la Comunidad Valenciana sólo se hará efectiva con la recuperación y el fortalecimiento de nuestra industria.

En sintonía con la Estrategia Europea 2020, con la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación, y con la Estrategia de Política Industrial de la Comunidad Valenciana, todos los agentes económicos y sociales, estamos obligados a construir un Marco Industrial Estratégico para crear las políticas de I+D+i, que impulse los cambios estructurales y sea capaz de facilitar un tejido industrial que contribuya a nuestro progreso económico y social.

El Sector del Metal con un empleo total en la Comunidad Valenciana en el 1er Trimestre del 2017 de 151.550 personas, es la columna vertebral del tejido industrial. Todos los demás sectores de producción y de servicios dependen en gran medida del equipamiento, la tecnología y la innovación de la Industria del Metal para su crecimiento y desarrollo.

De este modo, el Sector del Metal es un actor clave en cualquier estrategia de crecimiento y de empleo. Todas las actuaciones que se realicen a favor de mejorar las condiciones en las que se desarrolla la actividad de la Industria del Metal y servicios ligados a ella, serán decisivas para contribuir a un futuro sostenible para todos los valencianos. Esta Estrategia de Política Industrial debe tener como objetivos:

• Una mayor participación del sector industrial en el PIB Valenciano.

• Un crecimiento del peso del sector metal en la generación de valor de la economía valenciana y en la generación de empleo estable y de calidad.

• Un estímulo a nuestras empresas para ser más innovadoras y ganar en competitividad y en empleo, en la actual realidad económica totalmente globalizada.

Las partes firmantes, consideran que la Estrategia de Política Industrial, apoyada tanto desde las instituciones públicas como desde las organizaciones sociales y económicas privadas, debe basarse en 5 ejes, que son:

1. Potenciación del crecimiento empresarial.

El tamaño de la empresa es el principal factor diferenciador de competitividad. Las empresas de menor capacidad ven limitada su capacidad de desarrollar acciones que permitan mejorar su rentabilidad, diversificar sus actividades o explotar las capacidades de su personal e instalaciones.

Es necesario el establecimiento de líneas de acción que permitan a las empresas ganar tamaño, ya sea vía el crecimiento endógeno o mediante cooperación empresarial.

2. Valorización de las personas

La futura competitividad de las empresas del sector debe estar basada en las personas, con la incorporación de personal cualificado, la gestión del talento y del conocimiento en las empresas.

3. Diversificación de mercados geográficos y tecnológicos.

Las pymes son muy dependientes del mercado interior y las empresas exportadoras tienen principalmente sus mercados exteriores en Europa, siendo ambos mercados maduros y de escasa previsión de crecimiento.

Ocurre lo mismo con los mercados tecnológicos, estando especializadas la gran parte de las empresas del sector en mercados de tecnología media, con escasa penetración en mercados de alta tecnología.

Consideramos que los nuevos mercados geográficos y tecnológicos serán el principal motor de actividad sectorial en el corto y medio plazo.

4. Desarrollo y fomento de la i+D+i que aumenten la competitividad de las empresas.

La capacidad de incorporación de tecnología, adopción de sistemas de gestión avanzada o el desarrollo de actividades de I+D+i supone la condición necesaria para el mantenimiento competitivo de nuestra industria.

5. Mejora de las condiciones de entorno para facilitar la actividad empresarial.

No se puede olvidar los factores externos de competitividad pueden generar condiciones favorables del entorno para el desarrollo de proyectos industriales, las partes firmantes se comprometen en la responsabilidad de crear unas condiciones favorables para el fortalecimiento industrial valenciano. Esta contribución se centra en el propio fortalecimiento del asociacionismo social y empresarial como apoyo al aumento de la competitividad de sus socios.

CAPITULO I

ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1. ÁMBITO FUNCIONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, tengan varias actividades principales, de las cuales alguna esté incluida en el ámbito funcional de este Convenio, siendo de aplicación el mismo a los trabajadores que realicen estas actividades.

Las empresas que por cualquier tipo de contrato desarrollen actividades del Sector de forma habitual (no ocasional o accesoria), se verán también afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio aunque ninguna de esas actividades fuera principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos deberán aplicarse a los trabajadores afectados las condiciones establecidas en este Convenio, sin perjuicio de las que se regulen en los convenios colectivos de ámbito inferior que les sean de aplicación y, en particular, la tabla salarial que corresponda al grupo, categoría o nivel profesional de cada trabajador.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este Convenio, están incluidas en el Anexo I.

Los CNAEs recogidos en dicho Anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de Consejero en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad o de alta dirección o alta gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos se haga referencia expresa a este convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a todos los Centros de Trabajo existentes o que puedan aperturarse en la Provincia de Valencia, de las empresas cuyo ámbito funcional se adecue al art. 1 de éste Convenio Colectivo.

Artículo 3. VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y mantendrá la vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019, en todos los aspectos salariales, excepto dietas, medias dietas que entrarán en vigor a partir del 1 de agosto de 2017.

Queda suspendida la entrada en vigor del Plus Compensatorio de Formación de conformidad con lo establecido en la Disposición Final Tercera.

Las cuantías relativas al seguro de convenio por cada uno de los años de vigencia del presente se encuentran reflejadas en el art. 85.

Artículo 4. DENUNCIA Y PRORROGA

A partir del 31 de diciembre de 2019 este convenio se prorrogará de año en año si no se produce la denuncia expresa de alguna de las partes.

Esta denuncia deberá realizarse por escrito, con al menos dos meses de antelación a la finalización de la vigencia o de cada prórroga.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, se entenderá automáticamente prorrogado en todas sus partes hasta que se alcance un convenio que lo sustituya.

CAPITULO II

INGRESOS Y CESES

Artículo 5. PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba es una materia reservada a la negociación colectiva de ámbito estatal, por lo que de acuerdo con lo establecido en los artículos 25 a 29 del CAPITULO V del II Convenio Estatal para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE 19/06/17), el periodo de prueba se regula de la siguiente manera, según transcripción literal de los indicados artículos:

"Capítulo V

Período de prueba

Art. 25. Concepto y forma del período de prueba

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

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

Art. 26. Duración

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

Grupo 1……..hasta seis meses

Grupo 2……..hasta seis meses

Grupo 3……..hasta dos meses
Grupo 4……..hasta un mes
Grupo 5……..hasta un mes
Grupo 6……..hasta 15 días
Grupo 7……..hasta 15 días

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

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

Art. 27. Derechos y obligaciones

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

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

Art. 28. Resolución o desistimiento del contrato

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

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo, salvo que las partes pacten en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, o en su defecto, en los convenios de empresa, un mínimo de período de prueba o la necesidad de preaviso.

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

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

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

Art. 29. Interrupción del periodo de prueba

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

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

Artículo 6. CESES VOLUNTARIOS

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

GRUPO PROFESIONAL 5, 6, 7 y 8: 15 días.

GRUPO PROFESIONAL 3 y 4: 1 mes.

GRUPO PROFESIONAL 1 y 2: 2 meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación que le pueda corresponder, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 7. FINIQUITOS

Al vencimiento de la relación laboral, la empresa presentará al trabajador o trabajadora para su firma el correspondiente finiquito, quien podrá optar entre:

a) Solicitar la asistencia de un delegado o delegada de personal o miembro del Comité de Empresa, según proceda, en cuyo caso, y con el visto bueno de estos últimos y la conformidad del o la trabajadora, el finiquito tendrá carácter liberatorio inmediato y con carácter irrevocable sin que ello suponga merma alguna del ejercicio de la acción de reclamación por parte del trabajador, en el caso de que concurra algún vicio de consentimiento.

b) Firmar el finiquito sin la asistencia antedicha, en cuyo caso el carácter liberatorio no se producirá hasta tanto hayan transcurrido 30 días naturales desde la fecha de finalización de la relación laboral. La interposición de demanda de conciliación ante el SMAC interrumpirá el cómputo del plazo señalado.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Artículo 8. CONCEPTOS REMUNERATIVOS

Los conceptos remunerados se ajustarán a la nomenclatura, sistemática y cuantía que establece este Convenio y, en su defecto, a las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 9. DEFINICIONES SALARIALES

Dentro del salario se distinguirán los siguientes conceptos remunerativos:

a) Salario grupo: El salario base/grupo para todos los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente Convenio será el que refleja para su categoría profesional la Columna de Salario Grupo de las tablas salariales. Es la cantidad mínima diaria garantizada por el Convenio al personal que efectúe su trabajo con el rendimiento normal, según queda definido este punto en los artículos correspondientes a control de producción y productividad, según se cuantifica en las tablas salariales.

b) Primas: Se entenderá por tales las cantidades de dinero que establezcan las empresas para fomentar y premiar la productividad alcanzada por los trabajadores y trabajadoras en aumento de producción en el sistema de control de producción y se estará a lo que marca este convenio.

c) Emolumentos: Importe total de las retribuciones que por cualquier concepto perciba la o el trabajador.

Artículo 10. COMPLEMENTOS SALARIALES

Todos los complementos salariales regulados por la normativa vigente en cada momento se calcularán en tantos por cien sobre el salario grupo del presente Convenio y sin más excepciones que las establecidas en este texto.

Artículo 11. PLUS CONVENIO

Este complemento salarial se abonará por día efectivamente trabajado y aparece en las tablas salariales bajo esta denominación, como columna plus convenio

A todos los efectos se entenderá el sábado como día efectivo de trabajo, salvo que sea festivo.

Los días de vacaciones que no sean domingo o festivo se abonarán como si fuesen efectivamente trabajados, calculándose las semanas, a los solos efectos de este plus, como de 6 días efectivos de trabajo, entendiéndose el sábado como tal, salvo que exista algún día festivo.

Articulo 12. INCREMENTOS SALARIALES

A) INCREMENTO SALARIAL PARA 2017. Se establece para 2017 un incremento del 2,00%, según tablas que se anexan al presente texto y que incluyen las columnas de atrasos correspondientes a los meses de enero a julio o de enero a agosto (según se empezaran a aplicar las tablas en virtud del acuerdo parcial de negociación alcanzado el 27/07/17 y publicado en el BOP el 21/08/17). En ambos casos se encuentran incluidos también los atrasos correspondientes a las pagas extraordinarias de marzo y junio.

Los atrasos antes mencionados, deberán abonarse en un plazo que no excederá de los tres meses a la publicación del acuerdo parcial en el BOP, el cual se ha producido el 21 de agosto de 2017.

B) INCREMENTO SALARIAL PARA 2018. Se establece para 2018 un incremento del 1,8%

C) INCREMENTO SALARIAL PARA 2019. Se establece para 2019 un incremento del 1,5%

Artículo 13. REVISIÓN SALARIAL

En el caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE para los años 2017, 2018 y 2019, registrase al 31 de diciembre de cada uno de los mismos una variación al alza respecto a cada uno de los incrementos pactados para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre IPC real e incremento pactado tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Esta revisión salarial por la diferencia, servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año siguiente, sin que la misma suponga obligación de abono de atrasos.

