

1. COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 115C/2026, de 9 de junio, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra de la modificación del Convenio Colectivo del sector de la industria siderometalúrgica.

Visto el texto de solicitud de modificación del Convenio Colectivo del sector de la Industria siderometalúrgica (código número: 31006805011981), con entrada en este Registro con fecha 3 de junio de 2026, suscrito con fecha 1 de junio de 2026, entre la parte empresarial compuesta por; Asociación Navarra de Empresarios del Metal (ANEM), la Asociación de Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Navarra y la parte sindical firmante compuesta por la Federación de Industria, construcción y Agro (FICA-UGT) y la Federación de Industria de comisiones Obreras (FI-CCOO).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.—Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, la modificación del Convenio Colectivo del sector de la Industria siderometalúrgica (código número: 31006805011981).

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, a 10 de junio de 2026.—El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA

MESA NEGOCIADORA CONVENIO METAL

ACTA DE ACUERDO

En Pamplona, siendo las 15:00 horas del día 1 de junio de 2026, se reúnen en el Tribunal Laboral de Navarra, a efectos de celebrar la segunda reunión de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Autonómico para la Industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra para la modificación parcial del Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra 2022-2026,

Representación empresarial:

- A) Asociación Navarra de Empresarios del Metal (ANEM), don José Manuel Ayesa Villar.
- B) Asociación de Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Navarra, don Alfonso Huici Mariscal.

Representación sindical:

- A) Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA-UGT), don Carlos Goñi Aldaz.
- B) Federación de Industria de Comisiones Obreras (FI-CCOO), doña Eva Ciaurriz Noain.

EXPONEN:

Primero.—Que en fecha 27 de mayo de 2026 se alcanzó acuerdo en la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra para la modificación parcial del citado convenio.

Segundo.—Que el acuerdo se alcanzó por unanimidad de las organizaciones empresariales, ANEM y APMEN, y las organizaciones sindicales UGT y CCOO, que representan el 52% del Sector y el 53,74% de la representación sindical en la Mesa Negociadora y por tanto la mayoría de dicha parte.

Tercero.—Que en virtud de dicho acuerdo se procede a modificar los artículos 40 y 50 del vigente Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra, cuya redacción pasará a ser la siguiente:

“Artículo 40. Salarios y componentes del salario.

Tendrán la consideración de salario las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Las retribuciones de las personas trabajadoras afectadas por este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Las retribuciones establecidas en este convenio no podrán ser objeto de compensación ni absorción con los salarios superiores que las personas trabajadoras vinieran percibiendo en cómputo anual a la entrada en vigor del mismo.

Se exceptúa de esta limitación el supuesto de compensación y absorción previsto en el artículo 29.2-5 E) (Acuerdo para la Competitividad), los supuestos derivados del artículo 41.E (cláusula de mantenimiento y preservación de acuerdos alcanzados en empresas), y cualquier otro supuesto en el que el Convenio autorice expresamente la compensación y absorción de conceptos salariales.

Asimismo esta limitación se entiende en todo caso sin perjuicio de la redistribución interna de conceptos de nómina regulada en el artículo 42 del convenio”.

“Artículo 50.C Contrato por circunstancias de la producción.

Los contratos por circunstancias de la producción se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, y por lo que sobre estos contratos se establezca en cada momento en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal, cuyas disposiciones en esta materia se aplicarán de forma directa, formando parte integrante del presente convenio.

Su duración no podrá ser superior a seis meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

No obstante, lo anterior, para las empresas del ámbito de aplicación del presente convenio se acuerda la posibilidad de ampliar la duración del contrato hasta un máximo de doce meses, lo cual deberá verificarse a través del siguiente procedimiento.

1.^a Con carácter previo a la ampliación del contrato este punto, la dirección de la empresa informara previamente a la RLPT de su intención de poner en marcha la medida.

2.^a Para la aplicación práctica de la medida, será necesario el acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, el cual deberá formalizarse por escrito, en base a las circunstancias concurrentes para la ampliación de dichos contratos, las previsiones de fabricación, la situación individual de cada empresa, y los acuerdos alcanzados con la RLPT, que recojan medidas concretas para mejorar la calidad, y la estabilidad del empleo. Sin el acuerdo de la Representación Social, no será posible en ningún caso acudir a dicha ampliación del contrato.

En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista Representación Legal de los Trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Esta medida se vinculará a los objetivos concretos de consolidación del empleo o mejora de condiciones de trabajo o indemnizatorias que se negociarán en cada empresa. Se consideran como objetivos concretos válidos a efectos de motivar la medida la conversión en indefinidos de contratos temporales, o el contrato de relevo de industria manufacturera o, en última instancia, la mejora de la indemnización por fin de contrato temporal a 30 días por año de prestación de servicios.

El Acuerdo que en cada caso se formalice entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores podrá limitar la vigencia del mismo a un periodo determinado. En caso de pactarse limitaciones temporales, la posibilidad de extender el contrato hasta los doce meses-sea desde la fecha de contratación sea mediante prórroga- será de aplicación a todos los contratos formalizados en el periodo temporal pactado.

3.^a El acuerdo de ampliación, que será válido y aplicable desde la fecha de su firma, deberá ser comunicado, a los solos efectos de información y sin carácter constitutivo, a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra en el plazo de siete días laborables desde la fecha de su firma.

4.^a Una vez formalizado el acuerdo, la empresa podrá formalizar nuevos contratos temporales por circunstancias de la producción por hasta doce meses y prorrogas de los mismos hasta dicho periodo máximo. También podrá prorrogar hasta el máximo de doce meses los que con una duración inferior se hubieran formalizado con anterioridad a la adopción del Acuerdo. En todo caso la suma de la contratación inicial más la prórroga no podrá superar en ningún caso la duración de doce meses. En los contratos temporales por circunstancia de la producción formalizados al amparo de este artículo que tengan una duración superior a los seis meses, la indemnización por extinción del contrato será de un importe bruto equivalente a 20 días por año de prestación de servicios salvo que se hubiera acordado la mejora indemnizatoria recogida en el número 3 anterior en cuyo caso será de 30 días por año.

La presente cláusula estará en vigor hasta la finalización del vigente Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra para los años 2023 a 2026 y, en su caso, el periodo de ultractividad del mismo, sin perjuicio de la posibilidad de que se recoja en el nuevo Convenio para los años 2027 y siguientes”.

Cuarto.—Se incorpora al Convenio una nueva Disposición Adicional, bajo el ordinal Tercero, incorporando el protocolo LGTBI en los siguientes términos literales:

“DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.—MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

1.—Normas comunes.

1.1. **Ámbito de aplicación.** Las medidas y el protocolo de actuación aquí regulado tendrán el mismo ámbito de aplicación territorial, funcional, personal y temporal que el establecido con carácter general en este convenio, con las especificaciones del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. En este sentido, también se aplicará el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros, tal como establece el artículo 4 del referido RD 1026/24, y en la medida de lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

1.2. **Carácter supletorio de las medidas sectoriales.** En todo caso, estas medidas y su protocolo se aplicarán con carácter supletorio a las medidas que tengan establecidas en cada empresa o puedan establecer en el futuro.

2.—Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

2.1. Objetivos.

2.1.1. **Objetivo general.** Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Se trata de medidas que faciliten la igualdad real y efectiva de los derechos de la persona LGTBI, así como la no discriminación directa e indirecta en las relaciones laborales comprendidas en el marco de este convenio y de este anexo.

2.1.2. **Objetivos particulares.** Las partes signatarias del convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024 para garantizar los derechos de las personas LGTBI, acordamos la adopción de estas medidas por las empresas de este sector (obligatorias para las empresas de 50 trabajadores o más y la adopción voluntaria por el resto de las empresas de este sector según dispone la legislación vigente). Con esta finalidad se establecen los siguientes objetivos particulares del sector:

1) Promover políticas específicas para la eliminación de cualquier discriminación y/o acoso por motivos discriminatorios en orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

2) Favorecer entornos de trabajo libres y respetuosos para las personas del colectivo LGTBI.

3) Sensibilizar a las plantillas de las empresas en materia de derechos e igualdad de oportunidades de las personas del colectivo LGTBI.

2.2. **Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.** Sin perjuicio de la libertad de las empresas y sus plantillas para determinar el contenido de las medidas planificadas, las empresas del ámbito de este convenio sectorial deberán contemplar (salvo que dispongan de medidas propias), al menos, las siguientes medidas:

2.3. **Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.**

a) Establecer una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como

discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como la expresión de género y/o características sexuales.

b) Incluir el compromiso de las empresas con la no discriminación hacia el colectivo LGTBI a través de la inclusión de garantías de no discriminación y de prevención de situaciones de acoso en los textos de sus documentos, tales como los de RSC y Código Ético, para garantizar la creación de entornos laborales inclusivos que favorezcan la diversidad y que pongan fin a la discriminación de las personas LGTBI.

c) Trasladar, si cabe, a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, los compromisos asumidos en relación al colectivo LGTBI.

2.4. Acceso al empleo.

a) Establecer criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas de los colectivos especialmente vulnerables.

b) Impartir formación adecuada a las personas que intervengan y gestionen los procesos de selección con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

c) Fomentar colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a las personas especialmente vulnerables así como las víctimas de la violencia contra las personas LGTBI.

2.5. Clasificación y promoción profesional.

a) Regular internamente criterios objetivos para evitar la discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la clasificación y los procesos de promoción profesional, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

b) Promover medidas de acción positivas en los procesos de promoción profesional de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, y en igualdad de condiciones con el resto de los candidatos.

2.6. Formación, sensibilización y lenguaje.

a) Integrar en los planes de formación de la plantilla módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, que contengan al menos: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

b) Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en este convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.

c) Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en los órganos o comisiones instructoras de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

d) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras.

2.7. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

a) Difundir entre la plantilla el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI regulado en este convenio.

b) Designar una persona representante de la plantilla para la información y tramitación de denuncias de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad y expresión y características sexuales, de acuerdo con lo previsto en el protocolo del anexo II.

c) Promover soluciones para garantizar la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras, especialmente personas trans, en las instalaciones de las empresas tales como vestuarios y baños.

d) Facilitar la elección del tallaje de EPIs y vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

e) Incluir en las encuestas de clima laboral factores referentes al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales en las encuestas de clima laboral realizadas por la empresa.

2.8. Permisos y beneficios sociales.

a) Las partes se comprometen a revisar de forma continua la terminología utilizada en este convenio, y en concreto en lo relativo a los permisos familiares, utilizando palabras neutras. Así, por ejemplo, se dará preferencia a términos como progenitores, en vez del padre o la madre para reconocer la diversidad familiar.

b) Igualar la interpretación de los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en convenio colectivo sin hacer distinción por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

c) Difundir los permisos de conciliación y beneficios sociales recogidos en convenio colectivo para el conocimiento de las personas trabajadoras.

2.9. Régimen disciplinario. Las partes firmantes para garantizar los principios de libertad de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo genérica o familiar, incorporan en el régimen disciplinario las siguientes conductas sancionables:

–Faltas leves:

a) Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar.

–Faltas graves:

a) Hacer chistes, burlas y/o comentarios ofensivos que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de cualquier otra persona trabajadora.

–Faltas muy graves:

a) Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI.

b) El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.

c) La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima.

d) Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que atenten contra la intimidad de las personas trabajadoras, incluido aquellas que contengan contenido LGTBIfóbico”.

Quinto.–En fecha de hoy se procede a modificar el texto del Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Industria Siferometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra al objeto de incorporar la nueva redacción de los artículos 40 y 50.C, y la nueva Disposición Adicional Tercera, firmándose el texto por los comparecientes.

Sexto.–Autorización para la presentación de los acuerdos y del texto del Convenio en el Registro de Convenios Colectivos.

Las partes comparecientes autorizan al secretario general de la Asociación Navarra de Empresarios del Metal (ANEM) don José Manuel Ayesa Villar, al objeto de que presente los acuerdos alcanzados y el nuevo texto en el Registro de Convenios Colectivos.

ANEM. Fdo. José Manuel Ayesa Villar. APMEN. Fdo. Alfonso Huici Mariscal. UGT. Fdo. Carlos Goñi Aldaz. CCOO. Fdo. Eva Ciaurriz Noain. ELA LAB.

CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA 2022, 2023, 2024, 2025, Y 2026

CAPÍTULO PRELIMINAR.—DETERMINACIÓN DE PARTES

El presente convenio colectivo se concierta por los representantes designados por la Asociación Navarra de Empresarios del Metal (A.N.E.M.), la Asociación de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal de Navarra (A.P.M.E.N.) como parte económica y las Centrales Sindicales Federación de Industria FICA-UGT y Federación de Industria de CCOO como integrantes de la parte social.

CAPÍTULO I.—REGLAS DE CONCURRENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

SECCIÓN I.—REGLAS DE CONCURRENCIA

Artículo 1.

1.—El presente convenio colectivo posee eficacia general afectando el cumplimiento de lo pactado a las personas trabajadoras y empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación, con la salvedad de lo dispuesto en el número 2 de este artículo, y lo que se señala en el párrafo tercero del presente apartado.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, las empresas que como consecuencia de procesos de reestructuración tramitados en forma legalmente establecida, tengan acordados a fecha de publicación del presente convenio Planes de Viabilidad, se regirán en todo caso por lo que en dichos Planes de Viabilidad esté determinado mientras dichos Planes de Viabilidad estén vigentes.

2.—Las disposiciones de este convenio no resultarán afectadas por el contenido de Convenios Colectivos de ámbitos distintos, salvo que las partes signatarias de este convenio decidieran, de mutuo acuerdo, adherirse a uno de aquellos así como salvo lo previsto en el Convenio Estatal del Sector del Metal formalizado entre CONFEMETAL, UGT y CCOO que las partes asumen.

No obstante en caso de modificarse el Acuerdo o Convenio Estatal del Sector del Metal, será de aplicación en cada momento el vigente.

SECCIÓN II.—ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Ámbito funcional.

En el marco del artículo 2 del Acuerdo o Convenio Estatal para el Sector de Metal, las partes firmantes del presente convenio definen como ámbito funcional propio del Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra el que se señala a continuación.

El Ámbito Funcional de este convenio colectivo comprende a todas las empresas y personas trabajadoras que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm, joyería y relojería, instalaciones eléctricas, tendidos de líneas de conducción de energía, tendidos de cables y redes telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, instaladores y mantenedores de grúas torre, industrias de óptica y mecánica de precisión, recuperación y reciclaje de materias primas secundarias metálicas, fabricación o manipulación de circuitos impresos, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

Estarán, igualmente, afectadas todas aquellas actividades, nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo.

Quedan fuera de este ámbito, además de las específicamente excluidas en su texto, las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Artículo 3. Ámbito personal.

Ambas partes negociadoras establecen, de común acuerdo, que el presente convenio colectivo obliga a personas trabajadoras y Empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación.

Artículo 4. Ámbito Territorial.

Este convenio será de aplicación en toda la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 5. Ámbito Temporal y Denuncia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor al producirse su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026. No obstante, los aspectos económicos retrotraerán su vigencia al 1 de enero de 2022.