Artículo 14. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL PRESENTE CONVENIO.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

De conformidad con lo previsto en el art. 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

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

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, de conformidad con el procedimiento establecido en el art 84 de este convenio.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Asimismo las partes podrán someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del mismo texto legal.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refieren los párrafos anteriores o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, o a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si la inaplicación de las condiciones de trabajo afecta a centros de trabajo de la empresa sitos en más de una Comunidad Autónoma.

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

Artículo 15. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos pagas extras, que se abonarán el día 30 de junio y el día 22 de diciembre, respectivamente, de cada año o el día laborable inmediatamente anterior a estas fechas, las que se calcularán para los y las trabajadoras con salario grupo diario cualquiera que fuese la forma de su retribución multiplicando por 30 la columna de salario grupo y añadiendo la antigüedad consolidada correspondiente, y para los trabajadores y trabajadoras con salario grupo mensual la columna de salario grupo más la antigüedad consolidada correspondiente.

Cada paga extra será prorrateable proporcionalmente al semestre natural del año en que se percibe y proporcional al tiempo efectivamente trabajado en la empresa durante el semestre correspondiente.

Artículo 16. ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA Y PAGA DE MARZO

1.- El complemento de Antigüedad Consolidada para aquellos trabajadores y trabajadoras que tras su desaparición lo consolidaron, no será absorbible ni compensable y sufrirá los aumentos que por convenios sucesivos se puedan establecer.

2.- La paga de marzo se abonará a todos los trabajadores y trabajadoras bajo el ámbito de aplicación de este convenio, y para toda la vigencia del mismo estará fijada en 17 días de salario grupo. Dicha paga será abonada el 15 de Marzo de cada año y será prorrateable proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en la empresa en los últimos 12 meses anteriores a su devengo.

Artículo 17. PLUS DE TURNICIDAD:

Se considera que existe trabajo a turnos, cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que los trabajadores y trabajadoras deban desarrollar su actividad laboral rotando en horarios diferentes, de mañana y tarde, o mañana, tarde y noche.

Para los supuestos anteriormente descritos, y para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del trabajo a turnos, se abonará un plus de turnicidad, consistente en un 3% del salario grupo diario, por los días que efectivamente se trabaje a turnos. En la cantidad pactada como plus, se encuentran incluidos los posibles supuestos de penosidad por estrés o similares inherentes al propio trabajo a turnos, sin que en ningún caso sea aplicable para estos supuestos el art. 19 de convenio.

Las partes firmantes reconocen la importancia que la flexibilidad derivada del trabajo a turnos tiene para la competitividad de las empresas.

Las empresas que en la actualidad ya retribuyan el sistema de trabajo a turnos, podrán absorber y/o compensar el plus que se fija en este artículo con las cantidades que tengan previamente establecidas.

Artículo 18. NOCTURNIDAD

El plus de nocturnidad se ajustará a lo previsto en el artículo 36 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. Su cuantía será del 25% sobre salario grupo.

Artículo 19. TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Las partes firmantes convienen en la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, así como de fomentar una auténtica cultura preventiva, como uno de los objetivos básicos del actual sistema de prevención de riesgos laborales.

En este sentido será obligatorio para la empresa facilitar a los trabajadores y trabajadoras los medios de protección personal y para el personal empleado el uso de los mismos.

Cuando en un puesto de trabajo se den conjuntamente los supuestos de penosidad, toxicidad y peligrosidad la o el trabajador podrá optar entre percibir un plus del 32 por 100 del salario grupo o bien percibir un plus del 24 por 100 con reducción de 2 horas semanales de la jornada laboral. Si se dan dos de los mencionados supuestos podrá optar entre percibir un plus del 24 por 100 o bien percibir un plus del 16 por 100 con reducción de 2 horas semanales de la jornada laboral. Si se diera uno de los supuestos enumerados podrá optar entre percibir un plus del 16 por 100 del salario grupo o bien reducir en dos horas la jornada laboral semanal.

El plus se reducirá a la mitad si se realizara el trabajo tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media jornada.

Cuando en un puesto de trabajo exista penosidad, toxicidad o peligrosidad, la empresa vendrá obligada a dotar al personal de los medios de protección idóneos.

Si por la mejora de instalaciones o procedimientos, o por la utilización de medios de protección personal, desaparecieran las condiciones de toxicidad, peligrosidad o penosidad, o bien los efectos nocivos para el o la trabajadora, una vez confirmada la desaparición de estas causas, con los asesoramientos técnicos respectivos, dejará de abonarse el citada plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada por las vías pertinentes en derecho.

El mero uso de los equipos de protección individual no supondrá por si mismo derecho al abono de plus alguno, excepto que las circunstancias determinen lo contrario.

PENOSIDAD POR RUIDOS

Para la determinación de la exposición real del personal al ruido, se tendrá en cuenta la atenuación que procuran los protectores auditivos individuales, que utilicen los y las trabajadoras, cuyo uso será obligatorio a partir de 80 dbA.

No se tendrá derecho al abono del plus, cuando por el uso de los protectores auditivos, el nivel de ruido soportado por la o el trabajador, no alcance los 80dBA o el límite que pueda fijarse por la normativa de aplicación en cada momento, teniendo en cuenta que en ningún caso se entenderá que el uso de los equipos de protección individual suponga derecho al abono del plus.

Artículo 20. HORAS EXTRAORDINARIAS

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre los representantes de los y las trabajadoras y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigente en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

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

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

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente; ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turnos y otras análogas: mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

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

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

En todo caso la realización de horas extraordinarias será de común acuerdo entre empresa y las y los trabajadores afectados.

Artículo 21. DIETAS

Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del Convenio General del Metal (B.O.E. 26/06/87) excepto en la cuantía que se establece de la forma siguiente:

Media dieta 9,19.- Euros.

Dieta completa 33,60.- Euros.

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

Las empresas de montajes y tendidos de líneas eléctricas que estén ubicadas o que trabajen en la provincia de Valencia, cuando realicen trabajos de instalación eléctrica con sus acometida en edificios, a los solos efectos de pago de medias dietas y dietas completas estarán sujetas a este Convenio.

Para 2017 estos conceptos entrarán en vigor el 1 de agosto de 2017

Para 2018 y 2019 sufrirán los mismos incrementos que el resto de conceptos salariales.

Artículo 22. PLUS DISTANCIA

A partir del 1 de enero de 2013 queda suprimido el derecho al devengo y abono del plus de distancia.

Se respetará la cuantía que se estuviese percibiendo por este concepto para aquellos trabajadores y trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor de este convenio se le estuviese abonando y no sufrirá los incrementos previstos durante la vigencia de este convenio, conservando su carácter extrasalarial.

Artículo 23. QUEBRANTO DE MONEDA

Los que realizan funciones de cobrador o pagador con dinero en metálico percibirán por este concepto un 2 por 100 de las cantidades que abonen o perciban, con un tope máximo de 23,47 Euros.

Cuando el cobrador o pagador maneje indistintamente medios bancarios o pago de dinero en metálico, lo indicado anteriormente en el párrafo superior sólo será de aplicación para el último concepto.

Artículo 24. TRABAJO EN DÍA FESTIVO

En las empresas en que habitualmente se trabaja los domingos o festivos por las características de su trabajo, se estará a lo establecido en la legalidad vigente. No obstante, los trabajos realizados en domingo o festivos por empresas no contempladas en el párrafo anterior, se retribuirán con un incremento del 75% sobre el salario percibido por el trabajador o la trabajadora a en jornada normal, sin perjuicio del descanso semanal compensatorio reglamentario.

Artículo 25. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las cantidades que las empresas vengan satisfaciendo a sus trabajadores y trabajadoras como contrapartida por la obtención de un mayor rendimiento en el trabajo no podrán ser absorbidas ni compensadas con las mejoras pactadas en este Convenio, salvo aquellos conceptos que expresamente sean regulados y cuantificados en el mismo, y hasta la cuantía en que éste se determine. Aquellos complementos que se hayan pactado entre empresa y la o el trabajador y subsista el hecho que los motivó, no serán compensables ni absorbibles.

CAPITULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 26. PRINCIPIOS INSPIRADORES

La voluntad de los firmantes es la potenciación de un empleo más productivo. En este sentido, se consideran parámetros valorables para aumentar la productividad los siguientes:

a) Eficiencia: Realización del trabajo efectivo; entrega de output en los plazos previstos; realización de forma racional.

b) Calidad: Realización del trabajo de forma diligente; frecuencia de errores cometidos y fallos; cumplimiento de trabajos acordados; ideas propuestas.

c) Flexibilidad: Realización de trabajos polivalentes; superación de tareas bajo condiciones de trabajo cambiantes.

d) Actuación responsable: Cumplimiento de objetivos; gestión de recursos; trabajo autónomo; asunción de responsabilidades; entorno de trabajo ordenado; fomento de Prevención de Riesgos Laborales y de Salud.

e) Colaboración: Trabajo en equipo; trabajo interdisciplinario; transmisión de información y experiencias en el cumplimiento del trabajo encomendado (feedback).

f) Capacidad directa: Delegación, motivación, integración; desarrollo de personal, intercambio de información.

Los parámetros antes referidos son indicadores tentativos cuya valoración y concreción depende de cada una de las empresas.

Artículo 27. NORMA GENERAL

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la dirección de la empresa, 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 que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados o afectadas 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 PERSONAL EMPLEADO.

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

Artículo 28.

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.

CAPITULO V

PRODUCTIVIDAD Y CONTROL DE PRODUCCIÓN

Artículo 29.

La iniciativa de instauración de sistemas productivos o control de producción, así como de incentivación al trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas, a centros o lugares de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que rompan la unidad del conjunto productivo.

El inicio de la instauración deberá realizarse de mutuo acuerdo con las y los trabajadores afectados o sus representantes, en cuyo caso se establecerá un período de prueba de duración acordada por las partes, aunque nunca superior a 3 meses, suficiente para conocer las consecuencias del nuevo sistema e informar debidamente a las y los afectados. Tras este periodo de prueba, los y las trabajadoras, o sus representantes, aceptarán el nuevo o podrán recurrir ante la jurisdicción competente en la forma que marca la Ley. Salvo acuerdo en contra no es obligatoria la obtención de los mínimos exigibles durante el período de prueba. Transcurrido el mismo será preceptivo para el personal afectado la aceptación de tales métodos de trabajo, pero en caso de recurrirse la empresa no podrá, en ningún caso, aducir como prueba de corrección o idoneidad del sistema ante los organismos competentes el que la o el trabajador haya superado el mínimo exigible. En caso de discrepancias, por acuerdo de las partes, podrán consultarse o intervenir técnicos asesores de estas.

Si no hay acuerdo entre la dirección de la empresa y las y los trabajadores afectados o sus representantes acerca de la instauración de sistema de productividad, control de producción o incentivación del trabajo, la empresa podrá iniciar un período de prueba no superior a 3 meses, y el personal afectado, o sus representantes, podrán recurrirlo desde su el momento de su implantación ante los organismos competentes, y la empresa no podrá aducir como prueba la corrección o idoneidad del sistema el que la o el trabajador haya superado el mínimo exigible.

Artículo 30.

El rendimiento se calculará por la relación existente entre la producción obtenida respecto a la producción exigible o por la obtenida entre el tiempo exigible dividido por el tiempo empleado.

En los centros en que sea aplicable, según el método científico de medición de trabajo, se considerará rendimiento normal el 100 del Servicio Nacional de Productividad, o sus equivalentes en otros sistemas, tales como Bedaux, etc. Se considerará el rendimiento óptimo teórico el 140 del Servicio Nacional de Productividad, 133 centésimas, 80 Bedaux o sus equivalentes en cualquiera de los otros sistemas.

Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales se viniese obteniendo de forma habitual y ordinaria durante los últimos 3 meses anteriores, siempre y cuando este rendimiento no sea inferior al normal.

Artículo 31.

En aquellas empresas en que no exista un sistema incentivado de trabajo se considerará rendimiento mínimo exigible el 80% del que, sin haber mediado variación en las condiciones de trabajo, veníase obteniendo, como mínimo, los 3 meses anteriores, no computándose a estos efectos los periodos en que no pudo desarrollarse la actividad normal de la empresa. Si sobre esta base la dirección, con sujeción a las normas previstas en este Convenio, desease establecer una incentivación a la producción, igualará el rendimiento normal al que hubiese resultado de la media de producción de, como mínimo los 3 meses anteriores, y el óptimo en el 133 sobre esta base.

Artículo 32.

En los sistemas de destajo, o tanto la pieza o unidad de medición, se tendrán que tener obligatoriamente en cuenta los siguientes puntos para el cálculo de las retribuciones:

1. La cantidad de trabajo que no está incentivado, esto es, la producción que corresponde por el salario grupo más los complementos de puesto de trabajo.

2. La valoración a tanto la pieza o el punto tendrá que realizarse de tal modo que, a un incremento del 33% sobre las unidades que cubre el salario y complementos, se perciba lo marcado como retribución al óptimo, según se especifica en el artículo 33 del presente Convenio.

Las empresas afectadas por este sistema deberán sujetarse al mismo en el plazo de tres meses.

Si una vez marcadas las producciones, o transcurrido el plazo de tres meses a que se refieren los apartados 1º y 2º de este artículo, se estableciesen nuevos complementos, la cuantía de los mismos no podrá ser absorbida a la masa de incentivos.

Artículo 33. LÍNEA DE INCENTIVOS

A partir de la determinación del rendimiento normal, la línea de incentivos será una recta definida por los puntos siguientes:

a) Rendimiento normal la columna de Salario Grupo

b) Rendimiento óptimo teórico: 1’20 Salario Grupo

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 14 del Convenio General del Metal.

Artículo 34.

La determinación del rendimiento normal es facultad de la empresa, dentro de los límites anunciados en este Convenio.

Se establece el principio de que la empresa queda facultada para exigir un rendimiento normal, que será el 100 del Servicio Nacional de Productividad, 60 Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas de medición, así como la obligación del trabajador o trabajadora de obtener dicho rendimiento.

Artículo 35. CALIDAD

Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que el rendimiento del trabajo esté dentro de las condiciones de calidad exigidas en forma estricta o establecida por el uso.

En el caso de que el resultado del trabajo sea rechazado por el control de calidad el trabajador o la trabajadora que lo realizó, si es responsable del rechazo deberá efectuar la reparación o selección, corriendo a su coste el tiempo que en esta labor se emplee, previo informe no vinculante de la representación de los y las trabajadoras.

Podrá establecerse una línea de incentivos de menor recorrido a la señalada anteriormente en los siguientes casos:

a) Cuando la calidad sea el factor determinante del producto.

b) Cuando la naturaleza del proceso de producción sea tal que un puesto, una cadena, una sección produzca almacenajes intermedios que pongan en grave riesgo la estabilidad económica de la empresa y no quepa la solución de reducir la jornada útil en el puesto, cadena o sección.

El personal empleado no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma estricta esté establecida, fijándose el principio de que, en los casos que lo requieran, el trabajador o trabajadora deberá solicitar los datos necesarios, antes de comenzar las operaciones, al mando inmediato superior.

Artículo 36. TIEMPOS DE ESPERA Y PARO

Tendrán la consideración de "tiempo de espera" aquellos que por causas imputables a la empresa, y ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos de su alcance, escaso ritmo en la operación precedente, falta de herramientas o útiles de medición, espera de decisión de sí el trabajo debe o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, en espera de medios de transporte o movimientos, interrupción del trabajo por maniobras, reagrupación de útiles y herramientas a pie de obra, repetición de labores determinadas por defecto imputable a otros grupos, etc.

Se conceptuará como "tiempo de paro" los que sufra el o la empleada por causas no imputables a la empresa, bien por falta de fluido eléctrico, falta de materiales en fábrica...

En ambos casos el personal afectado percibirá, como si hubiese trabajado a rendimiento normal, la columna de salario grupo. Las y los trabajadores no incentivados percibirán, igualmente, la columna de salario grupo.

Artículo 37.

La revisión de los sistemas de incentivos o control de producción podrá realizarse:

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

2. Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitativo en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores y trabajadoras o alguna otra modificación en las condiciones de aquél, siempre y cuando las mediciones y controles se hubiesen realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado.

4. Cuando los rendimientos obtenidos por el personal afectado excedan reiteradamente en más de un 40% del considerado normal.

5. Cuando las retribuciones obtenidas excedan reiteradamente del 40% de la columna de salario grupo excepción hecha de aquellas empresas cuya línea de incentivos a partir del punto óptimo sea de mayor pendiente que la definida en el artículo 33 del presente Convenio.

6. Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los y las trabajadoras.

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 y las trabajadoras disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante jurisdicción competente, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Artículo 38. REVISIÓN A PETICIÓN DEL TRABAJADOR/A

Cualquier empleado o empleada, razonablemente, podrá pedir la revisión de la base de su sistema, siempre y cuando fuera del período de prueba que establece este Convenio no alcance reiteradamente el rendimiento considerado normal.

Artículo 39. SANCIONES POR BAJA PRODUCTIVIDAD

Las sanciones se ajustarán a lo que se determina seguidamente:

a) Rendimiento entre el 95% y el considerado normal: se considerará como falta leve si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales.

b) Rendimiento del 90 al 95% inclusive: se considerará como falta grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en el plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento.

c) Rendimiento menor del 90% del rendimiento normal: tendrá la calificación de falta muy grave si se produce en tres días consecutivos o cinco alternos en un plazo de 30 días naturales y que previamente haya sido sancionado por escrito como falta de rendimiento.

d) En cualquier sistema de productividad o control de producción, el rendimiento igual o inferior al 80% del rendimiento habitual será considerado como falta muy grave.

e) Cuando el productor o productora sea sancionado por dos veces por haber incurrido en falta del mismo grado de las enumeradas en los párrafos anteriores, al incurrir en la misma falta por tercera vez será calificada con el grado inmediatamente superior.

f) La disminución colectiva del rendimiento de un centro de trabajo o de una sección, por debajo del rendimiento normal, se considerará como falta muy grave.

CAPITULO VI

JORNADA Y HORARIOS

Artículo 40. JORNADA Y HORARIOS

Se establece para todas las empresas, trabajadoras y trabajadores afectados por este Convenio una jornada de 1.752 horas durante toda la vigencia del mismo, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso durante la jornada de trabajo no tendrán la consideración de trabajo efectivo.

De dicha jornada anual de trabajo, los y las trabajadoras dispondrán de 8 horas de libre disposición, para asuntos propios, por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1744 horas. La fecha de disfrute de dichas horas será a elección de la o el trabajador siempre que medie un preaviso de quince días, salvo acuerdo entre las partes en cuyo caso no será necesario el preaviso. Cuando la petición de las horas de libre disposición concurra de forma colectiva de manera que impida la actividad, se acordarán medidas para garantizar la misma.

El derecho establecido en el párrafo anterior, se mantendrá hasta tanto en cuanto no se llegue, por la comisión negociadora a otro acuerdo que lo sustituya.

La jornada efectiva de trabajo anual (general y personal) establecida en este articulo podrá verse afectada por lo dispuesto en el artículo correspondiente de este convenio sobre jornada flexible.

Los y las trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, como regla general y sin perjuicio de las excepcionalidades reglamentadas o pactadas, que comprenderá la tarde del sábado o mañana del lunes y el día completo del domingo.

El personal que a cómputo anual hayan realizado jornada inferior en 2017, 2018 y 2019 respectivamente la mantendrá.

Se establece en la vigencia de este Convenio un complemento de 0,40 euros por día efectivamente trabajado que afectará únicamente a aquel personal que en 1981 hubieran disfrutado de 15 minutos o más para el bocadillo, considerado por aquél entonces como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 41. JORNADA FLEXIBLE.

1.- Las empresas elaborarán a principio de año, un calendario laboral sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año en el que fijará la previsión de horarios y distribución de la jornada. La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de hasta 135 horas/año del citado calendario anual, preavisando con un mínimo de 72 horas a los representantes de los y las trabajadoras y al personal afectado individualmente, del uso de las mismas.

2.- Lo previsto en el párrafo anterior, puede suponer la realización de una jornada superior a las 9 horas diarias si media acuerdo entre las partes, así como la posibilidad de utilizar los sábados para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter de laborable a estos efectos.

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

a) En cualquier caso el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada empleado no excederá de 135.

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

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

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

e) Se fija un plazo de 48 horas para desconvocar el uso de las horas de la jornada flexible previamente notificada en tiempo y forma.

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

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

Artículo 42. TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS

Los talleres de reparación de vehículos y de servicios en general podrán permanecer abiertos al público desde las 8 hasta las 19 horas, adecuándose el horario de los y las trabajadoras a este horario, sin que esto pueda ser considerado modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La citada adecuación deberá realizarse por las empresas afectadas antes del 30 de Septiembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.

En ambos casos, el horario de comida será común para todos.

Salvo acuerdo en contra con el interesado o interesada, los distintos horarios de trabajo deberán tener carácter de rotativos.

CAPITULO VII

CONTRATACIÓN

En materia de contratación se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante así como en el Capítulo IV del II Convenio Estatal para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE 19/06/17), o el vigente en cada momento, excepto en las siguientes particularidades.

Artículo 43. CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

La indemnización por final de contrato que se fija en 12 días por año.

Artículo 44. CONTRATO EN PRÁCTICAS

La retribución de la trabajadora o trabajador contratado en prácticas será del 70% durante el primer año de vigencia del contrato y del 90% durante el segundo año, del salario fijado en las tablas salariales para el personal de su mismo grupo profesional.

Artículo 45. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

No se podrán celebrar contrataciones bajo esta modalidad que supongan la prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 horas al mes.