Al término de la vigencia temporal del presente convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo en situación de ultractividad hasta tanto se firme el nuevo convenio. A todos los efectos legales las partes dan por denunciado el presente convenio con fecha de efectos 31 de diciembre de 2026.

Se consigna expresamente que durante el periodo de ultractividad del presente convenio se podrán aplicar por las empresas las herramientas de flexibilidad reguladas en mismo, y más concretamente la Distribución Irregular de Jornada, la Bolsa de Disponibilidad de Horas y el Acuerdo para la competitividad.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En tales circunstancias, el conjunto de mejoras de este convenio forman un todo compensable con las que rigieran anteriormente por cualquier circunstancia, debiendo hacerse la comparación en totales anuales, a rendimiento normal y a asistencia total.

En cuanto a las disposiciones futuras, que impliquen variaciones económicas, únicamente tendrán eficacia, si globalmente consideradas, son superiores en cómputo anual a las establecidas en este convenio.

No obstante, lo anterior, en caso de declaración de nulidad de alguna de las cláusulas del convenio se mantendrá la eficacia y aplicación del resto del mismo.

Artículo 7. Garantías personales.

Se respetarán a título individual todas las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Norma general.

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

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

Las órdenes que por su carácter general afecten de manera estable a la organización del trabajo, deberán ser comunicadas a todos los afectados y a los representantes legales de personas trabajadoras.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos técnicos y materiales y el racional aprovechamiento de la mano de obra.

Alcanzar tal nivel de productividad sólo es posible con una actitud activa y responsable de las partes implicadas, siendo voluntad de empresarios y personas trabajadoras la mejora de la productividad, cuyos objetivos son fundamentalmente el incremento de la rentabilidad y la competitividad.

La representación legal de las personas 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 9.

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

- a) La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que las personas trabajadoras puedan alcanzar cuando menos el rendimiento mínimo.
- b) La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate, y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.
- c) La vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados a las personas trabajadoras.
- d) La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente convenio.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambio de funciones y variaciones técnicas tanto de máquinas y utillajes como de material.
- f) Fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponde a las personas trabajadoras de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

Artículo 10. Sistemas de organización científica y racional del trabajo.

La determinación de los sistemas, métodos y procedimientos de organización científica y racional de trabajo que han de regir para la realización, valoración y regulación del trabajo en las Empresas y/o en sus talleres, Secciones y/o Departamentos, corresponde a la Dirección, que tendrá, en todo caso, la obligación de expresar suficientemente sus decisiones al respecto a los representantes legales de las personas trabajadoras y, si estos no existieran, a las personas trabajadoras afectadas.

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

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

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

- a) Racionalización, descripción y normalización de tareas.
- b) Análisis, valoración, clasificación y descripción de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupos de puestos de trabajo.
- c) Análisis y fijación de rendimientos normalizados.
- d) Asignación de las personas trabajadoras a los puestos de trabajo según sus aptitudes.

Artículo 11. Procedimiento para la implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización de trabajo.

Las empresas que quieran implantar un sistema o que teniéndolo implantado lo modifiquen por sustitución global de alguna de sus partes fundamentales: el estudio de métodos, el estudio de tiempos, el régimen de incentivos o la calificación de los puestos de trabajo, procederán de la siguiente forma:

- a) La Dirección informará con carácter previo, a los representantes legales de las personas trabajadoras de la implantación o sustitución que ha decidido efectuar.

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

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

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

Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán proponer iniciativas en orden a variar el sistema de organización establecido.

Artículo 12. Comisión Mixta.

La Comisión Mixta a que se refiere el artículo anterior podrá establecerse en los centros de trabajo y estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de ocho. La mitad de los miembros procederán de los representantes legales de las personas trabajadoras y ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección, a quien representarán.

Serán competencia de esta Comisión:

–Las establecidas en el artículo 11 en orden a la implantación o modificación de un sistema de organización del trabajo.

–Entender sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema, sin que la reclamación paralice el sistema establecido.

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

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

Las partes de la Comisión Mixta podrán recabar asesoramiento externo.

Artículo 13. Revisión de tiempos y rendimientos.

Se efectuarán por alguno de los hechos siguientes:

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

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

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

d) Por acuerdo entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Si la revisión origina una disminución de los tiempos se establecerá un período de adaptación por acuerdo entre las partes.

Las personas trabajadoras disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente o a través de sus representantes legales en la Comisión Paritaria constituida en su Empresa.

e) Cuando al menos el 92% de las personas trabajadoras de la plantilla que presten servicios en régimen de trabajo medido, alcancen habitualmente el rendimiento óptimo, durante los períodos de su jornada en que trabajen a tiempo medido.

A los efectos de determinar el expresado porcentaje del 92% se excluirán las personas trabajadoras que se encuentren en período de adaptación y aquellas otras incorporadas con prescripción médica de limitación de esfuerzos.

Llegado el caso que se contempla en este apartado e) se seguirá el siguiente procedimiento específico de actuación:

1. La Dirección comunicará a los representantes de las personas trabajadoras su decisión de proceder a llevar a cabo la revisión de tiempos y rendimientos.

2. En el caso de que tales Representantes de Personal no se opongan a la ejecución de tal decisión pero manifiesten alguna diferencia, la Comisión Paritaria que se regula en el artículo 12 de este

convenio, procederá a designar dos Técnicos, como árbitros imparciales, para resolver las diferencias que se planteen.

3. En el supuesto de que los Representantes de las personas trabajadoras se nieguen a aceptar la decisión de la Empresa, podrá esta primar a aquellas personas trabajadoras que, de forma voluntaria, decidan incrementar su actividad por encima del rendimiento óptimo, hasta el límite del 3 por 100 de dicho óptimo, establecido en el sistema de organización del trabajo que rija en cada Empresa.

f) Por los procedimientos establecidos en el c.

Artículo 14. Rendimiento mínimo, pactado, habitual y óptimo o tipo.

Se considera rendimiento mínimo exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y el 60 Bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta, a la velocidad de 4,8 kilómetros a la hora, durante su jornada.

Rendimiento pactado es el que las partes han acordado en este convenio con el carácter de mínimo garantizado.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada persona trabajadora, en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 y 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 kilómetros/hora. Es un rendimiento que no perjudica a la integridad de un trabajador/a normal, física y psíquicamente durante su vida laboral, ni tampoco le impida un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la Organización Internacional de Trabajo, "Introducción al Estudio del Trabajo".

En lo relacionado con los coeficientes de descanso por fatiga y otros se estará a lo dispuesto en las normas legales nacionales e internacionales ratificadas por España.

Artículo 15. Incentivos.

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

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas a la representación legal de las personas trabajadoras. De no resolverse en el seno de la Empresa, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad competente, sin perjuicio de que, por ello, deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación. Se garantizarán las compensaciones previstas para el período de adaptación, que deberán establecerse en el ámbito de la Empresa.

Si durante el período de adaptación las personas trabajadoras afectadas obtuvieran rendimiento superior al normal, serán retribuidas de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen.

Si cualquiera de las personas trabajadoras remuneradas a prima o incentivo no diera el rendimiento acordado, por causa únicamente imputable a la Empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencia necesarias, tendrán derecho al Salario que se hubiese previsto. Si tales causas no se extendieran a toda la jornada, se le deberá compensar solamente a las personas trabajadoras el tiempo que dura la disminución. Para acreditar este derecho será indispensable haber permanecido en el puesto de trabajo. Si la causa fuera imputable únicamente a la persona trabajadora, la Empresa podrá hacer uso de sus facultades disciplinarias.

CAPÍTULO III.—INGRESOS, PERÍODO DE PRUEBA, ASCENSOS Y CESES VOLUNTARIOS

Artículo 16. Ingresos.

El Empresario comunicará al Comité de Empresa, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir y las condiciones profesionales que deben de reunir los aspirantes, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación en cuyo caso se efectuará posteriormente.

Lo establecido en el párrafo anterior no regirá en los casos en que los puestos a cubrir sean de los que impliquen mando o confianza.

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

Las empresas, siempre que sea posible, procurarán cubrir los puestos de trabajo mediante la promoción interna de las personas trabajadoras de la plantilla que reúnan las condiciones requeridas.

Artículo 17. Período de prueba.

17.1. 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 las personas trabajadoras están sujetas a período de prueba, si así consta por escrito.

17.2. Duración.

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

Grupo 1: hasta seis meses.

Grupo 2: hasta seis meses.

Grupo 3: hasta dos meses.

Grupo 4: hasta treinta días laborables.

Grupo 5: hasta treinta días laborables.

Grupo 6: hasta 15 días laborables.

Grupo 7: hasta 15 días laborables.

En los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con personas trabajadoras 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 la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

17.3. Derechos y obligaciones.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

17.4. 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 en los convenios de empresa acuerden, 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 de empresa.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de las personas trabajadoras, 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.

17.5. Interrupción del período de prueba.

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo, a excepción de los Grupos 1, 2 y 3, en los que se computará por meses naturales, sin perjuicio de la posibilidad de interrupción a que se refiere el párrafo siguiente.

Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

Artículo 18. Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A. El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la Empresa.

B. Para ascender a una categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

1. Titulación adecuada.
 2. Conocimiento del puesto de trabajo.
 3. Historial profesional.
 4. Haber desempeñado función de superior categoría.
 5. Superar, satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.
 6. La permanencia en la categoría.
- C. En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Los representantes legales de las personas trabajadoras controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

Artículo 19. Ceses voluntarios.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso, en función del Grupo Profesional al que estén adscritos:

Grupo Profesional 1: 2 meses.

Grupo Profesional 2: 2 meses.

Grupo Profesional 3: 1 mes.

Grupo Profesional 4: 15 días.

Grupo Profesional 5: 15 días.

Grupo Profesional 6: 15 días.

Grupo Profesional 7: 15 días.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho de las personas trabajadoras a ser indemnizadas por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona trabajadora incumplió la de preavisar con la antelación debida.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Las personas trabajadoras afiliadas a Centrales Sindicales podrán, en el momento de recibir el finiquito y antes de su firma, consultar con las mismas.

La firma del finiquito se entenderá efectuada, en todo caso, con reserva, por parte de la persona trabajadora, del derecho que pudiera corresponderle al abono, en su momento, de las cantidades por posibles revisiones salariales, cuando éstas deban de practicarse por concurrir las condiciones establecidas en este convenio.

CAPÍTULO IV.–MOVILIDAD GEOGRÁFICA, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y EXTINCIONES COLECTIVAS DE CONTRATOS DE TRABAJO

SECCIÓN I.–MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 20. Concepto de Movilidad Geográfica y requisitos.

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras que no hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La movilidad geográfica de las personas trabajadoras que hayan sido contratadas específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes serán objeto de una regulación específica en el ámbito Estatal a la que este convenio se remite expresamente.

Los convenios colectivos de empresa o acuerdos de empresa, podrán establecer criterios por los que los cambios de lugar de trabajo, de un centro a otro, puedan o no tener la consideración de movilidad geográfica, respetando los derechos adquiridos de las personas trabajadoras.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere en este capítulo.

Dentro de la movilidad geográfica se distingue, entre traslados y desplazamientos.

Artículo 21. Traslados y desplazamientos.

21.1 Traslados.

Se considerará como traslado la adscripción de una persona trabajadora a un centro de trabajo de la empresa distinto a aquel en que venía prestando sus servicios, siempre que implique cambio de domicilio para esta.

1. Traslado individual.

Los traslados, que impliquen cambio de domicilio para la persona trabajadora podrán efectuarse: por solicitud del interesado con acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, permuta, reagrupación familiar, por razones objetivas de la empresa y en caso de violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

1.1. Por mutuo acuerdo a solicitud del interesado.

Si el traslado se efectúa a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, o por mutuo acuerdo, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

1.2. Permuta.

Las personas trabajadoras con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa o grupo de empresa, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y la aptitud de ambos permutantes

para el nuevo destino, siendo las condiciones de la permuta las que se acuerden por escrito entre las partes afectadas.

1.3. Por reagrupamiento familiar.

Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador/a de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar las vacantes existentes o que puedan producirse en el nuevo centro de trabajo al que ha sido destinado su cónyuge siempre que así lo solicite expresamente y exista vacante en igual o similar puesto de trabajo que el que viniera desarrollando.

1.4. Por razones objetivas de la empresa.

La empresa informará, por escrito, a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, sobre la decisión del traslado, las causas, y las condiciones de trabajo de aplicación al trabajador/a o trabajadores/as afectados/as por el traslado, antes de que éste se produzca, así como de las compensaciones económicas establecidas en presente convenio.

Durante los siete primeros días, en el cómputo del plazo de notificación de la decisión de traslado, se podrán presentar trabajadores/as voluntarios/as para cubrir el nuevo puesto, pudiendo la empresa aceptar estas solicitudes sin que ello suponga un incumplimiento del referido plazo de notificación, de al menos 30 días.

1.5. Por violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 62.8 del presente convenio.

2. Traslado colectivo.

Se entiende como traslado colectivo, según el artículo 40 del E.T., aquel que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores/as, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días, comprenda a un número de trabajadores/as de, al menos:

–Diez trabajadores/as, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

–El 10% del número de trabajadores/as de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores/as.

–Treinta trabajadores/as en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

2.1. Procedimiento general.

El traslado colectivo, de acuerdo con el artículo 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de las personas trabajadoras, con aportación de la documentación que acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. A continuación, se iniciará un periodo de consultas de 15 días, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. En dicho periodo de consultas y negociación la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa.

La decisión de traslado deberá ser notificada, por escrito, por el empresario a las personas trabajadoras afectadas, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Este plazo podrá ser ampliable por acuerdo entre las partes.

2.2. Procedimiento en caso de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras.

Si la empresa que efectúa el traslado no cuenta con representantes legales de las personas trabajadoras con quienes cumplimentar el período de consultas, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del E.T.

Nombrada esta comisión, el empresario podrá a su vez atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, sectoriales o intersectoriales, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico.

Los acuerdos que se adopten requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión.

2.3. Tramitación a través de un procedimiento extrajudicial de conflictos.

El empresario y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar acogerse a un procedimiento extrajudicial de conflictos durante el período de consultas.

Este procedimiento deberá producirse en el plazo máximo de 15 días, a contar desde que se produzca el acuerdo de acogerse a la mediación o al arbitraje.

Si se llegara a un acuerdo, el mismo equivaldría a un acuerdo alcanzado en período de consultas con los mismos efectos y condiciones.

2.4. Compensaciones.

En el supuesto de traslado definitivo y forzoso previsto en el artículo 40, apartados 1, 2 y 3) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, si no existiesen en la Empresa condiciones pactadas al respecto, la persona trabajadora que se traslade tendrá derecho a:

–Abono del 100 por 100 de su viaje y el de su familia en un medio de locomoción adecuado.

–Abono de la mudanza de sus enseres.

–Una indemnización de dos mensualidades de su salario. Así mismo se compensará por la Empresa la diferencia de importe de alquiler de la nueva vivienda.

21.2. Desplazamientos.

1) Concepto y requisitos:

Se entiende por desplazamiento el destino temporal de la persona trabajadora a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo no superior a un año a población distinta a la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y las dietas o suplidos.

Hasta tanto se establezca la regulación específica en el ámbito estatal se mantiene la siguiente disposición.

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

En caso de desplazamiento inferior a tres meses, el empresario deberá preavisar, por escrito, a la persona trabajadora con antelación suficiente. En el caso de que el desplazamiento sea superior a quince días e inferior a tres meses el empresario deberá preavisar a la persona trabajadora con antelación de cuatro días laborales. En el caso de que fuera superior a tres meses, el preaviso sería de 5 días laborales, como mínimo. En el caso de desplazamientos superiores a seis meses el preaviso será de siete días laborales. En todos los casos se hará constar las condiciones y duración prevista.

El personal desplazado percibirá la dieta o media dieta, en su caso, de acuerdo con lo establecido en el convenio de aplicación sea el presente convenio o el Convenio de Empresa, sin perjuicio de que en los acuerdos de empresa puedan establecer de otro modo las condiciones, regulación y compensación de los gastos que se originen, siempre que no sean inferiores al régimen establecido en este convenio.

Las personas trabajadoras desplazadas tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborales, en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

Si como consecuencia del desplazamiento, las personas trabajadoras tuvieran unas condiciones en el lugar de destino inferiores que las que tenía en el lugar de origen, en materia de horario, jornada y gastos, no contempladas en los párrafos anteriores, las diferencias tendrán que ser compensadas por la empresa.

Salvo que otra cosa se hubiera estipulado en la empresa o entre esta y la persona trabajadora, el tiempo invertido en el viaje de desplazamiento o incorporación, tanto para los supuestos de desplazamientos nacionales como transnacionales será el siguiente:

1.–Las primeras 8 horas de viaje tendrán la consideración de trabajo efectivo al 100%, salvo que las partes acuerden otra forma de compensación.

2.—De la hora 9 a la 16, ambas inclusive, no tendrán la consideración de trabajo efectivo.

3.—De la hora 17 inclusive en adelante, tendrán la consideración de trabajo efectivo al 50% salvo que las partes pacten otra forma de compensación.

2) Desplazamiento transnacional de las personas trabajadoras:

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

Los convenios colectivos de empresa o los acuerdos de empresa podrán establecer las condiciones, regulación y compensación de gastos que se originen.

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

En caso de fallecimiento de cónyuge o pariente de primer grado por consanguinidad de la persona trabajadora que se encuentre en régimen de desplazamiento transnacional, la empresa facilitará a este, a efectos de que puede utilizar la licencia o permiso laboral correspondiente, un viaje a la ciudad donde esté ubicado el Centro de Trabajo de origen. No obstante, si la distancia entre el lugar en el que la persona trabajadora preste servicios en régimen de desplazamiento y el lugar en que se celebre el sepelio fuera inferior a la existente entre el lugar en que la persona trabajadora preste servicios en régimen de desplazamiento y la ciudad en que esté ubicado el Centro de Trabajo de origen, la persona trabajadora podrá optar en que el viaje sea a una u otra localidad.

Si la persona trabajadora que preste servicios en régimen de desplazamiento transnacional fuera despedido en el lugar de destino la empresa, cualquiera que sea la causa y calificación del despido, asumirá los gastos de retorno de la persona trabajadora a la localidad donde esté ubicado el Centro de Trabajo de origen.

21.3. Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino.

El personal sujeto a movilidad geográfica quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

Las personas trabajadoras mantendrán el derecho a percibir la misma retribución que tenían reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dichos complementos no concurren en el nuevo puesto de trabajo.

En cualquier caso, se garantizará al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse.

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

21.4. Recomendaciones generales para los desplazamientos transnacionales.

Las partes negociadoras del convenio, al objeto de facilitar a las Empresas y Representaciones Legales de las personas trabajadoras la negociación de acuerdos en materia de desplazamiento transnacional de trabajadores/as, establecen los siguientes criterios sobre materias a negociar con carácter de recomendación general.

1.—Se recomienda la negociación del establecimiento de un sistema de compensación económica para los supuestos de desplazamientos transnacionales, de carácter no consolidables y vinculadas a la prestación defectiva de servicios en régimen de desplazamiento transnacional.

Así, En función del tipo de servicio y sus características se podrían establecer una serie de complementos, calculados porcentualmente sobre el salario fijo anual que no tendrían carácter consolidable, desapareciendo en el momento en que el servicio transnacional finalice.

A título puramente ejemplificativo se consignan los siguientes complementos:

1.º Variables atribuibles al país o región de destino:

A) Peligrosidad e infraestructura: hace referencia a la situación política, grado de peligrosidad y al desarrollo de infraestructuras del lugar.

B) Distancia y comunicaciones: hace referencia a la distancia y dificultad a la región que viajan.

2.º Variable según actividad: establecer una compensación diferente según la actividad se realice en unas oficinas, planta, actividades exteriores etc.

3.º Condiciones salariales de las personas trabajadoras: aquellas personas trabajadoras con salarios más bajos podrían recibir una asignación internacional para nivelar resultantes menores de la aplicación porcentual del salario.

4.º Duración de los viajes: en función de la duración del viaje se podría compensar en mayor medida los de mayor duración, computando tanto el viaje de ida como el de vuelta.

2.–En el caso de empresas que tuvieran acordadas asignaciones económicas por desplazamiento transnacional, y a aquellas que en el futuro negocien este tipo de asignaciones, se recomienda la negociación y establecimiento de supuestos tasados de causas que no determinen la interrupción de la asignación, proponiéndose a título ejemplificativo los siguientes:

–Fallecimiento de cónyuge y parientes por consanguinidad de primer grado, siempre que la interrupción de la prestación de servicios en régimen de desplazamiento transnacional no superara los siete días naturales sin contar los de viaje.

–Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público legalmente establecido, como designación como miembro de jurado, designación como miembro de Mesa electoral en elecciones generales, municipales o autonómicas, y comparecencia ante un juez como imputado, investigado o testigo, siempre que la suspensión de servicios en régimen de desplazamiento transnacional no exceda del tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del deber de que se trate.

–Motivos laborales tales como:

- Formación en prevención de riesgos laborales en territorio de destino, por el tiempo indispensable.
- Reuniones de carácter profesional a las que la persona trabajadora deba ineludiblemente asistir por decisión de superiores jerárquicos y de duración no superior a dos días, sin incluir en su caso los de viaje.

Artículo 22. Salidas, viajes y dietas.

Las personas trabajadoras que por necesidad y por orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquéllas en que radique la Empresa o taller, devengarán la media dieta que se determine en este convenio colectivo.

Los días de salida devengarán dieta y los de llegada, media dieta, cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar fuera las dos comidas principales en cuyo caso se abonará la dieta completa.

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

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías salvo que el viaje se realice en avión.

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 las personas trabajadoras.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma Empresa, en que no se presten servicios habituales, sino están situados a distancia que exceda

de 3 km. de la localidad donde está enclavada la Empresa. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengará dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

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

SECCIÓN II.—MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 23. Movilidad Funcional.

1.—La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional.

2.—La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los Representantes de las personas trabajadoras.

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

4.—Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del Grupo Profesional por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5.—El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las Modificaciones Sustanciales de Condiciones de Trabajo en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

SECCIÓN III.—MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 24. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

La modificación sustancial de condiciones de trabajo se realizará conforme a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para las modificaciones individuales y colectivas.

En las modificaciones colectivas la empresa, durante el periodo de consultas, deberá acreditar que la modificación o modificaciones propuestas son justificadas, proporcionales y contribuyen a la subsistencia de la empresa y el mantenimiento del empleo.

En las modificaciones colectivas cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria del presente convenio, la cual deberá dictar resolución en el plazo máximo de siete días naturales desde la fecha de presentación de la solicitud del trámite.

Finalizado el plazo sin dictarse resolución por la Comisión Paritaria, o si esta no hubiese alcanzado acuerdo, la empresa podrá aplicar la modificación solicitada sin perjuicio del derecho de la/s persona/s trabajadora/s afectada/s a ejercer las acciones que a su juicio proceda ante los Tribunales de Justicia.

SECCIÓN VI.—PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 25. Procedimientos de despido colectivo.

En los periodos de consultas de los procedimientos de despido colectivo, la empresa deberá acreditar que las decisiones de extinción de contratos son justificadas proporcionales y, son necesarias para superar una situación grave debidamente casualizada en razones que pongan en peligro la supervivencia de la empresa, y contribuyan a garantizar la viabilidad de la empresa y del empleo.

Con carácter de recomendación general se consigna la conveniencia de reforzar el seguimiento periódico de la situación de la empresa —económica, empleo, producción, etc.— a través de comisiones de seguimiento de carácter paritario cuya composición, contenido, régimen de funcionamiento y periodicidad de reuniones se considera conveniente establecer en los acuerdos que pongan fin a los periodos de consultas.

Igualmente, y con carácter de recomendación general, con base en la experiencia práctica de los últimos años se señala la conveniencia, en caso de bloqueo de procesos negociadores, de recabar la asistencia de la autoridad laboral.

Si la empresa no cuenta con representantes legales de las personas trabajadoras con quienes cumplimentar el período de consultas, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos que se adopten requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión.

Los costes de los Planes de Recolocaciones cuando estos sean obligatorios por disposición legal o reglamentaria serán, en todo caso, de cuenta de la empresa.

Artículo 26. Procedimientos de suspensión de contratos de trabajo.

En los procedimientos de suspensión de contratos de trabajo, la empresa deberá acreditar que la medida suspensiva es necesaria para superar una situación de carácter coyuntural.

Si la empresa no cuenta con representantes legales de las personas trabajadoras con quienes cumplimentar el período de consultas, las personas trabajadoras podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V.—FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 27.

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

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

A estos efectos, las partes firmantes creen conveniente:

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

—Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, así como de los Convenios Internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continuada, facilitando el tiempo necesario para la formación.

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

–Colaborar, según las propias posibilidades o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de las personas trabajadoras afectadas.

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

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

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

En todo lo no previsto en este capítulo en materia de formación profesional, se estará a los acuerdos que suscriban las Organizaciones de ámbito superior en que estén integradas las partes firmantes de este convenio.

A nivel de Comunidad Foral, la Comisión Paritaria regulada en el artículo 69 de este convenio colectivo será competente a los efectos de intervenir en aquellas Empresas donde no se haya establecido ningún tipo de Comisión que conozca de esta materia, o, donde habiéndola constituido, así se solicite, siempre que dicha solicitud se lleve a cabo, en ambos casos, conjuntamente por la Empresa y sus trabajadores.

Igualmente esta Comisión Paritaria promoverá e impulsará la formación ocupacional en el marco de la Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo.

CAPÍTULO VI.–SALUD LABORAL

Artículo 28.

Las partes firmantes de este convenio entienden que la salud y seguridad de las personas trabajadoras no deben verse afectadas negativamente por unas condiciones de trabajo deficientes.

Las acciones a desarrollar en esta materia deben estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad y ambiente de trabajo, prevención de la salud y potenciación de las medidas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos.

En todas estas actuaciones participarán las personas trabajadoras a través de los Órganos competentes en la materia.

En todo lo no previsto en este capítulo en materia de salud laboral se estará a lo establecido en el Acuerdo o Convenio Estatal del Sector de Metal.

–Criterios de valoración y límites de exposición:

En los criterios y límites de exposición de los distintos contenidos derivados del proceso de fabricación o de sus instalaciones, se tendrán en cuenta los límites especificados en las disposiciones legales o técnicas de obligada observancia.

–Información y formación:

En este apartado se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y sus Normas de desarrollo.

–Ropa de trabajo:

Se proveerá a todas las personas trabajadoras de dos prendas de trabajo y calzado de seguridad, cuando éste sea exigible legalmente, como dotación anual, sin perjuicio de que por deterioro, debido a un uso correcto, hubiera que reponerla. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán

resueltas entre los representantes de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa. En caso de no acuerdo, se podrá acudir en conciliación o mediación al Tribunal Laboral de Navarra.

La empresa podrá requerir la entrega de la prendas usadas antes de facilitar las nuevas. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácido, se les dotará de ropa antiácida o de lana adecuada; estas prendas no supondrán, por sí mismas, menoscabo de las condiciones normales de trabajo.

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

–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 de la persona 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 las personas trabajadoras, y la mejora de las condiciones de trabajo conforme a la normativa vigente y con respecto a los convenios de la OIT.

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:

1. A que se inicien particularmente en cada empresa los estudios pertinentes para examinar la existencia de absentismo y procurar su reducción.
2. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un sólo día, deberán de ser justificadas mediante el oportuno parte de baja o, en su defecto justificante médico de asistencia a consulta, con especificación del tiempo empleado en la misma.

Si no concurren estos justificantes, las Empresas quedarán exentas de abonar retribución alguna por este tiempo.

Las empresas podrán comprobar la situación de baja de aquellos enfermos que considere fraudulenta a través de su personal médico o servicio adecuado que la empresa designe. En todo caso se respetará la dignidad de la persona trabajadora, informándose al Comité o Delegados de Personal de los resultados obtenidos.

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

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

5. Igualmente en este capítulo 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 dé sentido y operatividad a lo señalado en el Preámbulo de este epígrafe segundo.

- 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.

- c) Los representantes legales de las personas trabajadoras deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusiones sobre la salud física y/o mental de la persona trabajadora.

- d) Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendiendo como la no presencia de la persona trabajadora en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal

cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas; dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
- Los supuestos del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.
- Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo por accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de las personas trabajadoras.
- Los permisos por maternidad de trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1 c), del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por los servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

No obstante, en cada Empresa continuarán en vigor y, en sus propios términos, los acuerdos y fórmulas que pudieran estar vigentes en esta materia.

6. Reconocimientos médicos. En esta materia se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

–*Delegado territorial de prevención:*

El Delegado de Salud Laboral de la Comunidad Foral de Navarra, junto con los técnicos designados por las partes firmantes del Convenio, y en aquellas empresas que no tengan Delegados de Prevención, tendrán acceso a las mismas para la realización de las funciones que tienen reconocidas por Ley. En aquellas empresas que tengan delegados y comités de salud laboral, a petición de cualquiera de las partes firmantes, podrán acceder para realizar labores de asesoramiento e información.

–*Vigilancia de la salud:*

El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuará, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que las disposiciones legales aplicables determinen.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

–Coordinación empresarial y control de trabajadores externos:

1. Las personas trabajadoras de E.T.T. contratadas para ser cedidas a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo.

2. Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo cuando sean usuarias de E.T.T., recabarán de estas últimas la información necesaria para asegurarse de que la persona trabajadora es puesta a su disposición reúne las siguientes condiciones:

a. Ha sido considerado apto a través de un adecuado reconocimiento de su estado de salud para la realización de los servicios que debe prestar en las condiciones que hayan de ser efectuados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

b. Posee las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las tareas que se le encomienden en las condiciones en que vayan a efectuarse y cuenta con la formación necesaria, todo ello en relación con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus disposiciones de desarrollo.

c. Ha recibido las informaciones relativas a las características propias del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, a las cualificaciones y aptitudes requerida y a los resultados de la evaluación de riesgos a la que hace referencia el artículo 2 del Real Decreto 216/1999.