Artículo 46. CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE

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

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

Artículo 47. CATEGORÍA DE APRENDIZ

Se crea la categoría de aprendiz, distinta e incompatible con el contrato para la formación y el aprendizaje, para aquellos trabajadores y trabajadoras con edad inferior a 18 años y con idénticos conceptos retributivos que el resto del personal afectado por este convenio y cuantía según tablas salariales.

Si algún trabajador o trabajadora continuase prestando sus servicios en alguna empresa del sector más allá de los 18 años de edad su categoría pasaría, automáticamente, a la de peón el mismo día en que alcanzase la referida mayoría de edad.

Artículo 48. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

La indemnización por final de contrato se fija en 12 días por año.

Artículo 49. CONTRATO DE RELEVO

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

Artículo 49 bis. SUBROGACIÓN

Solo para los casos de contratos licitados según la clasificación de la Ley de Contratos del Sector Público y siempre y cuando los mismos impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse en determinadas relaciones laborales, el presente convenio dará cobertura a las condiciones a que haga referencia la citada licitación.

Artículo 50. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas sujetas a su ámbito de aplicación asumen el compromiso de no llevar a cabo contrataciones a través de empresas de trabajo temporal.

En todo caso, de darse aquellas circunstancias susceptibles de utilizar dichas empresas (realización de una obra o servicio determinado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, sustitución de un trabajador o trabajadora con derecho a reserva de su puesto de trabajo o para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure un proceso de selección o promoción), y como consecuencia del compromiso adquirido, la empresa solicitará a los representantes legales de las y los trabajadores, la búsqueda de fórmulas que puedan cubrir dichas necesidades, decidiéndose en consecuencia. En caso de discrepancia se someterá al criterio de la Comisión Paritaria.

CAPITULO VIII

VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Artículo 51. VACACIONES

Todas y todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones que se distribuirán y disfrutarán según el acuerdo que las partes alcancen. Los días festivos que no sean domingos no entrarán en el cómputo de los 30 días naturales de vacaciones. Dicho período no podrá iniciarse ni sábado ni en domingo, y sin que los domingos puedan ser utilizados para compensar festivos anteriores. El período vacacional se fijará anualmente en el calendario laboral dentro de los 4 primeros meses del año, y en cualquier caso, con una antelación mínima de 3 meses al inicio de su disfrute.

En caso de desacuerdo en la distribución y disfrute de las vacaciones según lo previsto en el párrafo anterior, las mismas se distribuirán de la siguiente manera:

a) Veintiún días naturales ininterrumpidos deberán disfrutarse dentro del periodo estival comprendiendo este los meses de junio a septiembre ambos inclusive. Dichos días serán fijados por la dirección de la empresa con al menos 3 meses antes del inicio de su disfrute. En el supuesto que la empresa no fije estos veintiún días de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá que acepta las fechas que proponga el o la trabajadora.

b) Los nueve días naturales restantes podrán disfrutarse fuera de este periodo estival, siendo intención de los firmantes que su fijación se realice de mutuo acuerdo entre las partes Si dicho acuerdo no fuera posible, este periodo se ampliará en un día más, de los cuales cinco serán fijados por la empresa y cinco por la o el trabajador, debiendo preavisarse las partes con un mes de antelación a las fechas pretendidas para el disfrute.

En las empresas de servicios y mantenimiento las vacaciones se distribuirán de tal forma que nunca queden desmanteladas sus líneas. En caso de divergencia entre el personal afectado se disfrutarán las vacaciones a elección de los mismos, conforme a su antigüedad y según su clasificación profesional de forma rotatoria.

Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa los 12 meses anteriores al inicio del período vacacional.

Las situaciones de Incapacidad temporal, maternidad y paternidad y su incidencia en las vacaciones se regirán por lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

En el supuesto de que el o la trabajadora contraiga matrimonio dentro del período vacacional, sus vacaciones quedaran interrumpidas, por el tiempo de coincidencia con la licencia retribuida, siempre que con anterioridad al inicio de las vacaciones lo comunique. El periodo de disfrute de los días de coincidencia será fijado por la empresa, salvo acuerdo entre las partes.

Los días de vacaciones que le corresponden a cada trabajador o trabajadora serán retribuidos conforme a su media en las 14 últimas semanas de salario, primas, antigüedad, tóxicos, penosos y/o peligrosos y plus convenio del vigente Convenio, no entrando, por tanto, en dicho importe ni el plus de distancia, ni las comisiones sobre las ventas, ni las horas extraordinarias. Para el caso del personal a pago mensual se considerará como período de referencia los 3 últimos meses trabajados con anterioridad al inicio del período vacacional, sin que pueda ser inferior al jornal mensual que conforme el presente Convenio le correspondiera.

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

Artículo 52. EXCEDENCIAS

a) Excedencia forzosa.

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

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

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

b) Excedencia voluntaria.

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

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

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

Artículo 53. SITUACIONES RELATIVAS A LA MATERNIDAD/ PATERNIDAD

1º.- PERMISO DE LACTANCIA: El permiso de lactancia, establecido en el Estatuto de los Trabajadores, podrá acumularse por jornadas completas. Los trabajadores o trabajadoras que deseen hacer uso de esta acumulación deberán comunicarlo a la empresa con al menos quince días de antelación.

2º.- PATERNIDAD: Dado que la suspensión del contrato por paternidad puede disfrutarse desde la finalización del permiso retribuido señalado legal o convencionalmente hasta que finalicen las dieciséis semanas correspondientes a la maternidad o inmediatamente después, y en aras que la empresa pueda organizarse ante esta ausencia, quien solicite este permiso, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación al inicio del disfrute, a no ser que opte por disfrutar del permiso por paternidad inmediatamente después del permiso establecido legal o convencionalmente, en cuyo caso deberá preavisar esta circunstancia en el plazo establecido.

3º.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS o HIJAS: Los y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, a contar desde la fecha de su nacimiento y hasta la edad de 6 años. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa; el reingreso será automático siempre y cuando la excedencia se destine al fin descrito. En caso de prestar servicios por cuenta propia o ajena durante el citado período, la excedencia tendrá la consideración de voluntaria a todos los efectos.

La excedencia regulada en este apartado 3º procederá igualmente para el caso de adopción.

4º.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL: El trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física o psíquica o sensorial tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo de, al menos, un octavo de su duración, con la disminución salarial equivalente.

Artículo 54. LICENCIAS RETRIBUIDAS

El personal empleado, siempre y cuando avise a la empresa con la antelación posible y justifique la causa, tendrá derecho a los permisos retribuidos siguientes, de acuerdo con la jornada del Convenio más el complemento de antigüedad consolidada:

A) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padre, madre, padre y madre políticos, hijos e hijas, cónyuge, hermanos y hermanas, abuelos, abuelas, nietos y nietas.

B) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanas y hermanos políticos, hijas e hijos políticos.

C) 3 días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de padres y madres, hijos e hijas, hermanos y hermanas, cónyuge, abuelos, abuelas, suegros y suegras.

Únicamente en el caso de hospitalización este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras dure la misma.

D) 3 días laborales caso de nacimiento de hijo o hija

Las licencias enumeradas en los párrafos anteriores están ampliadas 3 días naturales más cuando necesite realizar un desplazamiento al efecto. En caso de nacimiento de hijo o hija el permiso será ampliado a cinco días en caso de parto distócico o complicaciones de índole familiar derivadas del alumbramiento, no pudiendo exceder nunca de 6 días en caso de necesidad de desplazamiento.

E) 1 día natural en caso de matrimonio de padre, madre, suegro, suegra, hijo, hija, hermano o hermana, siempre y cuando éste se realice en día laborable. Este permiso será ampliado por 2 días más no retribuidos en caso de necesidad de desplazamiento.

F) 18 días naturales en caso de matrimonio. A petición del o la trabajadora interesada los 18 días podrán repartirse entre las fechas inmediatamente anteriores o posteriores.

G) 1 día natural para el caso de traslado de domicilio. Este permiso será ampliable por dos días más retribuidos en caso de necesidad de desplazamiento.

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

H) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio, a fin de seguir estudios de Bachiller., carrera universitaria o similares.

I) Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica de especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando esto haya sido ordenado por el médico de asistencia general y así lo acredite el o la trabajadora ante la empresa mediante volante emitido por el médico responsable debidamente cumplimentado.

J) Por el tiempo necesario para asistir por propia iniciativa a la consulta médica de asistencia general, siempre y cuando coincidan las horas de consulta con las de trabajo, hasta un máximo de 16 horas al año, debiéndose solicitar, siempre que sea posible, permiso del trabajador o trabajadora para acudir a la consulta y presentando el volante justificativo debidamente cumplimentado de la asistencia a la misma.

A los efectos de este artículo se considerará desplazamiento cualquier recorrido superior a 100 kilómetros.

Artículo 55. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

En caso de enfermedad de un hijo o hija, y cuando trabajen ambos cónyuges, tendrán derecho hasta 3 días de permiso no retribuido, pudiendo optar al mismo uno sólo de ellos.

Sin perjuicio de lo que establezca la normativa vigente sobre la materia, el personal que de acuerdo con la empresa se matriculen en un centro oficial reconocido por el Ministerio, a fin de seguir estudios de Bachiller, carrera universitaria o similar, gozaran de los mismos derechos que los expuestos en el art. 53.4 de este convenio, siempre que las horas lectivas coincidan con la jornada de trabajo.

En general, la empresa podrá otorgar cualquier licencia no retribuida previa solicitud por escrito y debidamente justificada con una antelación mínima de 48 horas al inicio de la licencia solicitada y, tras el permiso, deberá justificar el empleo de dicho permiso.

CAPITULO IX

SINDICAL

Artículo 56.

La Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus asociaciones, consideren a sus sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre la plantilla y las empresas. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa.

Artículo 57.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de todas y todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que el personal empleado afiliado a su sindicato pueda celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un empleado o empleada o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponen de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiere interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 58.

Las partes firmantes del presente convenio que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Texto Refundido de la Ley 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 trabajadores y trabajadoras 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 en la negociación de tales convenios.

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

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

Artículo 59. TABLONES DE ANUNCIOS

En los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que las secciones sindicales de empresa podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 60. DELEGADOS Y DELEGADAS SINDICALES

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 75 personas, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado o delegada.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado o delegada su condición de representantes del sindicato a todos los efectos. Deberá ser trabajadora o trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Pertenecerá preferentemente al Comité de Empresa.

Artículo 61. SON FUNCIONES DE LOS DELEGADOS y DELEGADAS SINDICALES

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados y afiliadas al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, comités de seguridad e higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, con lo regulado a través de la Ley, debiendo guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los comités de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los y las trabajadoras en general y a los afiliados y afiliadas al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a* Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados o afiliadas al sindicato.

b* En materias de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores y trabajadoras, cuando revista carácter colectivo o del centro del trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los y las trabajadoras.

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

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

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados y afiliadas al sindicato y a la plantilla en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente un delegado o delegada, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos el personal.

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

9. En aquellos centros en los que sea materialmente factible y en aquellos que posean una plantilla superior doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que la o el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10. Los delegados y delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Artículo 62. AUSENCIAS

Los y las delegadas de personal y las y los miembros del Comité de Empresa preavisarán a la dirección de la misma de sus ausencias para el ejercicio de sus funciones de representación con un plazo mínimo de 24 horas, a fin de que pueda preverse tal situación para no perjudicar la organización del trabajo, salvo supuestos de urgencia o de fuerza mayor.

Igual obligación recaerá en los y las delegadas sindicales.

En el caso de que un número tal de delegados o delegadas de personal o miembros de Comité pertenezcan a una misma sección, que quedaría desmantelada por la ausencia simultánea de todos ellos, como consecuencia de la actividad sindical, se arbitraran las medidas necesarias para que con acumulación de horas de unas o unos representantes en otros, y respetando la respectiva afiliación sindical, se produzcan las menores ausencias posibles. Igualmente en este caso deberá preavisarse a la empresa con al menos 24 horas de antelación, salvo supuestos de urgencia o de fuerza mayor.

Artículo 63. CUOTA SINDICAL

A requerimiento de las y los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de quien lo solicite el importe de la cuota sindical correspondiente. Dicha solicitud se efectuará mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Artículo 64. COMITÉS DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las Leyes, se reconoce a los comités de empresa:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

a* Trimestralmente sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo y mensualmente sobre las horas extras realizadas.

b* Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista forma jurídica de sociedad de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c* Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d* En función de la materia de que se trata:

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

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

3. La empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas a la empresa y en su caso a la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y en especial por supuestos de despido.

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

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a* Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

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

c* Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y trabajadoras o de sus familias.

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

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relacionado al ámbito de su competencia.

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

G) El Comité velará no sólo porque, en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 65. GARANTÍAS

a) Ninguna persona miembro del Comité de Empresa o representante de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por la revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del o la trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

b) No podrán sufrir discriminación en su promoción económica o profesional por causa o razón en el desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al respecto.

d) Dispondrán del crédito de horas retribuidas mensuales que la Ley determina, pudiendo estas acumularse por trimestres naturales, de tal modo que sin sobrepasar el máximo legal puedan ser consumidas en cualquier momento del periodo trimestral correspondiente.

A nivel de empresa podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y representantes de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevados o relevadas de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

e) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o representantes de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 66. PRACTICAS ANTISINDICALES

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 67.

Lo pactado en este capítulo mantendrá la vigencia general del convenio, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto.

CAPITULO X

INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 68.

Las empresas complementarán las prestaciones que reciben sus trabajadores y trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización a partir del 6º día inclusive en los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo; y hasta el 100% a partir de los 75 días en los demás casos. En la base de cotización se encuentra incluida la prorrata de pagas extras.

En los supuestos de riesgo en el embarazo, cuando se produzca una contingencia de baja médica que dé lugar a situación de I. T., se completará hasta el 100% de la base de reguladora desde el momento que se produzca esta contingencia.

Artículo 68.bis.- ABSENTISMO

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica, tanto un aumento de la presencia del o la trabajadora en su puesto de trabajo, como la correcta organización de la medicina en la Empresa y de la seguridad social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras, y la mejora de las condiciones de trabajo conforme a la normativa vigente y con respecto a los convenios de la O. I. T.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlos, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos, las partes firmantes se comprometen a que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar su reducción.

Será obligatoria la presentación del parte de confirmación por el personal de baja, en los plazos legalmente establecidos.

Las partes firmantes consideran, como causa de aplicación de sanciones disciplinarias, las bajas fraudulentas que sean comprobadas.

Igualmente acuerdan:

a) Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la Empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que de sentido y operatividad a la reducción del absentismo.

b) Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la O .I. T.

CAPITULO XI

SALUD LABORAL

Artículo 69. ROPA DE TRABAJO

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio vendrán obligadas a proveer a todos los trabajadores y trabajadoras de 2 equipos completos de ropa de trabajo, de tal modo que una vez entregados los 2 iniciales la o el trabajador disponga, en todo momento, de 2 equipos completos de ropa de trabajo en uso.

El uso de ropa será obligatorio para todos los trabajadores y trabajadoras, siendo considerado falta grave su no uso reiterado sin causa justificada.

Se repondrá convenientemente en el plazo máximo de 15 días la ropa de trabajo que sufriese deterioro irreparable, tantas veces como éste se produjese, en tanto en cuanto dicho deterioro no fuese provocado intencionadamente por la o el trabajador.

Cuando un trabajador o trabajadora ingrese en una empresa, y una vez transcurrido el período de prueba, tendrá derecho a percibir 2 equipos de ropa completos, que tendrá que devolver o deducir su precio del finiquito en caso de que la relación laboral dure menos de seis meses.

Para el personal de instalaciones eléctricas de alta tensión, y aquellos otros que tengan que trabajar a la intemperie sin posibilidad de guarecerse de las inclemencias del tiempo, su equipo se compondrá, además del habitual, de un chubasquero o impermeable y unas botas.

El chubasquero y las botas se darán o al inicio del contrato o a la entrada en vigor del presente Convenio, reponiéndose únicamente cuando estén deteriorados por el uso.

Las empresas estarán facultadas para exigir la entrega del equipo usado o deteriorado.

Artículo 70. COMISIÓN PARITARIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se acuerda crear una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales integrada por las partes firmantes del presente Convenio, a fin de establecer el cauce adecuado de solución de los conflictos que, en materia de salud laboral, puedan producirse en las empresas sujetas a su ámbito de aplicación.

1) La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales estará integrada por 6 miembros, 3 designados por FEMEVAL y 3 por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

2) La intervención de la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales se producirá:

a) Por iniciativa de los empresarios o empresarias afectadas que decidan someter cuestiones relacionadas con la salud laboral a esta Comisión, mediante comunicación escrita dirigida a la misma.

b) Por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la empresa o por decisión mayoritaria de éstos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito dirigido a la Comisión en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa a la dirección de la empresa.

c) Por propia iniciativa atendiendo a los requerimientos que en tal sentido le propongan los supervisores de prevención de ámbito provincial que de ella emanan.

La Comisión está facultada para recabar las informaciones que considere necesarias para valorar los asuntos a tratar y previa deliberación, en caso de acuerdo entre sus miembros, emitirán un dictamen escrito sobre las medidas de prevención de riesgos laborales que se deban adoptar.

Del cumplimiento de los términos del referido dictamen, se dará cuenta por escrito a la Comisión en el plazo máximo de un mes.

En caso de desacuerdo entre los miembros de la Comisión, que se comunicará por escrito a la empresa afectada y a los representantes legales de los y las trabajadoras, o directamente a la plantilla en ausencia de aquellos, las partes podrán ejercer las acciones que legalmente procedan ante la Inspección de Trabajo o cualquier otro órgano administrativo y jurisdiccional.

En todo caso, será requisito indispensable para proceder al ejercicio de la citada acción la acreditación de haber sometido el asunto a la Comisión, mediante certificación expedida por el secretario o secretaria de la misma.

Para las empresas de menos de 6 trabajadores o trabajadoras y aquellas que carezcan de sus propios órganos de representación de personal en materia de prevención de riesgos laborales, cada una de las partes firmantes designará, a su cargo, a 10 supervisores o supervisoras de prevención de ámbito provincial, con las funciones y competencias que a continuación se señalarán. Las partes deberán comunicar a la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales los nombres de los supervisores designados.

Las funciones de los mismos serán:

1.- Colaborar con la dirección de las empresas en la mejora de la acción preventiva.

2.- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3.- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4.- Ejercer una labor de vigilancia y control de la contaminación del medio ambiente

Para el ejercicio de las citadas competencias, los supervisores o supervisoras de prevención podrán realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse con los trabajadores y trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

De sus actuaciones darán cuenta a la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, que adoptará las iniciativas que crea convenientes.

La contaminación del medio ambiente, derivada de las instalaciones industriales, afecta por igual a la plantilla y a la dirección de la empresa. Por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las Empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

Se realizarán los exámenes de salud de acuerdo con lo previsto en el art. 22 de la LPRL 31/1995 en lo que se refiere a vigilancia de la salud de los y las trabajadoras, estándose a lo que determine el servicio de vigilancia de la salud en cuanto a la periodicidad de los mismos, y en su defecto serán anuales.

CAPITULO XII

FORMACIÓN

Artículo 71. FORMACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar la Formación Profesional respecto de necesidades autenticas de mano de obra, entendiendo que debe ser considerada como un instrumento efectivo que consiga lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de las y los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo.

Potenciando la Formación Profesional se consiguen, de una parte, una promoción social del personal (creación de empleo) y de otra favorecer la competitividad de las empresas del Sector.

Por otra parte, se acuerda que los gastos del tiempo dedicados a la formación continua que ésta ocasione a la plantilla, sea costeado al 50% entre los mismos y la empresa.

Artículo 72. FORMACIÓN

PRIMERO.- Se crea una Comisión Paritaria de Formación que en el plazo de tres meses deberá establecer su reglamento de funcionamiento y el catálogo de acciones formativas de la Industria, las Tecnologías y los Servicios del Metal de la provincia de Valencia así como proceder al desarrollo y adaptación de lo establecido en el art. 23. 3 del E.T. en los términos establecidos por el art. 10.6 del Real Decreto Ley 4/2015 de 22 de marzo para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en al ámbito laboral, o norma que lo sustituya.

SEGUNDO.- Las partes firmantes del Convenio, acuerdan instar a las representaciones Sindicales y empresarial firmantes de Acuerdo Estatal del Sector Metal, para que desarrolle a la mayor brevedad un sistema específico de financiación de la Formación sectorial.

CAPITULO XIII

TRASLADOS

Artículo 73. TRASLADOS

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

Cuando la o el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la jurisdicción laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de 10 días y será de inmediato cumplimiento.

Si el desplazamiento se prevé superior a 15 días, la empresa se verá obligada a preavisarlo con 4 días mínimos de antelación.

No existe desplazamiento sino incorporación a obra dentro del territorio nacional, en las empresas que realicen montajes, tendidos de líneas, electrificación de ferrocarriles, tendidos de cables y redes telefónicas, etc..., para el personal contratado específicamente a estos efectos, en las 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 6 meses, la empresa se verá obligada a preavisarlo con 7 días, como mínimo, de antelación. Si la incorporación a obra se prevé por tiempo entre 15 días y 3 meses, el preaviso será de 4 días y si se prevé entre 3 meses y un día y 6 meses, el preaviso será de 5 días.

Si el desplazamiento o la incorporación a obra es por tiempo superior a tres meses, la o el empleado tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables 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 de la empresa.

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

No se entenderá que se produce la causa de desarraigo familiar previsto en el Texto

Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores (artículo 40), ni consecuentemente, se dará lugar a días de descanso o vacación, cuando el o la trabajadora haya pactado con su empleador, y éste haya abonado además el desplazamiento 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 74. TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio de la plantilla, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de personal 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 del traslado resultase un gasto adicional para la o el trabajador, éste deberá ser compensado por la empresa de forma que se determine de mutuo acuerdo.