Igualmente, la empresa usuaria informará al trabajador puesto a su disposición de los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto que aquellos que concurren de manera general en la Empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

3. Las empresas usuarias incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo no permitirán el inicio de la prestación de servicios en la misma de un trabajador puesto a su disposición hasta que no tenga constancia del cumplimiento de las obligaciones del apartado 1 anterior.

CAPÍTULO VII.–TIEMPO DE TRABAJO

SECCIÓN I.–JORNADA, VACACIONES, CALENDARIO LABORAL, DETERMINACIÓN DE NORMA MÁS FAVORABLE

Artículo 29. Jornada anual.

29.1. Regulación General.

–Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de lo que se establecerá en el artículo 29.2, se

establece un cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado, tanto en jornada continuada como partida, de 1.695 horas para toda la vigencia del convenio.

–La determinación práctica de esta jornada laboral durante el periodo de vigencia del convenio, queda a resultas de los calendarios laborales que oportunamente se aprueben y fijen en cada Empresa del Sector.

–Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras en jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual.

–Las jornadas anuales referidas se mantendrán en sus propios términos, salvo que, por disposición legal o convencional de obligado cumplimiento, se establecieran otras más beneficiosas.

–El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

29.2. Acuerdo para la competitividad.

Además de lo señalado en el apartado 29.1 anterior se establece una jornada de referencia superior en 48 horas a la antes señalada, en las siguientes condiciones:

1.–Esta jornada de referencia superior se establece como medida dirigida a mejorar la competitividad de las empresas.

2.–Responde al objetivo general de facilitar la competitividad de las empresas en aspectos tales como promover la consecución de planes de desarrollo industriales, inversiones y nuevos productos, así como la estabilidad del empleo a corto, medio y largo plazo.

3.–De las 48 horas anuales a que se refiere este acuerdo, 16 podrán señalarse por las empresas sin necesidad de requisito adicional alguno salvo el pago de las cantidades a que posteriormente se hará referencia. No obstante, lo anterior la utilización de estas 16 horas requerirá acuerdo expreso con la Representación Legal de las personas trabajadoras en aquellas empresas que en el ejercicio económico inmediatamente anterior hayan realizado despidos por el procedimiento de despido colectivo o en el ejercicio corriente hayan realizado despidos por el procedimiento de despido colectivo o aplicado Expedientes Temporales de Regulación de Empleo.

El resto, hasta el total de 48 horas anuales sólo podrá aplicarse por acuerdo entre la representación legal de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras con la vigencia que las partes establezcan, limitada a la aplicación del presente convenio.

4.–No podrán utilizar este mecanismo las empresas que tuvieran jornadas superiores a la establecida en el presente convenio salvo que dichas jornadas superiores las tuvieran ya pactadas con anterioridad a la publicación del Convenio 2012-2014.

No podrá ser utilizada en vacaciones, domingos, y festivos. Tampoco en los puentes establecidos o acordados en calendario laboral, salvo que las personas trabajadoras afectadas lo acepten voluntariamente.

5.–En compensación por la utilización de las citadas horas, se abonarán las siguientes cantidades:

A) El valor hora será en todo caso el correspondiente al precio establecido para la jornada ordinaria del salario real que perciba la persona trabajadora.

B) Para el caso de utilización de las 16 horas que no requieren acuerdo con la Representación Legal de las personas trabajadoras, se abonará un complemento de pago único por un importe igual al 0,25% calculado sobre tablas para el grupo profesional al que pertenezca, con independencia de los salarios reales de aplicación en la empresa. Esta cantidad se abonará en la nómina del mes siguiente a la utilización de la primera hora.

C) Para el resto de las horas desde la 17 hasta la 48 se abonará, en la nómina del mes siguiente a aquel en que se formalice el acuerdo, y en todo caso a cada trabajador al que se aplique la medida un complemento de pago único de una cantidad igual al 0,25% calculada sobre el Salario Garantizado Anual establecido en las tablas para el grupo profesional al que pertenezca, con independencia de los salarios reales de aplicación en la empresa.

D) Además, y en contraprestación por la liberalización dos días (16 horas) y del establecimiento de ocho horas adicionales (hasta 48 horas), se establecerá un día de libre disposición sin reducción

de jornada en aquellas empresas que utilicen el presente mecanismo, excepto en aquellas empresas en las que la jornada individual coincida con los días de apertura del centro de trabajo, si bien en estas empresas podrán alcanzarse acuerdos individuales de día de libre disposición y recuperación entre la empresa y la persona trabajadora. Este día no podrá utilizarse en las fechas señaladas por la empresa para la utilización del acuerdo excepcional para la competitividad.

E) Como salvedad, y con carácter excepcional, las empresas que abonen a sus trabajadores salarios superiores a los establecidos para cada Grupo Profesional en la tabla de salario garantizado podrán acordar de forma expresa y escrita con la Representación Legal de las personas trabajadoras la absorción y compensación de los complementos y cantidades establecidas en las letras A a C anteriores con las cantidades que abonen por encima del salario garantizado, y hasta el límite de este.

6.–El presente Acuerdo para la Competitividad y la posibilidad de establecer en los términos expuestos la jornada de referencia superior en 48 horas es independiente y compatible con la Bolsa de Horas regulada en el artículo 30 del presente convenio y con la distribución irregular de jornada regulada en el artículo 31.

7.–Las empresas que por disposición de Convenio Colectivo de Empresa abonen retribuciones inferiores a las consignadas en este convenio como Salario Garantizado quedan excluidas de la aplicación del presente Acuerdo para la Competitividad regulado en el presente artículo 29.2, no aplicándose la presente exclusión a las empresas que abonen salarios inferiores en virtud de procedimiento de inaplicación del convenio tramitado conforme a lo establecido en este convenio.

8.–El Acuerdo para la Competitividad podrá utilizarse durante el periodo de ultractividad del convenio.

29.3. Clausula de mantenimiento y preservación de Acuerdos alcanzados en empresas.

Lo establecido en el artículo 29.1 anterior en materia de jornada máxima anual se entiende sin perjuicio de los Acuerdos en materia de jornada alcanzados en las empresas en procesos de negociación colectiva, incluyendo Convenios Colectivos, Pactos de Empresa, Expedientes de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo o Expedientes de Regulación de Empleo para la suspensión y/o extinción de contratos de trabajo con anterioridad a la fecha de publicación del presente convenio, que serán respetados en todo caso durante la aplicación de este convenio.

Se entiende igualmente sin perjuicio de los acuerdos en materia de jornada alcanzados en las empresas en procesos de negociación colectiva, incluyendo Convenios Colectivos, Pactos de Empresa, Expedientes de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo o Expedientes de Regulación de Empleo para la suspensión y/o extinción de contratos de trabajo que, siendo de fecha posterior a la de publicación del presente convenio, se firmen en empresas que tuvieran jornadas superiores a la establecida en el artículo 29.1 antes de la publicación del Colectivo para el Sector de Industria sidero-metalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra 2012-2014.

Artículo 30. Bolsa de disponibilidad de horas.

1) Principios generales.

Para absorber las variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia proveniente de clientes, proveedores o de índole interna, atención de periodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación del cliente y cualesquiera otras circunstancias semejantes se establece esta Bolsa de Disponibilidad de Horas de modo que la jornada anual de trabajo correspondiente a cada persona trabajadora podrá, por decisión de la Empresa, una vez cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, ampliarse y reducirse en los máximos establecidos para cada año de vigencia del Convenio, pudiendo aplicarse también en el periodo de ultractividad.

Las horas de ampliación o reducción de la jornada anual se llevarán a esta Bolsa de Horas, asignándose a cada persona trabajadora en la Empresa una cuenta individual en la que se reflejarán en positivo y a su favor (HABER) las horas trabajadas en exceso sobre la jornada anual y a favor de la Empresa (DEBE) las horas dejadas de trabajar respecto de la mencionada jornada anual.

No obstante lo establecido en este artículo continuarán en vigor y en sus propios términos lo pactado entre las Empresas y las personas trabajadoras sobre esta materia de disponibilidad de horas o flexibilidad.

La bolsa de horas regulada en el presente artículo es independiente y compatible con lo previsto en el artículo 29.2 anterior referente al Acuerdo para la Competitividad.

2) Bolsa al alza.

a) El máximo de horas al alza será de 80 horas.

b) Las horas de disponibilidad se podrán realizar en los días laborables que resulten del calendario de cada Empresa y en sábados. Por tanto, no podrá disponer la empresa su realización en vacaciones, domingos, y festivos. Tampoco en los puentes establecidos o acordados en calendario laboral, salvo que las personas trabajadoras afectadas lo acepten voluntariamente.

Cuando la realización de las horas de disponibilidad se efectúe de lunes a viernes, y la persona trabajadora realice en dichos días su jornada ordinaria completa, tal jornada diaria solo podrá incrementarse en 1 hora.

Cuando la realización de las horas de disponibilidad se efectúe en sábados habrá de hacerse en jornadas diarias completas, salvo que la Empresa y la persona trabajadora afectada acuerden otra cosa.

c) La utilización de la Bolsa de Disponibilidad habrá de ser comunicada por la Empresa a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso, por escrito y con un preaviso de, al menos 5 días naturales, con expresión de las razones que lo motivan.

d) La bolsa al alza se recuperará en descanso (hora trabajada por hora de descanso), que deberá compensarse antes de que finalice el año natural siguiente al que se ha empleado cada hora del presente mecanismo.

Por las horas trabajadas en virtud de la bolsa al alza en sábado, se abonará un plus del 50%, sin incluirse en el salario día los conceptos de vencimiento periódico superior al mes y vacaciones.

e) Si en el momento de la extinción del contrato, quedarán horas pendientes de compensación en descanso, se abonarán en metálico, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, junto con el finiquito.

f) Si en el mismo año natural se aplicará la hora 49, la persona trabajadora devengará un día de reducción de jornada, a su elección, debiendo preavisar con una antelación mínima de quince días, y pudiendo ser denegado por la empresa en caso de concurrir circunstancias organizativas o productivas que objetivamente lo impidan, en cuyo caso la persona trabajadora podrá realizar un segundo señalamiento con la misma antelación que no podrá ser denegado por la empresa. No obstante, lo anterior, el día de reducción de jornada no podrá coincidir con el día o las horas de reducción de jornada en días de aplicación de la presente Bolsa de Disponibilidad de Horas, ni en días de aplicación del Acuerdo para la competitividad del artículo 29.2 del presente convenio. A partir del 1 de enero de 2023, este día de reducción de jornada podrá sustituirse, a decisión de la empresa, por una compensación económica por un importe igual las siguientes cuantías brutas para cada año de vigencia del convenio, que serán de aplicación a todas las personas trabajadoras cualquiera que sea su Grupo Profesional y retribución:

–Año 2023: 110 euros brutos.

–Año 2024: 114,95 euros brutos.

–Año 2025: 117,24 euros brutos.

–Año 2026: 119,58 euros brutos.

En caso de aplicación de la hora 73, la persona trabajadora devengará un día de reducción de jornada, en los mismos términos establecidos en el apartado anterior. Este día de reducción de jornada podrá sustituirse, a decisión de la persona trabajadora, por una compensación económica igual a la antes prevista para cada año de vigencia del convenio.

3) Bolsa a la baja.

Como criterio general se establece el principio de aplicación prioritaria de la Bolsa a la baja sobre otras herramientas de ajuste de plantilla. Este principio general, que será de aplicación desde la fecha de publicación del convenio, tendrá las siguientes excepciones:

a. Las situaciones estructurales que exijan la amortización de puestos de trabajo, sea a través de procedimiento de despido individual o despido colectivo en las cuales no será exigible la aplicación previa de Bolsa de disponibilidad a la baja.

b. Las situaciones coyunturales en las cuales, bien por la situación de la empresa, bien por la previsión de evolución a futuro, bien por las fechas en que deba realizarse el ajuste coyuntural, no

exista previsión racional de recuperación de horas aplicadas a la baja, lo cual deberá referenciarse en la documentación del expediente de que se trate.

a) El máximo de horas a la baja será de 88 horas.

b) La utilización de la Bolsa de Disponibilidad habrá de ser comunicada por la Empresa a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso, por escrito y con un preaviso de, al menos 5 días naturales, con expresión de las razones que lo motivan.

c) Las horas dejadas de trabajar respecto de la jornada anual, le serán abonadas al operario/a como si hubieran sido realizadas y se contabilizarán como saldo a favor de la Empresa. Este saldo será plurianual, de manera que la compensación del mismo se podrá llevar a cabo por la empresa durante la vigencia del presente convenio y un año más, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2027, sin que a partir de esa fecha quepa compensación de las horas de bolsa utilizadas hasta el 31 de diciembre de 2026, y sin perjuicio de la posibilidad, convenida por las partes, de aplicar el mecanismo de Bolsa de Horas, tanto al alza como a la baja, durante el periodo de ultractividad del convenio.

d) Si en el momento de la extinción del contrato, quedarán horas pendientes de compensación, se descontarán en el finiquito.

Artículo 31. Jornada irregular.

Las Empresas podrán implantar la jornada de trabajo irregular preavisando al Comité de Empresa o los Delegados de Personal, o a falta de estos a las personas trabajadoras afectadas, con cinco días naturales de antelación.

En todo caso se respetarán los descansos entre jornadas y el semanal.

Por virtud de esta jornada irregular se podrá alargar o disminuir el horario bien en media hora, bien en una hora, disminuyéndolo o incrementándolo paralelamente en media hora o en una hora, de manera que se respete la jornada anual pactada.

La jornada irregular podrá utilizarse durante el periodo de ultractividad del convenio.

En todo caso continuarán en vigor los acuerdos que pudieran existir entre las empresas y las personas trabajadoras en materia de jornada irregular.

Artículo 32. Vacaciones.

a) Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán una vacación anual retribuida de treinta días naturales. El período vacacional, preferentemente comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre se fijará, de común acuerdo, entre el Empresario y la persona trabajadora, pudiendo convenir en la división del período total, con la única limitación de que, al menos, 15 días naturales sean sucesivos e ininterrumpidos. Se exceptúan los supuestos de cierre colectivo en los meses de julio y agosto en los que las vacaciones coincidirán con los periodos de cierre colectivo.

El fraccionamiento o división de las vacaciones se regirá por lo que las partes acuerden al respecto.

En los casos en que no se alcance tal acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Paritaria del presente convenio, en trámite preceptivo para las partes.

La Comisión Paritaria del convenio resolverá de la controversia en el plazo improrrogable de siete días naturales.

En caso de acuerdo en la Comisión Paritaria, este será vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo en la Comisión Paritaria o si esta no resuelve en el plazo indicado, quedará expedita la vía judicial.

b) Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico.