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

CAPITULO XIV

ILICITUD DE LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GENERO E IGUALDAD

Artículo 75. NO DISCRIMINACIÓN

Las empresas y las organizaciones sindicales firmantes, se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Convenio reconocen la necesidad de prevenir todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia.

A estos efectos se entiende por:

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

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

En los dos casos definidos anteriormente, en el seno de las empresas –en las que se produzcan denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo- se aplicará la política de tolerancia cero y estás se comprometen a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el art. 51 y concordantes del II Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal y Anexo II del presento convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

Artículo 76. VIOLENCIA DE GÉNERO

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 77. IGUALDAD

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

La Comisión de Igualdad, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, velará porque tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo, de conformidad con los siguientes criterios:

a) Que la mujer trabajadora esté equiparada al hombre en todos los aspectos salariales, de tal manera que a igual trabajo la mujer tenga igual retribución.

b) Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en el caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

c) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.

d) Efectuar un seguimiento paritario de las posibles discriminaciones, directas e indirectas

e) Establecer un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para poder aplicar políticas activas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

CAPITULO XV

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 78. CONCEPTO

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria del Convenio como, órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que las partes negociadoras se le encomiendan en el presente y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

Artículo 79. COMPOSICIÓN Y DOMICILIO

La Comisión Paritaria se compondrá de un presidente, que será designado a la vez por la representación empresarial y la de las y los trabajadores, y de 4 titulares y 4 suplentes por cada una de las citadas representaciones.

A todos los efectos se establece como domicilio de la Comisión Paritaria el de la sede de la FEDERACIÓN EMPRESARIAL METALÚRGICA VALENCIANA (FEMEVAL), Avda. Blasco Ibáñez nº 127 bajo, 46022 Valencia.

Artículo 80. FUNCIONES

Sus funciones específicas serán las siguientes:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación en el “Boletín Oficial de la Provincia”, vinculantes para las partes.

c) Estudio de los temas puntuales y específicos relativos al empleo.

d) Las previstas en la legislación vigente para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio, cuyo sometimiento será voluntario para las partes.

e) Adaptación del presente convenio a los cambios legislativos y convencionales de ámbito estatal con carácter inmediato.

f) Serán susceptibles de someterse preferentemente a la Comisión Paritaria los conflictos, controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores y trabajadoras o afecte a intereses suprapersonales o colectivos. El sometimiento a la mediación de la Comisión será voluntario, y para que opere el mismo deberá existir aceptación expresa de ambas partes implicadas.

g) Todas aquellas previstas en la legislación vigente, en el articulado de este convenio, y en los anexos que contiene que son: ANEXO I.- Actividades Económicas de la Industria y los Servicios del Metal (CNAEs); Anexo II.- Régimen Disciplinario; Anexo III.- Clasificación Profesional.

Artículo 81. PROCEDIMIENTO

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al mes. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares o sus suplentes, y en segunda convocatoria, actuará con quienes.

La o el presidente de la Comisión tendrá voz, pero no voto; también podrán designar las respectivas representaciones personal asesor, que no tendrán voto pero sí voz. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, poniéndose de acuerdo con la o el presidente sobre el lugar, día y hora que deberá celebrarse la reunión.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad, correspondiendo a cada una de las partes que componen la comisión un voto.

Artículo 82.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria derivadas de su función de interpretación (art. 80 b) tendrán carácter vinculante, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en “Boletín Oficial de la Provincia”.

Artículo 83.

Para el sostenimiento económico de la Comisión Paritaria cada una de las partes de este Convenio aportará el 50% del presupuesto, que se elevará por la Comisión Paritaria.

Artículo 84. PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PREVISTAS EN EL PRESENTE CONVENIO Y PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE EMPRESAS Y TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

El procedimiento será el siguiente:

o Las partes harán constar por escrito y separadamente a la Comisión las divergencias que mantienen, gestiones llevadas a cabo para solucionarlas y puntos concretos sobre los que interesa la mediación.

o La Comisión se reunirá en el plazo más breve posible, pudiendo recabar la comparecencia de ambas partes implicadas al objeto de una mejor instrucción. En el caso del art. 14 del presente convenio dicho plazo para la reunión será de cuatro días desde la recepción de la documentación.

o Los acuerdos se tomarán por unanimidad de las dos partes (empresarial y sindical), correspondiendo a cada una de las partes que componen la comisión un voto.

o En caso que la Comisión Paritaria alcance un acuerdo sobre el conflicto planteado, las propuestas de solución que ofrezca la Comisión serán aceptadas por las partes.

o El acuerdo se formalizará por escrito, debiendo ser suscrito por las partes implicadas y las y los miembros de la Comisión.

o La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

CAPITULO XVI

ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

Artículo 85. SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA Y MUERTE

Todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte y gran invalidez a favor de todos y cada uno de las y los trabajadores por el capital que a continuación se indicará en cualquiera de las tres contingencias y hasta el 31 de diciembre de 2019:

Cuantía para 2017.- 24.487,00.-€

Cuantía para 2018.- 25.418,00.-€

Cuantía para 2019.- 25.800,00.-€

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

La Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana, con el objetivo de salvaguardar los derechos y obligaciones que dimanan de la aplicación de lo establecido en este artículo, y velando muy especialmente para que los contratos de seguro a suscribir cumplan en su totalidad con cuanto se establece en la Ley 66/1997 y en el Real Decreto 1588/1999 en el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones, evitando con ello la posibilidad de las sanciones que en materia laboral se han establecido, se obliga a facilitar la contratación con una compañía aseguradora, de una póliza de seguros con aplicación de prima mutualizada por tramos de edad, que cubra en su totalidad los riesgos anteriormente establecidos, y cuyo objetivo es evitar en gran parte la repercusión negativa que pueda ocasionar que una empresas queden más gravadas que otras por ser superior la edad de sus trabajadores y trabajadoras.

Las empresas se obligan por su parte a contratar, en función de la obligación que emana de 1 de abril de 1986, fecha de efectos iniciales del presente compromiso, prorrogado en los sucesivos convenios, la póliza de seguros, a favor de su personal, que garantice con total exactitud la totalidad de contingencias, condiciones y capitales ya señalados.

El incumplimiento por parte de la empresa de lo señalado anteriormente, constituirá infracción muy grave en materia laboral, a tenor de lo dispuesto en el art. 3.2 del R.D.1588/99 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las Empresas con los Trabajadores Beneficiarios.

Por otra parte, la no inclusión de los y las trabajadoras en la póliza correspondiente, determinará que recaigan sobre la empresa las garantías de las contingencias si llegaran a producirse.

Por excepción no existirá obligación de asegurar a aquel personal que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora. Tampoco existirá obligación de asegurar al personal que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad temporal, hasta en tanto no obtengan el alta médica.

Las garantías referidas al riesgo de invalidez cesarán al cumplir la o el empleado la edad de 65 años. A partir de la referida fecha, y siempre que el o la trabajadora siga en activo en la empresa, la misma mantendrá su alta en el seguro, para la cobertura del riesgo de muerte, hasta alcanzar la edad de 70 años, en que cesará a todos los efectos la obligación de asegurar. En cualquier caso, a partir de los 65 años el importe de prima a satisfacer será el que por edad corresponda, sin aplicación del criterio de mutualización.

La póliza a suscribir por las empresas deberá garantizar las siguientes prestaciones asistenciales:

-La compañía aseguradora pondrá a disposición de los beneficiarios y beneficiarias de la póliza un servicio de información 24 horas para cualquier consulta u orientación que precise los trámites a seguir o la documentación necesaria para el cobro de la prestación.

-En el momento que la o el beneficiario lo solicite, la compañía aseguradora se ocupará, en caso de siniestro cubierto por la póliza, de obtener directa y gratuitamente los certificados oportunos de los registros civiles correspondientes.

-Caso de que fuera necesario, la compañía se ocupará de la obtención de los atestados y las diligencias judiciales, siempre que sean necesarias para el pago de la indemnización.

-De igual modo, el o la beneficiaria podrá solicitar, a cuenta de la indemnización que le corresponda, que la compañía se haga cargo de los gastos ocasionados por el sepelio o derivados de la repatriación del fallecido, con un máximo de 3.005 Euros

No será válida la inclusión de ningún trabajador o trabajadora en pólizas que no contengan al menos los requisitos y garantías fijados en este artículo.

La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento de lo pactado, remitiendo a la Inspección de Trabajo relación de las empresas de las que exista constancia de que no han suscrito la póliza.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren a los acuerdos suscritos o que se suscriban entre CONFEMETAL, U.G.T. y CC.OO. a nivel Estatal.

SEGUNDA.

Cada cambio legislativo o convencional de ámbito estatal, comportará la necesaria adaptación al mismo del presente convenio, la cual será efectuada por la Comisión Paritaria de conformidad con lo establecido en el art. 80 del presente convenio.

TERCERA. PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresas y personal con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante del presente convenio o integradas en la misma, representativa del sector del metal, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de programas de formación profesional para el empleo, dirigidos prioritariamente a trabajadoras y trabajadores ocupados afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en programas de formación profesional para el empleo en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector (CCOO y UGT), deberán abonar a sus trabajadores y trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión Paritaria o la Delegación Territorial de la FMF indistintamente.

2) Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativas dentro del sector que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el visado de la comisión Paritaria o la Delegación Territorial de la FMF indistintamente.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión Paritaria o la Delegación Territorial de la FMF indistintamente, referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

Las partes acordarán la fecha de entrada en vigor de la presente disposición una vez desarrollen la aplicación de la misma.

Anexo I

Actividades económicas de la industria y los servicios del Metal (CNAE).
Según II Convenio General para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal
(BOE 19/06/17)

09.10 Actividades de apoyo a la extracción de petróleo y gas natural*
* "La construcción in situ, la reparación y el desmantelamiento de torres de perforación".
24.10 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones
24.20 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero
24.31 Estirado en frío
24.32 Laminación en frío
24.33 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado
24.34 Trefilado en frío
24.41 Producción de metales preciosos
24.42 Producción de aluminio
24.43 Producción de plomo, zinc y estaño
24.44 Producción de cobre
24.45 Producción de otros metales no férreos
24.46 Procesamiento de combustibles nucleares
24.51 Fundición de hierro
24.52 Fundición de acero
24.53 Fundición de metales ligeros
24.54 Fundición de otros metales no férreos
25.11 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
25.12 Fabricación de carpintería metálica
25.21 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central
25.29 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
25.30 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas de calefacción central
25.40 Fabricación de armas y municiones
25.50 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos
25.61 Tratamiento y revestimiento de metales
25.62 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros
25.71 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
25.72 Fabricación de cerraduras y herrajes
25.73 Fabricación de herramientas
25.91 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
25.92 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
25.93 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
25.94 Fabricación de pernos y productos de tornillería
25.99 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
26.11 Fabricación de componentes electrónicos
26.12 Fabricación de circuitos impresos ensamblados
26.20 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
26.30 Fabricación de equipos de telecomunicaciones
26.40 Fabricación de productos electrónicos de consumo
26.51 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
26.52 Fabricación de relojes
26.60 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
26.70 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
26.80 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos*
* Solamente "la fabricación de soportes para disco duro".
27.11 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
27.12 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico

27.20 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
27.31 Fabricación de cables de fibra óptica
27.32 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
27.33 Fabricación de dispositivos de cableado
27.40 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
27.51 Fabricación de electrodomésticos
27.52 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
27.90 Fabricación de otro material y equipo eléctrico
28.11 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
28.12 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
28.13 Fabricación de otras bombas y compresores
28.14 Fabricación de otra grifería y válvulas
28.15 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
28.21 Fabricación de hornos y quemadores
28.22 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
28.23 Fabricación de máquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
28.24 Fabricación de herramientas eléctricas manuales
28.25 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
28.29 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
28.30 Fabricación de maquinaria agraria y forestal
28.41 Fabricación de máquinas herramienta para trabajar el metal
28.49 Fabricación de otras máquinas herramienta
28.91 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
28.92 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
28.93 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
28.94 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
28.95 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
28.96 Fabricación de maquinaria para la industria del plástico y el caucho
28.99 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
29.10 Fabricación de vehículos de motor
29.20 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
29.31 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
29.32 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
30.11 Construcción de barcos y estructuras flotantes
30.12 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
30.20 Fabricación de locomotoras y material ferroviario
30.30 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
30.40 Fabricación de vehículos militares de combate
30.91 Fabricación de motocicletas
30.92 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
30.99 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
31.01 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
31.02 Fabricación de muebles de cocina*
* Aquellos casos en los que sean de metal.
31.03 Fabricación de colchones
31.09 Fabricación de otros muebles*
* “La fabricación de sillas y otros asientos para jardín”, siempre que éstos sean de metal.
32.11 Fabricación de monedas
32.12 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
32.13 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
32.20 Fabricación de instrumentos musicales*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.30 Fabricación de artículos de deporte*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.40 Fabricación de juegos y juguetes*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
32.50 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
32.91 Fabricación de escobas, brochas y cepillos*
* Aquellos productos que sean de metal.
32.99 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.*
* Aquellos casos en los que los productos sean de metal.
33.11 Reparación de productos metálicos
33.12 Reparación de maquinaria

33.13 Reparación de equipos electrónicos y ópticos
33.14 Reparación de equipos eléctricos
33.15 Reparación y mantenimiento naval
33.16 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial
33.17 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte
33.19 Reparación de otros equipos
33.20 Instalación de máquinas y equipos industriales
38.12 Recogida de residuos peligrosos*
*Los residuos nucleares, las pilas gastadas, etc.
38.31 Separación y clasificación de materiales*
*El desguace de todo tipo de equipos (automóviles, barcos, ordenadores, televisiones, etc.)
38.32 Valorización de materiales ya clasificados
*La trituración mecánica de residuos metálicos procedentes de vehículos usados, lavadoras, bicicletas, etc. La reducción mecánica de grandes piezas de hierros, como vagones de ferrocarril y la trituración de residuos de metal, como vehículos para desguace, etc.
42.11 Construcción de carreteras y autopistas*
* La instalación de quitamiedos, señales de tráfico y similares.
42.12 Construcción de vías férreas de superficie y subterráneas*
* En aquellos casos en los que el ensamblaje, instalación o montaje de los raíles o accesorios, lo realiza la empresa que los fabrica.
42.13 Construcción de puentes y túneles*
* "La construcción de puentes, incluidos los que soportan carreteras elevadas", cuando la instalación o montaje la realiza la empresa que fabrica estas estructuras.
42.21 Construcción de redes para fluidos*
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción de redes con componentes metálicos.
42.22 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones*
* Aquellos casos en los que la empresa se dedique a la construcción, instalación y/o fabricación de los componentes metálicos de estas redes.
42.99 Construcción de otros proyectos de ingeniería civil n.c.o.p. *
* Aquellos casos de "construcción de instalaciones industriales, como refinerías o plantas químicas, excepto edificios."
43.21 Instalaciones eléctricas
43.22 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
43.29 Otras instalaciones en obras de construcción
43.32 Instalación de carpintería*
* Solamente la instalación de carpintería metálica.
43.99 Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.*
* Montaje de piezas de acero. Curvado de acero. Montaje y desmantelamiento de andamios y plataformas de trabajo.
45.11 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros*
* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
45.19 Venta de otros vehículos de motor*
* Aquellos casos en los que, junto a esta actividad, coexista la de reparación y mantenimiento.
45.20 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
45.40 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
61.10 Telecomunicaciones por cable*
* Las actividades de "mantenimiento de instalaciones de conmutación y transmisión para ofrecer comunicaciones punto a punto a través de líneas terrestres, microondas o una mezcla de líneas terrestres y enlaces por satélite".
61.20 Telecomunicaciones inalámbricas
61.30 Telecomunicaciones por satélite
61.90 Otras actividades de telecomunicaciones
62.03 Gestión de recursos informáticos*
* Aquellos casos en los que el servicio de apoyo incluya el mantenimiento de los equipos.
62.09 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática*
* Los servicios de recuperación de desastres informáticos, siempre que se refiera a reparación y la instalación (montaje) de ordenadores personales.
71.12 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico*
*Aquellos casos que este asesoramiento o servicio conlleve algún tipo de inspección con maquinaria (instrumentación), mantenimiento o manipulado de instalaciones.
71.20 Ensayos y análisis técnicos
80.20 Servicios de sistemas de seguridad
81.10 Servicios integrales a edificios e instalaciones*
* Mantenimiento de ascensores, electricidad, frío-calor, sistemas informáticos, etc.
81.22 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios*
* Solamente la limpieza de maquinaria industrial.
93.21 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos*
* Aquellos casos en los que la actividad de explotación incluya mantenimiento y/o reparación.
95.11 Reparación de ordenadores y equipos periféricos
95.12 Reparación de equipos de comunicación

95.21 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico
95.22 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín
95.24 Reparación de muebles y artículos de menaje*
* Cuando se trate de muebles y artículos metálicos.
95.25 Reparación de relojes y joyería
95.29 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.*
* Reparación de bicicletas, instrumentos musicales, reparación de juguetes y artículos similares, en aquellos casos en los que estos productos sean de metal.

Anexo II
REGIMEN DISCIPLINARIO DEL SECTOR METAL
Según II Convenio General para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal
(BOE 19/06/17)

ANEXO II
REGIMEN DISCIPLINARIO
El Régimen Disciplinario es una materia reservada a la negociación colectiva de ámbito estatal, por lo que de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 y 45 a 51 del II Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE 19/06/17), el Régimen Disciplinario del sector metal se regula de la siguiente manera, según transcripción literal de los indicados artículos:
Capítulo XII
Régimen disciplinario
Art. 45. Criterios generales
1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.
En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 51 del presente Convenio.
Art. 46. Faltas leves
Se considerarán faltas leves las siguientes:
a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.
Art. 47. Faltas graves
Se consideran faltas graves las siguientes:
a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 48. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

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

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

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

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. 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.

Art. 49. Sanciones

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

a) Por faltas leves

- Amonestación por escrito

b) Por faltas graves
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

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

Art. 50. Prescripción

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

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

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

Art. 51. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anexo III
CLASIFICACION PROFESIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR METAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

ANEXO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

PRIMERO.- CRITERIOS GENERALES.

De acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del II Convenio Colectivo para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector Metal, los criterios generales de clasificación profesional serán los siguientes:

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a.

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

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

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

Todos los/las trabajadores/as serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

5. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se acomodarán a reglas comunes para todos los/las trabajadores/as, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

6. Las categorías profesionales vigentes en los convenios se toman como referencia de integración en los Grupos profesionales, a título orientativo se mencionan en cada uno de los mismos, y se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

Técnicos

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

Empleados

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

Operarios

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

7. Los criterios de definición de los Grupos Profesionales y Divisiones Funcionales, se efectuarán de forma que no exista discriminación.

8. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los/las trabajadores/as y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando.

Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

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

SEGUNDO.- PROCEDIMIENTO Y ESTRUCTURA

De conformidad con los Criterios Generales establecidos en el punto PRIMERO la estructura profesional de este convenio constará de 8 grupos profesionales.

A partir del grupo tercero, cada grupo se divide funcionalmente en Técnicos/as, Empleados/as y Operarios/as, por tanto cada trabajador o trabajadora quedará asignado a un Grupo Profesional y a una División Funcional en virtud de su categoría, quedándole igualmente asignado el salario y plus convenio de grupo establecido para el mismo.

El grupo profesional 8, tiene carácter especial, agrupa al personal que, siendo menor de 18 años no se acoja a ningún contrato formativo.

Tanto la descripción de funciones, las tareas a desarrollar y el salario de Grupo se incorporan al presente acuerdo, quedando incorporados al convenio colectivo y formando parte integrante del mismo.

TERCERO.- Se reconoce la igualdad en las categorías profesionales para ambos sexos.

CUARTO.- COMPLEMENTO “EX CATEGORIA PROFESIONAL”

El personal que a 31-12-2000 percibiese un salario convenio superior al establecido para el grupo profesional al que quede adscrito se le mantendrá la diferencia como complemento “Ad personam”, denominado complemento “ex categoría profesional”. Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento dado que supone una garantía salarial para el personal cuyos salarios de categoría eran superiores a los de grupo, no será abonable a aquellos trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo este complemento se considerará salario grupo a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias de junio y diciembre, pero no para la paga de marzo.