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

c) Las fechas de vacaciones se anunciarán con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su inicio.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior y para los supuestos de vacaciones colectivas se seguirá el siguiente método operativo:

–La Empresa y los Representantes de las personas trabajadoras deberán de tratar de llegar a Acuerdos sobre la fijación de las fechas de disfrute de tales vacaciones antes del día 31 de marzo de cada año.

–Será de aplicación en todo caso lo antes expuesto para el fraccionamiento de vacaciones.

–Si llegada la expresada fecha el acuerdo no fuera posible, quedará para las partes expedita la vía de la reclamación a través del procedimiento específicamente regulado, ante la Jurisdicción Laboral.

–Si interpuesta la oportuna reclamación para la fijación de la fecha de disfrute colectivo de las vacaciones anuales, por cualquiera de las partes, la jurisdicción laboral no resolviera a tiempo las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas serán las mismas que en el año anterior.

d) Las vacaciones se abonarán computándose los mismos conceptos salariales que hubieran sido tenidos en cuenta para pagar las del año anterior, con el valor económico que tengan en el año de que se trate y los días que, dentro del período de vacaciones, tengan la condición de laborables se incrementarán con el promedio de la Prima, Incentivo o Plus Carencia de Incentivo, en su caso, que la persona trabajadora hubiera obtenido en los tres meses naturales anteriores a su disfrute, contándose, únicamente, los días de presencia en el trabajo durante los tres meses citados.

e) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En ningún caso, por virtud de este sistema podrá la persona trabajadora disfrutar más días de vacaciones de los que le correspondan legalmente.

Artículo 33. Calendario laboral.

El Calendario Laboral de cada año se elaborará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34-6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, procediéndose por las empresas a su exposición en el plazo de un mes a partir del día en que se conozcan en su totalidad, por haberse publicado en el Boletín Oficial de Navarra de Navarra, las festividades de cada año.

El Calendario Laboral se confeccionará de forma que el período de vacaciones señalado en el artículo 32 antecedente, no implique en ningún caso reducción de la jornada anual señalada en el artículo 29 de este convenio o las inferiores existente en las empresas.

Artículo 34. Turnos de trabajo.

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio quedan facultadas para modificar el régimen privativo de trabajo en los siguientes términos:

–Dichas Empresas cualquiera que sea la modalidad de horario que tengan implantado podrán establecer turnos de trabajo no nocturnos para cada trabajador, con una duración de 50 días laborables al año, durante cada uno de los cuatro años de vigencia de este convenio.

–En ningún caso, esta modalidad supondrá más horas de trabajo al año que las existentes. Tampoco podrá implicar cambio de jornada continuada a partida o viceversa, salvo, naturalmente, durante el período en que se esté ejercitando esta facultad de implantación de turnos, no deberá suponer trato discriminatorio y se respetará el régimen de descanso semanal. El informe favorable del Comité y Delegados de Personal exigido por la legalidad, se entiende otorgado en este precepto.

Artículo 35. Determinación de normas más favorables.

A efectos de comparar el régimen de tiempo de trabajo establecido en este convenio, con lo regulado en otras disposiciones legales o pactadas, su determinación se hará computándose conjuntamente el régimen de jornada, vacaciones y otros descansos existentes en cada una de las normas en conflicto, sin que sea lícita la comparación extrayendo lo que de cada norma pudiera resultar más beneficioso aisladamente considerado.

En todo caso, dada la naturaleza homogénea de las materias tratadas, en tales artículos, y habida cuenta de que su regulación respeta los mínimos de derecho necesario, las partes signatarias convienen que cualquier conflicto normativo que pudiera originarse entre lo establecido en el mismo y lo dispuesto en otras normas laborales en vigor, deberá resolverse en favor de este convenio.

SECCIÓN II.-HORAS EXTRAORDINARIAS**Artículo 36. 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 las personas trabajadoras y la Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del 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.

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.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de las personas trabajadoras sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este convenio.

En aquellas empresas donde existan acuerdos de información superior al antedicho se estará a los mismos.

SECCIÓN III.-LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**Artículo 37. Licencias sin sueldo.**

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

En ningún caso estas licencias sin sueldo podrán utilizarse para ejercer competencia desleal con la Empresa concedente de las mismas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a licencia no retribuida de un máximo de 16 horas anuales para acompañamiento a consulta médica de médico de familia o de especialista del Servicio Público de Salud a cónyuge o pariente de primer grado por consanguinidad.

Artículo 38. Licencias retribuidas.

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

1. Por matrimonio de la persona trabajadora, dieciocho días naturales a computar desde el primer día laborable desde la celebración del matrimonio, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones, si coinciden.

2. Por defunción de cónyuge, siete días naturales computados desde el primer día laborable a contar desde el hecho causante. Salvo que el inicio del disfrute de la licencia se hubiese producido el mismo día del hecho causante, esta licencia comenzara a computarse desde el primer día laborable siguiente al del hecho causante. Si el fallecimiento del cónyuge se produjera en las fechas de disfrute de vacaciones de la persona trabajadora, y una vez comenzado el disfrute de vacaciones, estas se interrumpirán durante los siete días naturales de licencia, reiniciándose hasta la terminación del número de días de vacaciones a la finalización de la licencia.

3. Por enfermedad no grave del cónyuge con ingreso en clínica, dos días naturales a computar desde el primer día laborable desde la fecha del hecho causante, sin que en ningún caso pueda disfrutarse día de licencia si no subsiste el hecho causante.

4. Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada de cónyuge y parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, dos días naturales a computar desde el primer día laborable desde la fecha del hecho causante, sin que en ningún caso pueda disfrutarse día de licencia si no subsiste el hecho causante.

En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la Licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la empresa y la persona trabajadora.

5. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales a computar desde el primer día laborable desde la fecha del hecho causante, sin que en ningún caso pueda disfrutarse día de licencia si no subsiste el hecho causante.

6. Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padres, hijos y hermanos, tres días naturales a computar desde el primer día laborable desde la fecha del hecho causante. Salvo que el inicio del disfrute de la licencia se hubiese producido el mismo día del hecho causante, esta licencia comenzara a computarse desde el primer día laborable siguiente al del hecho causante.

7. Por defunción de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos, padres políticos y abuelos políticos: dos días naturales a computar desde el primer día laborable desde la fecha del hecho causante. Salvo que el inicio del disfrute de la licencia se hubiese producido el mismo día del hecho causante, esta licencia comenzara a computarse desde el primer día laborable siguiente al del hecho causante.

8. Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos, un día natural. En el caso de personas trabajadoras que presten servicios en turno de noche que comience el día anterior al del hecho causante, la licencia se entenderá referida al turno completo de trabajo.

9. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de sufragio activo.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

11. Por traslado del domicilio habitual, un día natural.

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

13. Para acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado por consanguinidad sujetos a tratamiento oncológico, hasta el límite de dieciséis horas anuales. A partir de la hora diecisiete, la persona trabajadora tendrá derecho a una licencia no retribuida, que será cotizada por la empresa en bases mínimas.

14. Para acompañamiento al médico de cabecera o a especialista del Servicio Público de Salud a hijos naturales o adoptivos de la persona trabajadora hasta la fecha en que cumplan catorce años, hasta el límite de seis horas por año. En el supuesto de que los dos progenitores presten servicios en la misma empresa, esta solo podrá ser utilizada por uno de ellos. No obstante lo anterior, los progenitores que presten servicios en la misma empresa podrán cederse las horas de licencia siempre que ambos

presten servicio en horario o turno que, por coincidir con la hora señalada para la visita médica, hagan necesaria la utilización de la licencia.

15. Doce horas anuales para acompañamiento a cónyuge o pariente de primer grado por consanguinidad a pruebas diagnósticas en el Servicio Público de Salud que a juicio de facultativo, emitido de forma escrita, concreta y explícita, requiera tanto anestesia general o sedación como acompañamiento.

La utilización de esta licencia quedará sujeta en todo caso a las siguientes reglas:

A) Para la utilización de la licencia, deberá justificarse la necesidad de la misma mediante presentación a la empresa de justificante médico emitido por escrito en el cual se acredite tanto de la necesidad de anestesia general o sedación como de la necesidad de acompañamiento.

B) Las doce horas anuales no podrán distribuirse en más de tres supuestos anuales, de una duración mínima de cuatro horas cada una.

C) Solo se generará esta licencia a partir de la fecha de publicación del convenio.

16. Por el tiempo indispensable para asistir a Juicio como Testigo, Imputado o Investigado, siempre que sea citado por el Juez, de Oficio o a instancia de parte. En todo caso deberá presentarse a la empresa el correspondiente justificante. Se recomienda para los supuestos de ejercicio de este derecho que la persona trabajadora preavise a la empresa con la mayor antelación posible a efectos de facilitar la adopción de las medidas organizativas que procedan.

17. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. En el caso de los exámenes prenatales, las empresas facilitarán el cambio de turno al objeto de que los progenitores no gestantes puedan acudir a las pruebas.

18. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45 1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadores sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute del permiso de lactancia serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

19. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las licencias señaladas en los epígrafes 1 a 8, ambos inclusive, se concederán, salvo que en el propio epígrafe se establezca expresamente lo contrario, por días naturales y a partir del primer día laborable a contar desde el hecho causante, siendo obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación.

Las referencias que en los epígrafes 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 de este artículo se realizan respecto del cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con la persona trabajadora, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia.

Salvo en el supuesto de la licencia regulada en el número 2 del presente artículo, en los supuestos en los que se indica que la licencia comenzará el primer día laborable a computar desde el hecho causante, dicha referencia debe entenderse a los supuestos en los cuales el hecho causante se produzca en día festivo o de descanso semanal, pero no a aquellos en los cuales existiendo un hecho causante, no existe derecho a licencia por encontrarse la persona trabajadora de vacaciones, baja, ejercicio de otra licencia, permiso no retribuido u otros similares.

Estas licencias, excepción hecha de las designadas en los epígrafes 9 a 18, ambas inclusive, serán aumentadas en dos días más cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto siempre y cuando la distancia entre el Centro de Trabajo y el punto de destino sea igual o superior a 200 km. En viaje de ida.

Artículo 38. bis. Día de libre disposición.

A partir del año 2019, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un día de libre disposición, sin que ello implique reducción de su jornada individual anual de trabajo, que será de 1695 horas de trabajo efectivo y realmente prestado o, en su caso, la jornada establecida en la empresa por Convenio Colectivo de Empresa o Pacto de Empresa.

La persona trabajadora deberá preavisar la utilización del día de libre disposición con una antelación mínima de una semana natural, y le será concedido siempre que no cause problemas de índole organizativo, técnico o productivo, que, en su caso, deberán ser debidamente acreditados por la empresa.

La recuperación del día de libre disposición deberá realizarse en el año natural en que se disfrute, sin perjuicio de la facultad de las partes, empresa y trabajador, de diferir su recuperación más allá del año natural.

El día de recuperación será señalado por la empresa, en días laborables según el calendario laboral de la empresa.

Si no existiera acuerdo entre empresa y trabajador de diferir la recuperación más allá del año natural en que se hubiera disfrutado el día de libre disposición, y expirado este no se hubiera recuperado, la empresa podrá proceder a descontar de la nómina de la persona trabajadora el equivalente a un día de salario.

Esta medida no podrá utilizarse en aquellas empresas en que el calendario laboral se corresponda con los días de apertura de la empresa,

Igualmente, esta medida no podrá utilizarse en aquellos días en que la empresa haga uso de herramientas de flexibilidad.

Artículo 39. 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: la persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las personas trabajadoras que deseen solicitar una excedencia voluntaria, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso, en función del Grupo Profesional al que estén adscritos:

–Grupo Profesional 1: 2 meses.

–Grupo Profesional 2: 2 meses.

- Grupo Profesional 3: 1 mes.
- Grupo Profesional 4: 15 días.
- Grupo Profesional 5: 15 días.
- Grupo Profesional 6: 15 días.
- Grupo Profesional 7: 15 días.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento. El resto de los conceptos lo serán en el momento habitual de pago. En caso de cumplirse los requisitos para la concesión de la excedencia, la empresa lo comunicará por escrito al trabajador. En caso de no cumplirse, la empresa comunicará al trabajador por escrito la denegación, con expresión de las causas de la misma.

El incumplimiento de la obligación de liquidar imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la persona trabajadora incumplió la de preavisar con la antelación debida.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

En lo referente al derecho de las personas trabajadoras a un período de excedencia por cuidado de familiares, se estará, en todo, a lo dispuesto en el número 3 del artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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

C) Excedencias por motivos familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO VIII.—POLÍTICA SALARIAL

Artículo 40. Salarios y componentes del salario.

Tendrán la consideración de salario las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

Las retribuciones de las personas trabajadoras afectadas por este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Las retribuciones establecidas en este convenio no podrán ser objeto de compensación ni absorción con los salarios superiores que las personas trabajadoras vinieran percibiendo en cómputo anual a la entrada en vigor del mismo.

Se exceptúa de esta limitación el supuesto de compensación y absorción previsto en el artículo 29.2-5 E) (Acuerdo para la Competitividad), los supuestos derivados del artículo 41.E (cláusula de mantenimiento y preservación de acuerdos alcanzados en empresas), y cualquier otro supuesto en el que el convenio autorice expresamente la compensación y absorción de conceptos salariales.

Asimismo, esta limitación se entiende en todo caso sin perjuicio de la redistribución interna de conceptos de nómina regulada en el artículo 42 del convenio.

Artículo 41. Incremento Salarial y régimen retributivo.

A) Retribuciones para los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.

A.—Año 2022.

1.—Incrementos sobre salarios reales.

Para el año 2022, se conviene un incremento salarial del 4,5% sobre todos los conceptos salariales medios brutos individuales asignados durante 2021 en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las empresas.

2.—Incrementos sobre salario garantizado.

En lo que se refiere a la cuantía bruta del Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en 2022, su cuantía se obtendrá aplicando el 4,5% tomando como base los importes que tuvo este concepto en el año 2021. En consecuencia, el importe del Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en 2022 será el que consta en la tabla anexa.

B.—Año 2023.

1.—Incrementos sobre salarios reales.

Para el año 2023, se conviene un incremento salarial del 4,5% sobre todos los conceptos salariales medios brutos individuales asignados durante 2022 en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las empresas.

2.—Incrementos sobre salario garantizado.

En lo que se refiere a la cuantía bruta del Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en 2023, su cuantía se obtendrá aplicando el 4,5% tomando como base los importes que tuvo este concepto en el año 2022. En consecuencia, el importe del Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en 2023 será el que conste en la Tabla calculada conforme al criterio anterior.

C.—Año 2024.

1.—Incrementos sobre salarios reales.

Para el año 2024, se conviene un incremento salarial del 4,5% sobre todos los conceptos salariales medios brutos individuales asignados durante 2023 en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las empresas.

2.—Incrementos sobre salario garantizado.

En lo que se refiere a la cuantía bruta del Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en 2024, su cuantía se obtendrá aplicando el 4,5% tomando como base los importes que tuvo este concepto en el año 2023. En consecuencia, el importe del Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en 2024 será el que conste en la Tabla calculada conforme al criterio anterior.