QUINTO.- COMISION PARITARIA

La COMISION PARITARIA regulada por el Capítulo XV de este Convenio será la encargada de garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje conciliación y vigilancia del nuevo sistema de Clasificación Profesional

Cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir entre empresa y trabajadores o trabajadoras, en la aplicación del sistema de Grupos Profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria

SEXTO.- CLAUSULA DE SALVAGUARDA

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

SEPTIMO.- CLASIFICACION PROFESIONAL (Descripción de tareas y funciones)

GRUPO PROFESIONAL 1.-

Criterios Generales.- El personal perteneciente a este grupo, tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as:

- Analistas de sistemas (titulación superior)
- Ingenieros/as licenciados/as

TAREAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 2.-

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

Formación.- Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el Nº 2 de los baremos de las Bases de cotización a la Seguridad Social

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as:

- A.T.S
- Técnicos/as y Aparejadores/as.
- Graduados/as sociales

TAREAS

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 3.-

Criterios Generales.- Personal que, con o sin responsabilidad de mando, realiza tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Efectúa funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo Nº 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as:

- Programador
- Delineante Proyectista
- Jefes/as de 1ª Áreas y Servicios (Técnicos/as Org del trabajo y Técnicos/as de Laboratorio)

Empleados/as:

- Jefas/es de 1ª Administrativos

Operarios/as:

- Jefe/a de Taller

TAREAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 4.-

Criterios Generales.- Personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las y los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos/as:

Jefes/as de 2ª de Áreas y servicios (Técnicos Org. del trabajo y Técnicos laboratorio)

Maestros/as industriales

Empleados/as:

- Jefas/es de 2ª administrativos
- Cajero/a (empresas de 250 a 1000 trabajadores/as)

Operarios/as:

- Encargados/as

TAREAS

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

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

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

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

4.- Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

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

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

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

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

9.- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

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

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

12.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios u operarias que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 5.-

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios/as:

- Profesionales de oficio de 1ª y 2ª

Empleados/as:

- Delineante de 1ª y de 2ª
- Oficialas/es administrativos de 1ª y 2ª
- Viajante
- Técnicos/as de Organización del trabajo de 1ª y de 2ª
- Calcador/a
- Analistas de 1ª y de 2ª (Técnicos de laboratorio)
- Chofer/esa de camión
- Operador/a y conductor/a de máquinas

TAREAS

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

1.- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2.- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3.- Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4.- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5.- Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6.- Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

7.- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8.- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9.- Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10.- Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

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

12.- Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

13.- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios u operarias en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

14.- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

15.- Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

16.- Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

17.- Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

18.- Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas

GRUPO PROFESIONAL 6.-

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios/as:

- Oficiales/as de 3ª
- Especialista

Empleados/as:

- Almacenero/a
- Auxiliares en general
- Cocinero/a
- Conserje
- Dependiente/a
- Listero/a

- Chofer/esa de turismo
- Pesador/a-Basculero/a
- Telefonista

TAREAS

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

1.- Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2.- Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3.- Tareas elementales en laboratorio.

4.- Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

5.- Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

6.- Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7.- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8.- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

9.- Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10.- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11.- Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12.- Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13.- Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14.- Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15.- Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.

16.- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

17.- Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

Grupo profesional 7.-

Criterios Generales.- Estará incluido el personal que realice tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación.- Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos Nº 6, 10, 11 y 12 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados/as :

- Reproductor/a de planos
- Portero/a
- Vigilante
- Ordenanza
- Guarda jurado
- Camarero/a

Operarios/as :

- Peón/a

TAREAS

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

1.- Tareas manuales.

2.- Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

3.- Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4.- Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5.- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6.- Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7.- Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8.- Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9.- Tareas de reproducción y calcado de planos

10.- Tareas de acceso y vigilancia de edificios y locales

Grupo profesional 8

Categoría de Aprendiz/a

TAREAS

1.- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

TABLAS SALARIALES DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL METAL DE VALENCIA

CLASIFICACION PROFESIONAL		TABLAS 2017			ATRASOS Agosto 2017			ATRASOS Septiembre 2017		
		Salario Grupo 2017	Sal. Base Ex Categ. 2017	Plus Conv. Grupo 2017	Salario Grupo 2017	Sal. Base Ex Categ. 2017	Plus Conv. Grupo 2017	Salario Grupo 2017	Sal. Base Ex Categ. 2017	Plus Conv. Grupo 2017
TECNICOS										
Ingenieros y Licenciados	1	1.829,94 €		119,03 €	307,37 €		16,31 €	343,25 €		18,64 €
Analista de sistemas	1	1.829,94 €		119,03 €	307,37 €		16,31 €	343,25 €		18,64 €
TECNICOS										
Técnicos y Aparejadores	2	1.594,28 €		119,03 €	267,79 €		16,31 €	299,05 €		18,64 €
Graduados Sociales	2	1.594,28 €		119,03 €	267,79 €		16,31 €	299,05 €		18,64 €
Ayudante Técnico Sanitario	2	1.594,28 €		119,03 €	267,79 €		16,31 €	299,05 €		18,64 €
TECNICOS										
Jefe de Primera (Téc.Org.Tr.)	3	1.365,90 €	17,52 €	129,26 €	229,42 €	2,72 €	17,71 €	256,20 €	3,06 €	20,24 €
Jefe de Primera (Téc.Labor.)	3	1.365,90 €	17,52 €	129,26 €	229,42 €	2,72 €	17,71 €	256,20 €	3,06 €	20,24 €
Programador	3	1.365,90 €		129,26 €	229,42 €		17,71 €	256,20 €		20,24 €
Deliniante Proyectista	3	1.365,90 €		129,26 €	229,42 €		17,71 €	256,20 €		20,24 €
OPERARIOS										
Jefe de Taller	3	1.365,90 €	34,33 €	129,26 €	229,42 €	5,36 €	17,71 €	256,20 €	6,03 €	20,24 €
EMPLEADOS										
Jefe de Primera (Admivo)	3	1.365,90 €	17,52 €	129,26 €	229,42 €	2,72 €	17,71 €	256,20 €	3,06 €	20,24 €
TECNICOS										
Jefe de Segunda (Téc.Org.Tr.)	4	1.276,67 €		129,26 €	214,42 €		17,71 €	239,45 €		20,24 €
Jefe de Segunda (Téc. Labo.)	4	1.276,67 €		129,26 €	214,42 €		17,71 €	239,45 €		20,24 €
Maestros Industriales	4	1.276,67 €		129,26 €	214,42 €		17,71 €	239,45 €		20,24 €
OPERARIOS										
Encargado	4	1.313,52 €		129,26 €	220,68 €		17,71 €	246,44 €		20,24 €
EMPLEADOS										
Jefe de Segunda. (Admivo)	4	1.278,12 €		129,26 €	214,68 €		17,71 €	239,74 €		20,24 €
Cajero (empresas de 250 a 1000 trabajadores)	4	1.278,12 €		129,26 €	214,68 €		17,71 €	239,74 €		20,24 €
OPERARIOS										
Oficial de Primera (Profesional de Oficio)	5	38,01 €		5,46 €	194,25 €		19,14 €	217,50 €		22,00 €
Oficial de Segunda (Profesional de Oficio)	5	38,01 €		5,46 €	194,25 €		19,14 €	217,50 €		22,00 €
EMPLEADOS										
Oficial Primera. (Admivo.)	5	1.128,07 €	43,21 €	136,05 €	189,49 €	6,80 €	18,69 €	211,61 €	7,65 €	21,36 €
Deliniante de Primera	5	1.128,07 €	43,21 €	136,05 €	189,49 €	6,80 €	18,69 €	211,61 €	7,65 €	21,36 €
Técnicos de Organización Trabajo de Primera	5	1.128,07 €	43,21 €	136,05 €	189,49 €	6,80 €	18,69 €	211,61 €	7,65 €	21,36 €
Analista de Primera (Técnicos Laboratorio)	5	1.128,07 €	26,88 €	136,05 €	189,49 €	4,24 €	18,69 €	211,61 €	4,77 €	21,36 €
Viajante	5	1.128,07 €	26,88 €	136,05 €	189,49 €	4,24 €	18,69 €	211,61 €	4,77 €	21,36 €
Calcador	5	1.128,07 €		136,05 €	189,49 €		18,69 €	211,61 €		21,36 €
Chófer de camión	5	1.128,07 €		136,05 €	189,49 €		18,69 €	211,61 €		21,36 €
Conductor de máquinas	5	1.128,07 €		136,05 €	189,49 €		18,69 €	211,61 €		21,36 €
Oficial Segunda (Admivo.)	5	1.128,07 €		136,05 €	189,49 €		18,69 €	211,61 €		21,36 €
Operador de Máquinas	5	1.128,07 €		136,05 €	189,49 €		18,69 €	211,61 €		21,36 €
Delineante de Segunda	5	1.128,07 €		136,05 €	189,49 €		18,69 €	211,61 €		21,36 €
Técnicos de Organización Trabajo de Segunda	5	1.128,07 €		136,05 €	189,49 €		18,69 €	211,61 €		21,36 €
Analista de Segunda	5	1.128,07 €		136,05 €	189,49 €		18,69 €	211,61 €		21,36 €
OPERARIOS										
Oficial de Tercera	6	36,09 €		5,46 €	183,89 €		19,14 €	205,90 €		22,00 €
Especialista	6	36,09 €		5,46 €	183,89 €		19,14 €	205,90 €		22,00 €
EMPLEADOS										
Listero	6	1.089,08 €	1,70 €	142,85 €	182,90 €	0,24 €	19,60 €	204,25 €	0,27 €	22,40 €
Chófer de turísmo	6	1.089,08 €	1,70 €	142,85 €	182,90 €	0,24 €	19,60 €	204,25 €	0,27 €	22,40 €
Conserje	6	1.089,08 €	1,70 €	142,85 €	182,90 €	0,24 €	19,60 €	204,25 €	0,27 €	22,40 €
Cocinero principal	6	1.089,08 €	1,70 €	142,85 €	182,90 €	0,24 €	19,60 €	204,25 €	0,27 €	22,40 €
Auxiliar de Organización	6	1.089,08 €		142,85 €	182,90 €		19,60 €	204,25 €		22,40 €
Auxiliar Administrativo	6	1.089,08 €		142,85 €	182,90 €		19,60 €	204,25 €		22,40 €
Almacenero	6	1.089,08 €		142,85 €	182,90 €		19,60 €	204,25 €		22,40 €
Dependiente	6	1.089,08 €		142,85 €	182,90 €		19,60 €	204,25 €		22,40 €
Telefonista	6	1.089,08 €		142,85 €	182,90 €		19,60 €	204,25 €		22,40 €
Auxiliar (Técnicos de oficina)	6	1.089,08 €		142,85 €	182,90 €		19,60 €	204,25 €		22,40 €
Auxiliar (De laboratorio)	6	1.089,08 €		142,85 €	182,90 €		19,60 €	204,25 €		22,40 €
Pesador basculero	6	1.089,08 €		142,85 €	182,90 €		19,60 €	204,25 €		22,40 €
OPERARIOS										
Peón	7	35,13 €		5,70 €	178,71 €		19,14 €	200,10 €		22,00 €
EMPLEADOS										
Reproductor de planos	7	1.058,18 €	5,85 €	142,85 €	177,76 €	0,88 €	19,60 €	198,51 €	0,99 €	22,40 €
Guarda jurado	7	1.058,18 €		142,85 €	177,76 €		19,60 €	198,51 €		22,40 €
Vigilante	7	1.058,18 €		142,85 €	177,76 €		19,60 €	198,51 €		22,40 €
Ordenanza	7	1.058,18 €		142,85 €	177,76 €		19,60 €	198,51 €		22,40 €
Portero	7	1.058,18 €		142,85 €	177,76 €		19,60 €	198,51 €		22,40 €
Camarero	7	1.058,18 €		142,85 €	177,76 €		19,60 €	198,51 €		22,40 €
Aprendiz (categoría)	8	705,99 €		81,35 €	118,56 €		11,20 €	132,40 €		12,80 €
Contrato Formación 1º Año	8									
Contrato Formación 2º Año	8									
Media Dieta		9,19 €								
Dieta Entera		33,60 €								
Seguro Convenio		24.487,00 €								

ATRASOS SI LAS TABLAS SE APLICAN EN AGOSTO

ATRASOS SI LAS TABLAS SE APLICAN EN SEPTIEMBRE