D.–Año 2025.**D.1.–Actualización de tabla de salario garantizado.**

En el mes de enero de 2025, se realizará una actualización de la tabla de Salario Garantizado, de forma que si el incremento del IPC estatal en el periodo 1 de enero 2021 a 31 de diciembre de 2023, fuera superior al 14,12% (correspondiente a los incrementos aplicados en 2022, 2023 y 2024), el diferencial correspondiente se aplicará a la tabla de Salario Garantizado vigente, y con fecha de efecto 1 de enero de 2025 y por tanto sin pago de atrasos, sirviendo la nueva tabla como punto de partida para la aplicación a la tabla de salario garantizado del incremento correspondiente al año 2025.

En el caso de que el resultado de la actualización resultase negativo no se aplicará revisión alguna a la tabla, consolidándose la misma como base de la aplicación del incremento salarial para 2025.

D.2.–Incrementos salariales.**1.–Incrementos sobre salarios reales.**

Para el año 2025, se conviene un incremento salarial del 2% sobre todos los conceptos salariales medios brutos individuales asignados durante 2024 en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las empresas.

2.–Incrementos sobre salario garantizado.

En lo que se refiere a la cuantía bruta del Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en 2025, su cuantía se obtendrá aplicando el 2% tomando como base los importes que tuvo este concepto en el año 2024 o, en su caso, el resultante de aplicar la revisión de la Tabla de Salario Garantizado en los términos establecidos en el apartado D.1 anterior. En consecuencia, el importe del Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en 2025 será el que conste en la Tabla calculada conforme al criterio anterior.

E.–Año 2026.**1.–Incrementos sobre salarios reales.**

Para el año 2026, se conviene un incremento salarial del 2% sobre todos los conceptos salariales medios brutos individuales asignados durante 2025 en condiciones de homogeneidad y manteniendo la estructura salarial existente en las empresas.

2.–Incrementos sobre salario garantizado.

En lo que se refiere a la cuantía bruta del Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en 2026, su cuantía se obtendrá aplicando el 2% tomando como base los importes que tuvo este concepto en el año 2025. En consecuencia, el importe del Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en 2026 será el que conste en la Tabla calculada conforme al criterio anterior.

F.–Actualización de tabla de Salario Garantizado 2027.

En el mes de enero de 2027, se realizará una actualización de la tabla de Salario Garantizado, de forma que si el incremento del IPC estatal en el periodo 1 de enero 2024 a 31 de diciembre de 2025, fuera superior al 4,04% (correspondiente a los incrementos aplicados en 2025 y 2026), el diferencial correspondiente se aplicará a la tabla de Salario Garantizado vigente, y con fecha de efecto 1 de enero de 2027 y por tanto sin pago de atrasos, sirviendo la nueva tabla como punto de partida para la aplicación a la tabla de salario garantizado del régimen salarial que en su momento se pacte para el año 2027.

En el caso de que el resultado de la actualización resultase negativo no se aplicará revisión alguna a la tabla de Salario Garantizado, consolidándose la misma como base de la aplicación del régimen salarial que en su momento se pacte para 2027.

B) Salario garantizado para los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.

Durante los cinco años de vigencia de este convenio las empresas garantizarán un Salario Bruto, para las personas trabajadoras mayores de 18 años excepto las que estén ligadas a la empresa por contratos de formación o en prácticas, de acuerdo con las normas siguientes:

1.–En 2022, 2023 y 2024 la cuantía anual bruta será la que para cada Grupo Profesional se establece en el artículo 72.1 de este convenio.

2.–Para determinar la cuantía que haya de tener este concepto en los años 2025 y 2026 se estará a lo establecido en el artículo 72.3 del presente convenio colectivo.

3.–Para el cómputo de estos salarios de garantía se incluirán todos los conceptos, incluido el plus carencia de incentivos, excepto la antigüedad, los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, y la prima a la producción en empresas con sistemas de incentivos por rendimientos superiores a 68 puntos Bedaux, 114,68 del sistema centesimal, o equivalente en cualquier otro sistema de medición.

No obstante, aquellas personas trabajadoras que a fecha de publicación del presente convenio vinieran percibiendo el Plus Carencia de Incentivos adicionalmente al Salario Garantizado, lo seguirán percibiendo en la misma forma, debiendo incrementarse anualmente conforme a los criterios de incremento salarial establecidos en el artículo 41 para cada uno de los años de vigencia del convenio.

C) Pagas no consolidables.

En el mes de marzo de 2024, las empresas abonarán a todas sus personas trabajadoras, cualquiera que sea su Grupo Profesional y retribución, una paga por un importe bruto de 400 euros anuales. Dicha paga no tendrá carácter consolidable, ni generará derecho adquirido ni condición más beneficiosa.

No estarán obligados a abonar estas pagas las empresas y no tendrán derecho a percibirla las personas trabajadoras que por Convenio, Pacto de Empresa, o Acuerdo alcanzando en cualquier procedimiento de conflicto incrementen los salarios de los años 2022, 2023 y 2024 en porcentajes superiores a los establecidos en el presente convenio, siempre y cuando como consecuencia de los citados incrementos superiores la persona trabajadora haya percibido o vaya a percibir en los años 2022 a 2024 un importe igual o superior a los citados 400 euros brutos.

En el mes de marzo de 2026, las empresas abonarán a todas sus personas trabajadoras, cualquiera que sea su Grupo Profesional y retribución, una paga por un importe bruto de 400 euros anuales. Dicha paga no tendrá carácter consolidable, ni generará derecho adquirido ni condición más beneficiosa.

No estarán obligados a abonar estas pagas las empresas y no tendrán derecho a percibirla las personas trabajadoras que por Convenio, Pacto de Empresa, o Acuerdo alcanzando en cualquier procedimiento de conflicto incrementen los salarios de los años 2025 y 2026 en porcentajes superiores a los establecidos en el presente convenio, siempre y cuando como consecuencia de los citados incrementos superiores la persona trabajadora haya percibido o vaya a percibir en los años 2025 y 2026 un importe igual o superior a los citados 400 euros brutos.

El importe de 400 euros se refiere a personas trabajadoras que hubieran permanecido de alta en la empresa desde el día 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023 y del día 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025 respectivamente, con contrato a jornada completa. Las personas trabajadoras que hubieran estado de alta en la empresa un tiempo inferior, y/o hubieran estado contratados todo o parte del tiempo mediante contrato a tiempo parcial, percibirán el importe proporcional correspondiente.

En todo caso será requisito para percibir cada una de las pagas estar de alta en la empresa a fecha de abono de las mismas.

D) Sistemas de retribución variable.

Las empresas, de forma negociada con la Representación Legal de los trabajadores, podrán implantar sistemas de retribución variable en función de la consecución de objetivos, sean cuantitativos o cualitativos.

Los sistemas de retribución variable deberán contener, al menos, las siguientes menciones:

1.–Conceptos a los cuales se vinculará la retribución variable, los cuales deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Ser objetivos.
- Implicar retorno económico directo o indirecto para la empresa.

En cuanto a los criterios que pueden servir de base para la implantación de Sistemas de Retribución Variable, a título puramente ejemplificativo se consignan los siguientes criterios:

- Flexibilidad.
- Jornada.
- Calidad.
- Formación.

–Productividad.

–Absentismo.

–Resultados.

2.–Cuantías máximas de la retribución variable por grupo profesional.

3.–Criterios para la obtención de la retribución variable y, en su caso, determinación de la cuantía de la misma.

4.–Mecanismos de información a la Representación Legal de los trabajadores acerca de la evolución de los parámetros determinantes de la obtención de la retribución variable.

E) Cláusula de mantenimiento y preservación de acuerdos alcanzados en empresas.

Lo establecido en el artículo 41 A) anterior se entiende sin perjuicio de los acuerdos en materia salarial alcanzados en las empresas en procesos de negociación colectiva, incluyendo convenios colectivos, pactos de empresa, expedientes de modificación sustancial de condiciones de trabajo o expedientes de regulación de empleo para la suspensión y/o extinción de contratos de trabajo con anterioridad a la fecha de publicación del presente convenio, que serán respetados en todo caso.

Artículo 42. Conceptos salariales.

Sin perjuicio del Salario Garantizado, los conceptos salariales del convenio, serán los siguientes:

Salario Base y Plus de Convenio: los que se establezcan como tales en las estructuras salariales de cada empresa. Su cuantía experimentará cada año –tomando como base el valor medio que tuvieran en el año anterior a aquel de que se trate–, el incremento salarial que resulte en aplicación de lo dispuesto en el artículo 41, apartado A). No obstante lo anterior, teniendo en cuenta que las actualizaciones de la Tabla de Salario Garantizado previstas para enero de 2025 y enero de 2027 no serán de aplicación a las empresas y personas trabajadoras que abonen y/o perciban importes superiores a los Salarios Garantizados, dichas empresas deberán realizar redistribuciones internas de conceptos de nómina al objeto de que las mismas reflejen los valores de Salario Garantizado establecidos en la Tabla de Salario Garantizado.

Plus de Carencia de Incentivos:

A) Las personas trabajadoras que a fecha de firma del presente convenio vinieran percibiendo el Plus Carencia de incentivos como cantidad adicional al Salario Garantizado excepto a los vinculados por Contratos de Formación o con Contratos en Prácticas, lo continuarán percibiendo en las siguientes cuantías:

–En el año 2022: 98,54 euros mensuales.

–En el año 2023: 102,98 euros mensuales.

–En el año 2024: 107,61 euros mensuales.

En los años 2025 y 2026 la cuantía se revisará sobre el importe establecido para los años 2024 y 2025 respectivamente conforme los criterios establecidos en el artículo 41.A, apartados B), C) D) y E) de este convenio.

B) Las Empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de aplicación de este convenio, abonarán este Plus de Carencia de Incentivo, incluido en el salario garantizado aplicando, en cada uno de los tres años de vigencia, la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{SALARIO GARANTIZADO}}{100} \times 0,4539$$

C) Las Empresas que tengan establecido sistemas de Retribución por Incentivos, podrán absorber de las Primas las cantidades necesarias para pasarlas a los conceptos garantizados.

El Plus de Convenio se devengará por día de trabajo, domingos y festivos para las personas trabajadoras que no lo hagan a prima. Para aquellos que trabajen a prima o incentivo, este plus se percibirá los domingos y días festivos.

Si una persona trabajadora incurriese en faltas de asistencia o puntualidad, o no hubiese completado la jornada establecida por motivos imputables a él, perderá el derecho a la percepción del Plus de Convenio en la cuantía siguiente:

–Por falta de puntualidad, el 25% del Plus de Convenio durante 1 día.

–Por falta de asistencia o no completar la jornada establecida, pérdida del 25% del plus durante dicho día y los dos siguientes.

–Al personal con retribución mensual, a efectos de lo estipulado en este artículo, el Plus de Convenio se dividirá por tantos días como tenga el mes de que se trate, para calcular la fracción diaria.

No obstante lo dispuesto en este artículo, y a efectos de facilitar la gestión de nóminas por los Departamentos de Administración de Personal, las empresas podrán agrupar los conceptos “Salario Base”, “Plus Convenio” y “Plus Carencia de Incentivos” en un único concepto denominado “Salario Garantizado”, hasta el límite del importe que para el Salario Garantizado se establece en las Tablas Salariales del Convenio, sin necesidad por tanto de dividir el Salario Garantizado en los tres conceptos antes reseñados.

Artículo 43. Rendimiento garantizado en Empresas con sistemas de incentivos.

–Para las Empresas que trabajen con sistemas de Primas se establece un rendimiento medio individual, en 60 días de trabajo, de 68 BEDAUX, 85,25 CREA o 114,68 C.N.A.

A dicha actividad, la retribución total de un operario mayor de 18 años, con excepción de los vinculados con Contrato de Formación o en Prácticas, deberá de ser, cuando menos de la cuantía que para cada Grupo Profesional se establezca como Salario Garantizado en cada uno de los tres años de vigencia de este convenio colectivo.

–Cuando el rendimiento medio de un trabajador no alcanzase en total 26.692 puntos Bedaux, 34.101 Crea o 43.133 de la Comisión Nacional de Productividad en cuatrocientas horas de trabajo a prima consecutiva, por causas que le fuesen totalmente imputables y superado el período de adaptación a un nuevo puesto de trabajo, se le deducirá el valor de la diferencia entre los puntos no alcanzados y los anteriormente señalados.

Artículo 44. Gratificaciones Extraordinarias.

Con carácter general, se establecen dos gratificaciones extraordinarias. Una será abonada durante la primera semana del mes de julio, y la otra, el 22 de diciembre, si bien podrá acordarse entre la empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras el prorrateo de las dos gratificaciones extraordinarias en las doce ordinarias.

Estas Gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

El importe de cada una se determinará, cada año de vigencia del convenio, computando 30 días de Salario Base y Plus Convenio, aplicando al valor medio que hubieran tenido estos conceptos salariales, en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate, los incrementos que resulten en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 41.A apartados A), B), C) y D).

Artículo 45. Horas Extraordinarias.

El precio medio anual de cada hora extraordinaria en 2021 será incrementado en 2022 en el 4,5%.

El precio medio anual de la hora extraordinaria para 2023, 2024, 2025 y 2026 se determinará aplicando el valor medio que tal concepto hubiera tenido en el año inmediatamente anterior la cifra de incremento salarial para Salarios Garantizados que resulte de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41. A apartados B), C) y D).

Artículo 46. Antigüedad.

1. La antigüedad se devengará el día del cumplimiento del trienio o quinquenio, en su caso, y el mismo día de cada año sucesivo.

La antigüedad se abonará prorrateada en las catorce pagas anuales, doce ordinarias y dos extraordinarias.

2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta los servicios prestados en la empresa y calculados de tres en tres pudiendo ser los trienios en número ilimitado.

Las excedencias, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia similar, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de la antigüedad.

3. Con carácter de referencia se establecen para los trienios, durante el año 2022 los siguientes valores mínimos:

TRienio	IMPORTE
1.º	156,26 euros
2.º	312,54 euros
3.º	546,89 euros
4.º	703,02 euros
5.º	780,92 euros
6.º	1.016,07 euros
7.º	1.093,73 euros
8.º	1.171,87 euros
Sucesivos	80,09 euros

Por aplicación del sistema de pago prorrateado los valores mínimos anuales referidos, se abonarán fraccionados en catorce partes iguales, doce de ellas dentro de la liquidación salarial de cada uno de los doce meses siguientes al devengo y dos con las Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad.

4. Los valores económicos asignados a cada trienio o quinquenio durante los doce meses anteriores se incrementarán en el día de devengo del año 2022 en el 4,5%.

Durante los años 2023, 2024, 2025 y 2026, lo percibido por antigüedad en los doce meses anteriores experimentará un incremento salarial, en el día de devengo anual respectivo, igual al que resulte de la aplicación de los criterios establecidos para Salarios Garantizados en el artículo 41. A apartados B), C) y D) de este convenio colectivo.

Las cantidades que resulten se abonarán prorrateadas en catorce pagas iguales, en los doce meses siguientes, más las dos Gratificaciones Extraordinarias de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

5. A la finalización de la vigencia de este convenio se negociará la transformación del concepto de Antigüedad en la forma que las partes pacten de mutuo acuerdo.

Artículo 47. Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

a) Para aquellas Empresas existentes al momento de la firma del presente convenio:

–La cuantía media que estos Pluses tuvieron en 2021, se incrementará para 2022, en el 4,5%.

–Para determinar la cuantía diaria que estos conceptos hayan de tener en 2023, 2024, 2025 y 2026 se incrementarán los valores medios que hubieran tenido en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate en el porcentaje de aumento que resulte de la aplicación de los criterios establecidos para los incrementos a Salarios Garantizados en el artículo 41. A apartados B), C) y D) de este convenio.

b) Las empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de este convenio, abonarán los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad, aplicando, en cada uno de los tres años de vigencia, la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO GARANTIZADO}}{100} \times 0,0381$$

c) Estos pluses se abonarán por día trabajado y su cuantía se reducirá a la mitad si se ha realizado el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos de jornada, sin exceder de media jornada.

En las empresas de nueva creación o en las existentes en el momento de la firma de este convenio, en que se dé, por vez primera, la concurrencia manifiesta de la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal en la industria, el valor diario que resulte, en aplicación

de los párrafos 1.º y 2.º antecedentes, se incrementará en un 25 por 100, si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y en un 50 por 100, si fuesen las tres.

Durante el período de vacaciones se abonarán el promedio obtenido por la persona trabajadora por estos Pluses, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Artículo 47. bis. Plus de Centros Sanitarios.

Las personas trabajadoras del Sector que presten servicios en Centros Sanitarios, y que los presten en condiciones objetivas de mayor peligrosidad, penosidad o toxicidad, percibirán, un complemento de puesto de trabajo denominado "Plus de Centros Sanitarios".

Concretamente percibirán el complemento las personas trabajadoras que realicen los siguientes trabajos y actividades:

a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 783/2001 de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) número 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 840/2015, de 21 de septiembre, por el que se aprueban medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.

d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo y sus modificaciones, sobre protección de las personas trabajadoras contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

Este plus se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO GARANTIZADO}}{100} \times 0,0381$$

Este plus se abonará por día trabajado y su cuantía se reducirá a la mitad si se ha realizado el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a 60 minutos de jornada, sin exceder de media jornada.

2.—Los trabajadores del Sector trabajadores que presten servicios en Centros Sanitarios y con anterioridad a la publicación del presente convenio vinieran percibiendo Plus de penosidad, peligrosidad o toxicidad, percibirán el Plus de Centros Sanitarios por un importe igual al que la persona trabajadora viniese percibiendo por Plus de penosidad, peligrosidad o toxicidad.

3.—Las personas trabajadoras que a fecha 31 de diciembre de 2018 hubieran devengado el Plus de Centros Sanitarios por aplicación de la regulación establecida en el artículo 47.bis del Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Industria siderometalúrgica para los años 2015-2017, y que como consecuencia de la modificación de la regulación del citado Plus, no tuvieran derecho a percibirlo a partir del 1 de enero de 2019, consolidarán el importe del mismo como "plus centros sanitarios consolidado convenio 2015-2017", que se incrementará durante la vigencia del convenio en el mismo porcentaje establecido para el Salario Garantizado.

4.—En el caso de trabajadores respecto de los cuales el derecho a la percepción del plus conforme a la regulación del convenio anterior estuviera pendiente de Sentencia firme, se estará, en cuanto al derecho, a la Sentencia firme que se dicte en el procedimiento correspondiente, siendo de aplicación este mismo criterio a trabajadores que no habiendo ejercitado acciones judiciales, prestaran servicios en igualdad de condiciones, funciones y tipo de Centro Sanitario a los directamente afectados por la Sentencia.

5.—Este plus es incompatible con los pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad y con el "plus centros sanitarios consolidado convenio 2015-2017", no pudiendo en consecuencia acumularse con dichos pluses.

Artículo 48. Plus de nocturnidad.

1. Para aquellas empresas existentes al momento de la firma del presente convenio:

–La cuantía media que este plus tuvo en 2021, se incrementará para 2022, en el 4,5%.

–Para determinar la cuantía diaria que este concepto haya de tener en 2023, 2024, 2025 y 2026, se incrementarán los valores medios que hubieran tenido en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate en el porcentaje de aumento que resulte de la aplicación de los criterios establecidos para los Salarios Garantizados en el artículo 41.A apartados B), C) y D).

2. Las Empresas de nueva creación que se instalen en el ámbito territorial de este convenio, abonarán el Plus de Nocturnidad diario, aplicando, en cada uno de los dos años de vigencia, la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SALARIO GARANTIZADO}}{100} \times 0,0476$$

3. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excesivamente penosos, tóxicos y peligrosos, le corresponden.

Artículo 49. Viajes y dietas.

1. Durante 2022, en aquellos desplazamientos que deban de efectuar las personas trabajadoras por cuenta de la Empresa, percibirán, además de los gastos de transporte, la cantidad de 43,33 euros por dieta completa a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días, en cuyo caso el valor de la dieta será de 52,78 euros/día.

La media dieta se pagará a razón de 25,10 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 las personas trabajadoras.

2. Durante 2023, 2024, 2025 y 2026, en aquellos desplazamientos que deban de efectuar las personas trabajadoras por cuenta de la Empresa, para determinar la cuantía que este concepto haya de tener en los citados años, se incrementarán los valores medios que hubieran tenido en el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate en el porcentaje de aumento que resulte de la aplicación de los criterios establecidos para los Salarios Garantizados en el artículo 41.A apartados B), C) y D), tanto al valor de la dieta completa como al valor de la dieta para viajes de duración inferior a tres días y la media dieta.

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 las personas trabajadoras.

3. La cuantía que abonaron las Empresas por este concepto durante 2021, será incrementada para 2022 en el 4,5%.

4. Para el cálculo del importe de las dietas en los años 2023, 2024, 2025 y 2026, se partirá del importe de las dietas para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 respectivamente.

A partir del cálculo anterior, la cuantía media que hubieran abonado las Empresas por este concepto el año inmediatamente anterior a aquel de que se trate, serán incrementadas en el porcentaje de aumento que, respectivamente, y para Salarios Garantizados, proceda para cada año conforme al artículo 41. A, apartados B y C.

CAPÍTULO IX.–REGULACIÓN DE MATERIAS DIVERSAS**Artículo 50. Contrataciones.**

Las partes firmantes del presente convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo, en el conjunto de las empresas del Sector del Metal.

Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

Independientemente de la modalidad de contratación, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de todas las personas trabajadoras en los procesos formativos de la empresa.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar por escrito, haciendo constar, entre otros, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al que pertenece.

La empresa deberá informar a las personas trabajadoras con contratos temporales, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

Se informará a la representación legal de las personas trabajadoras de la contratación que se lleve a cabo por parte de la empresa, entregándose una copia básica de los contratos.

A) Contratos formativos.

Los contratos formativos se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, y por lo que sobre estos contratos se establezca en cada momento en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal, cuyas disposiciones en esta materia se aplicarán de forma directa, formando parte integrante del presente convenio.

La retribución de los trabajadores contratados con contratos formativos serán las siguientes:

1.—Contrato formativo para la formación en alternancia.

Las personas trabajadoras contratadas mediante la modalidad de contrato formativo para la formación en alternancia percibirán, en el primer año de contratación, un salario bruto igual al 65% del salario garantizado correspondiente al Grupo Profesional que corresponda a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Durante el segundo año de contratación, la retribución de las personas trabajadoras contratadas mediante la modalidad de contrato formativo para la formación en alternancia será del 80% del salario garantizado correspondiente al Grupo Profesional que corresponda a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2.—Contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Las personas trabajadoras contratadas mediante la modalidad de contrato formativo para la obtención de práctica profesional percibirán un salario bruto igual al 85% del salario garantizado correspondiente al Grupo Profesional que corresponda a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El salario de las personas trabajadoras contratadas bajo cualquiera de las modalidades de contrato formativo antes reseñadas no podrá ser inferior, por tiempo de trabajo efectivo, al Salario Mínimo Interprofesional aplicable.

3.—Norma transitoria.

Para los contratos formativos formalizados al amparo de la normativa anterior a la entrada en vigor Real Decreto Ley, y que mantengan su vigencia conforme a lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del mismo, les serán de aplicación, mientras subsistan, las siguientes retribuciones:

1) Contratos de trabajo para la Formación.

—Personas trabajadoras en Formación primer año y 2.º año: la retribución será igual al resultado de aplicar a la retribución establecida aplicable en el año anterior, el porcentaje de incremento establecido en el convenio para los Salarios Garantizados para cada año de vigencia del convenio.

2) Contratos de trabajo en prácticas.

—La retribución de las personas trabajadoras contratadas en prácticas no podrá ser inferior al 65% (durante el primer año de contrato) o 80% (para el segundo año de contrato) del Salario Garantizado

establecido en el convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

B) Contratos a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, y su distribución.

El número de horas complementarias pactadas, entendidas como aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada con la persona trabajadora y puesto en conocimiento de sus representantes legales, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrá exceder del 40% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima pactada, y se deberá respetar los límites en materia de jornada máxima diaria y descansos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar por desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

C) Contrato por circunstancias de la producción.

Los contratos por circunstancias de la producción se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, y por lo que sobre estos contratos se establezca en cada momento en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal, cuyas disposiciones en esta materia se aplicarán de forma directa, formando parte integrante del presente convenio.

Su duración no podrá ser superior a seis meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

No obstante, lo anterior, para las empresas del ámbito de aplicación del presente convenio se acuerda la posibilidad de ampliar la duración del contrato hasta un máximo de doce meses, lo cual deberá verificarse a través del siguiente procedimiento.

1.^a Con carácter previo a la ampliación del contrato este punto, la dirección de la empresa informará previamente a la RLPT de su intención de poner en marcha la medida.

2.^a Para la aplicación práctica de la medida, será necesario el acuerdo entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, el cual deberá formalizarse por escrito, en base a las circunstancias concurrentes para la ampliación de dichos contratos, las previsiones de fabricación, la situación individual de cada empresa, y los acuerdos alcanzados con la RLPT, que recojan medidas concretas para mejorar la calidad, y la estabilidad del empleo. Sin el acuerdo de la Representación Social, no será posible en ningún caso acudir a dicha ampliación del contrato.

En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista Representación Legal de los Trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Esta medida se vinculará a los objetivos concretos de consolidación del empleo o mejora de condiciones de trabajo o indemnizatorias que se negociarán en cada empresa. Se consideran como objetivos concretos válidos a efectos de motivar la medida la conversión en indefinidos de contratos temporales,

o el contrato de relevo de industria manufacturera o, en última instancia, la mejora de la indemnización por fin de contrato temporal a 30 días por año de prestación de servicios.

El Acuerdo que en cada caso se formalice entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores podrá limitar la vigencia del mismo a un periodo determinado. En caso de pactarse limitaciones temporales, la posibilidad de extender el contrato hasta los doce meses-sea desde la fecha de contratación sea mediante prórroga- será de aplicación a todos los contratos formalizados en el periodo temporal pactado.

3.^a El Acuerdo de ampliación, que será válido y aplicable desde la fecha de su firma, deberá ser comunicado, a los solos efectos de información y sin carácter constitutivo, a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra en el plazo de siete días laborables desde la fecha de su firma.

4.º. Una vez formalizado el Acuerdo, la empresa podrá formalizar nuevos contratos temporales por circunstancias de la producción por hasta doce meses y prorrogas de los mismos hasta dicho periodo máximo. También podrá prorrogar hasta el máximo de doce meses los que con una duración inferior se hubieran formalizado con anterioridad a la adopción del Acuerdo. En todo caso la suma de la contratación inicial más la prórroga no podrá superar en ningún caso la duración de doce meses. En los contratos temporales por circunstancia de la producción formalizados al amparo de este artículo que tengan una duración superior a los seis meses, la indemnización por extinción del contrato será de un importe bruto equivalente a 20 días por año de prestación de servicios salvo que se hubiera acordado la mejora indemnizatoria recogida en el número 3 anterior en cuyo caso será de 30 días por año.

La presente cláusula estará en vigor hasta la finalización del vigente Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra para los años 2023 a 2026 y, en su caso, el periodo de ultractividad del mismo, sin perjuicio de la posibilidad de que se recoja en el nuevo convenio para los años 2027 y siguientes”.

D) Jubilación parcial y contrato de relevo.

Esta materia se regirá por lo dispuesto en el artículo 12-6 del Estatuto de de los Trabajadores.

Las partes convienen en valorar positivamente la aplicación en el sector como instrumento que permite el fomento del empleo mediante el rejuvenecimiento de plantillas y el relevo generacional, obteniéndose el objetivo de permitir la inserción laboral a la vez que se convierte en herramienta útil para abordar las renovaciones de plantilla y posibles reestructuraciones.

Por todo ello las Empresas dentro de los límites de sus facultades de organización y de la atención a las necesidades de funcionamiento estudiarán las peticiones que les sean formuladas, en materia de jubilación parcial de las personas trabajadoras que lo soliciten.

En aquellos casos en que la Empresa no atienda la solicitud de la persona trabajadora, cualquiera de los afectados, podrá dirigirse a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, quien después de oír a las partes, tratará de aproximar sus posturas de cara a la consecución de un acuerdo entre Empresa y trabajador, que posibilite la jubilación parcial de este último.

Dentro de las anteriores previsiones la persona trabajadora podrá concertar con la Empresa una reducción de su jornada de trabajo y de su salario en los términos y condiciones regulados en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Habida cuenta de la reciente publicación en el Boletín Oficial del Estado del Real Decreto-Ley 20/2018 de 7 de diciembre de 2018 de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, en cuyo artículo primero se prorroga para determinados trabajadores y hasta el 31 de diciembre de 2022 la regulación de la modalidad de jubilación parcial con contrato de relevo vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011 de uno de agosto, y coincidiendo las partes en que dicha prórroga constituye un instrumento que facilita la renovación de las plantillas y el rejuvenecimiento del Sector, se recomienda que las empresas apliquen el mismo.

E) Jubilación especial a los 64 años.

En aquellos supuestos en que, por aplicación de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011 subsista esta modalidad de jubilación, la persona trabajadora tendrá derecho, por su decisión, a la jubilación especial a los 64 años en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y en la normativa que la desarrolle y modifique.

A estos efectos, las Empresas deberán de:

1.º Sustituir al trabajador a su cese por esta jubilación por otro trabajador que se haya inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

2.º El contrato de la persona trabajadora sustituta, que se regirá por la normativa específica que regule la modalidad contractual de que se trate, tendrá una duración mínima de 1 año y habrá de formalizarse, en todo caso, por escrito debiendo constar en el mismo el nombre de la persona trabajadora a quien se sustituye.

3.º El contrato se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente donde quedará depositado un ejemplar; otro, debidamente diligenciado, será entregado al trabajador que se jubile para su presentación en la Entidad Gestora a la que corresponda el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.

4.º Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese de la persona trabajadora, la Empresa deberá de sustituirla, en el plazo máximo de 15 días por otro trabajador/a desempleado y por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo supuestos de fuerza mayor.

F) Subrogación.

A la finalización de un contrato de mantenimiento ejecutado por empresa a la que sea de aplicación el presente convenio colectivo, suscrito con la Administración Pública, la nueva empresa adjudicataria de dicho trabajo, y desde el momento que sea efectiva dicha adjudicación, asume el compromiso de subrogar a las personas trabajadoras que vinieran llevando a cabo ese trabajo, las cuales tendrán derecho a subrogarse en la nueva adjudicataria, siempre que se den los siguientes requisitos:

a) Que la anterior empresa llevase al menos 12 meses prestando el servicio objeto del contrato con la Administración Pública.

b) No se podrá subrogar a aquellas personas trabajadoras que lleven menos de 6 meses afectas a ese servicio y centro de trabajo.

c) Sólo serán objeto de subrogación las personas trabajadoras que hayan sido contratadas para la función de mantenimiento y así conste en sus contratos, salvo que se acredite ante la nueva empresa que la persona trabajadora se encuentra adscrita al servicio de mantenimiento, en cuyo caso quedaría subrogado.

Para que opere la subrogación, la empresa cesante en el servicio de mantenimiento deberá preavisar documentalmente al personal afectado la resolución del contrato firmado con la Administración Pública, así como la nueva empresa adjudicataria del mismo, a la que deberá acreditar la relación de las personas trabajadoras afectadas con sus contratos individuales debidamente diligenciados, así como las nóminas y TC 2 donde se encuentren los mismos, de los últimos 6 meses.

Asimismo, el trabajador percibirá con cargo exclusivo a su anterior empresa los haberes de salarios, partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc, que le pudieran corresponder hasta la fecha que la empresa cesante dejó de prestar servicios siendo única responsable de dichos pagos.

Artículo 51. I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral.

1. En los supuestos de enfermedad justificada, con aviso a la Empresa, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, se abonará a los trabajadores el 50% del salario real durante los tres primeros días de la primera baja de enfermedad del año.

2. En las Empresas que vinieran abonando a su cargo cantidades complementarias a las prestaciones de la Seguridad Social en la contingencia de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se estará a lo que tengan convenido, en concordancia con las disposiciones vigentes sobre la materia, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 anterior.

Artículo 52. Accidentes de Trabajo.

En los casos de baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa completará la retribución desde el primer día de la baja y por un período de un año, prorrogable por otros seis meses más, hasta el 100% de la base de cotización de contingencias profesionales.

En evitación de fraudes y abusos en la situación prevista en el primer párrafo, las Empresas, con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, establecerá el adecuado sistema de vigilancia y control.

Artículo 53. Seguro Colectivo de Accidentes Individuales.

Las Empresas afectadas por el ámbito de aplicación de este convenio colectivo contratarán a su cargo una póliza colectiva de Seguro de Accidentes Individuales, que cubrirá un capital asegurado de 25.000 euros en caso de muerte por accidente de trabajo y de 45.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta por la misma causa, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las distintas Compañías Aseguradoras. A partir del 1 de enero de 2024 los capitales asegurados serán de 28.750 euros y 51.750 euros, respectivamente.

Las empresas que tuvieran concertados seguros diferentes del Seguro Colectivo de Accidentes Individuales que o bien mejoraran las coberturas establecidas en el párrafo anterior o bien ampliaran la cobertura más allá de los tiempos de prestación de servicio, deberán disponer de un Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo que cubrirán un capital asegurado 18.000 euros en caso de muerte por accidente de trabajo y de 32.000 euros en caso de incapacidad permanente absoluta por la misma causa. A partir del 1 de enero de 2024 los capitales asegurados serán de 20.700 euros y 36.800, respectivamente.

Las Empresas que ya tuvieran concertadas pólizas de Seguro Colectivo que, en su conjunto, resultaran más beneficiosas que la prevista en el párrafo primero de este artículo, las mantendrán vigentes en sus propios términos.

A título de recomendación general las organizaciones firmantes del presente convenio recomiendan que las empresas que por razones de trabajo trasladen a sus personas trabajadoras a territorios donde estos estuviesen expuestos a enfermedades endémicas contraten una póliza colectiva de seguro a efectos de compensar pérdidas definitivas o persistentes de salud que, en su caso, derivaran de dichas enfermedades.

CAPÍTULO X.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54. Principios ordenadores.

Las presentes Normas tienen por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

Artículo 55. Criterios generales.

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 61, Procedimiento de Actuación en Situaciones de Acoso, del presente convenio.

Artículo 56. 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.

Artículo 57. 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 las personas trabajadoras, 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 aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

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

Artículo 58. 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 la persona trabajadora/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 prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

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

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

Artículo 59. 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.

Artículo 60. Prescripción.

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

–Faltas leves: diez días.

–Faltas graves: veinte días.

–Faltas muy graves: sesenta días.

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

Artículo 61. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que atentan contra la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable.

1.—Partiendo de la base de que las empresas deben velar por el derecho de todas las personas a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral, así como al derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad, incluido su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual o por razón de sexo.

2.—Y siendo claro que, en consecuencia, las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo, garantizando de este modo la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Se recomienda que todas las empresas del Sector sometidas al presente convenio dispongan, como instrumento eficaz para la prevención y erradicación del acoso sexual, de protocolos específicos en estas materias.

En todo caso, y en el presente convenio, se establecen las siguientes recomendaciones sobre algunos de los aspectos a incluir en los protocolos que se establezcan en las empresas:

1.—Principios que deben inspirar el procedimiento (recomendación):

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de la preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso de carácter disciplinario, contra la o las personas cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación.

2.—Recomendaciones en cuanto a procedimiento.

El procedimiento debiera constar de una fase de Instrucción y una fase de resolución.

El procedimiento debiera iniciarse con la presentación de la denuncia dirigida a la persona u órgano establecido en el protocolo.

La denuncia la podría presentar o bien la persona afectada o bien cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos, pero para comenzar una investigación la denuncia debiera estar siempre ratificada por quien afirme sufrir el acoso.

La denuncia se realizaría siempre por escrito y debiera contener la siguiente información:

- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Descripción cronológica detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, hechos ocurridos, lugar, fechas, etc.).

–Identificación de posibles testigos.

–Firma de la persona que afirma sufrir acoso presunta víctima en prueba de conformidad.

Se recomienda que la persona que presente una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha y número de expediente.

1.1.1. Instrucción.

En materia de instrucción del procedimiento se establecen las siguientes recomendaciones:

Que la instrucción del procedimiento será responsabilidad de persona o comisión instructora que se establezca en el protocolo.

Que el Instructor o miembros de la comisión instructora deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Que el Instructor o comisión instructora inicie el procedimiento a instancias de parte, tenga facultades para adoptar las medidas cautelares que procedan, y para realizar las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo recabar cuanta información considere conveniente y realizar las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Que en todas las actuaciones de instrucción que se realicen esté presente un miembro de la Representación Legal de los trabajadores.

Se recomienda que tanto la persona que manifieste haber sufrido acoso como el acusado, puedan solicitar las diligencias probatorias que estimen oportunas en defensa de sus respectivos derechos.

Que practicadas las diligencias que procedan, se emita por el órgano instructor informe expresivo de los siguientes extremos:

–Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

–Descripción detallada de los principales hechos del caso.

–Resumen de las diligencias practicadas.

–Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber.

–Determinación expresa de la existencia o no de acoso, en relación con las pruebas recabadas-

–Firma del Instructor o de los miembros del comité instructor.

1.1.1.2. Fase de resolución:

A) Si se constata la existencia de acoso, la Dirección de la empresa adoptará las medidas disciplinarias pertinentes así como las cautelares que procedan cuando la falta no implicara despido.

B) Si no se constata la existencia de acoso, pero si la de un conflicto interpersonal, las medidas cautelares que procedan.

C) Si no se constata la existencia de acoso, en todo caso se acordará el archivo del expediente.

D) Si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que procedan, así como las cautelares que sean necesarias, cuando ello no implicara despido, sin perjuicio del derecho del perjudicado o perjudicados al ejercicio de las acciones que estimen oportunas.

CAPÍTULO XI

SECCIÓN I.–IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 62.

Las partes firmantes de este convenio colectivo, siguiendo la línea contenida en los anteriores, asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo

tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y la normativa vigente y aplicable en cada momento en esta materia.

1.–Principio de Igualdad.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a velar por la no discriminación por razón de o sexo en el trabajo. Este principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los trabajadores, será de aplicación tanto al personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

–Principio de Igualdad retributiva.

Dentro del principio de Igualdad y como parte integrante del mismo se configura el principio de Igualdad Retributiva conforme al cual el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo. El Registro Retributivo se configura como elemento esencial de este principio en cuanto que asegura y garantiza la transparencia en materia de retribuciones, comprometiéndose las partes firmantes del presente convenio al estricto cumplimiento de las obligaciones legales en lo relativo a la elaboración y formalización del citado registro, así como en lo referente al derecho de acceso a la información contenida en el mismo.

2.–Cláusulas conjuntas.

Las partes firmantes de este convenio coinciden en que son objetivos importantes para una igualdad de trato y oportunidades los siguientes:

–Igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.

–No discriminación salarial por razón de sexo.

–Igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo.

–Ambiente laboral exento de acoso sexual o por razón de sexo.

–Igualdad en la formación y promoción profesional.

3.–Permiso por nacimiento y cuidado del menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse

desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad

de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4.–Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

5.–Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

A) El de las personas trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

B) El de las personas trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma ley; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley del Estatuto de los trabajadores.

C) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo/a.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6.–Protección a la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las personas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias

para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) de la Ley del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la Empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora o a su hijo/a. Podrá, asimismo, declararse el pase de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos/as menores de 9 meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores si se dan las circunstancias previstas en el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

7.-Vacaciones.

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

8.-Desplazamiento o traslado especial por violencia de género y víctimas de terrorismo.

Las personas, que por tener la consideración legal de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este período, podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

En los supuestos acreditados de necesidad de protección, las personas trabajadoras que manifesten su intención de regresar a su puesto de trabajo podrán prorrogar su traslado durante 3 meses adicionales, hasta alcanzar el total de 9 meses, ampliándose por este mismo tiempo la reserva del puesto de trabajo.

En todo lo demás será de aplicación la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

SECCIÓN II.-1.º PLANES DE IGUALDAD

Artículo 63.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

A) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B) Atribuir a la Comisión Paritaria, que se constituye, las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

–Planes de Igualdad:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 y disposiciones complementarias, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las Empresas de más de 50 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

En lo referente al procedimiento para la negociación de los Planes de Igualdad será de aplicación lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto Ley 901/2020 de 3 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Adicionalmente a las obligaciones legales en materia de negociación de Planes de Igualdad, se consignan las siguientes recomendaciones:

- Se pone énfasis en la importancia de un buen diagnóstico que al aportar transparencia al proceso negociador se configura como herramienta fundamental para la negociación e implantación de Planes de Igualdad efectivos.
- Se destaca la conveniencia de tener presente en los Planes de Igualdad la figura del Tribunal Laboral de Navarra como órgano de colaboración para prevenir y solucionar conflictos que puedan surgir en la negociación y contribuir a la superación de las discrepancias que puedan surgir.
- Recordar la importancia de una valoración adecuada de los puestos de trabajo para la negociación y de comprobar la correcta estructura de los grupos profesionales, primando criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.
- Se recomienda el establecimiento de Protocolos de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo y la implementación de medidas de prevención de situaciones de este tipo.

–Funciones de la Comisión Paritaria en materia de igualdad de oportunidades:

La Comisión Paritaria constituida por representantes de las entidades firmantes del presente convenio velará por el cumplimiento de los compromisos asumidos en esta Sección II pudiendo desarrollar las siguientes funciones:

- a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los puntos anteriores.
- b. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c. Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo a solicitud de las partes.
- d. Se podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, a realizar a través de una encuesta sectorial entre las empresas afectadas por este convenio y para lo cual será necesario que los datos se presenten por las empresas con desagregación por género.
- e. En base a las conclusiones obtenidas, se examinará la posibilidad de celebrar un convenio de colaboración con el instituto de la Mujer para la elaboración de un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas afectadas por el Convenio siderometalúrgico de Navarra.

SECCIÓN III.–INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 64.

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a realizar las gestiones oportunas ante la Administración Foral, a fin de buscar soluciones dignas al problema de la persona trabajadora con discapacidad.

CAPÍTULO XII.–DERECHOS SINDICALES

Artículo 65.

Las partes firmantes del Convenio del Metal de la Comunidad Foral de Navarra, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

- a) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos provinciales del metal, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa del metal, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales convenios, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.
- b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.
- c) En la extinción de contratos, el empresario vendrá obligado a comunicar el preaviso legal, en tiempo y forma, al trabajador y a su Sindicato, si estuviera afiliado, siempre que el propio trabajador así lo solicitase.
- d) Las Empresas procederán al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia, a solicitud del Sindicato de la persona trabajadora afiliada, y previa conformidad, siempre, de ésta.
- e) Las partes firmantes de este convenio acuerdan que, en las Empresas con más de cinco trabajadores podrán realizarse elecciones sindicales a petición mayoritaria de las personas trabajadoras afectadas.

f) En las Empresas de más de 250 trabajadores, los miembros de los Comités de Empresa pertenecientes a una misma Sección Sindical, legalmente constituida, podrán acumular en uno o varios de sus componentes, y en los Delegados Sindicales de la Sección Sindical legalmente constituida, el crédito de horas establecido legalmente. En ningún caso se rebasarán el máximo de horas que corresponda al total de todos ellos en virtud de esta acumulación.

A tales efectos, aquellos miembros que opten por la acumulación, notificarán a la Empresa con antelación, de al menos tres días, el miembro o miembros de Comité en quienes recaerá la acumulación durante el mes o meses siguientes.

CAPÍTULO XIII.—TÉCNICOS Y CUADROS

Artículo 66.

1. Se mantendrá, como mínimo, el actual abanico salarial en las Empresas.
2. La Comisión Paritaria, regulada en el artículo 69 de este convenio, asumirá el encargo de estudiar supuestos específicos en los que pudiera ser de interés la suscripción de una póliza para la cobertura de la responsabilidad civil de Técnicos y Cuadros, que pudiera derivarse del ejercicio de su actividad laboral, así como de recopilar información sobre los costes que de la supuesta implantación de tal seguro se derivarían.
3. Los técnicos y cuadros que por acuerdo con sus empresas perciban retribuciones variables, deberán conocer con antelación el importe de las citadas retribuciones, y los objetivos que deben cumplir para su obtención.
4. Los técnicos y cuadros tendrán derecho al desarrollo de su carrera y promoción profesional, y a tal efecto, en su caso, a recibir formación, a la cual deberá poder accederse en condiciones de equidad e igualdad.

CAPÍTULO XIV.—OTRAS REGULACIONES

Artículo 67. Empresas de Trabajo Temporal.

1. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, no podrán celebrar contratos a disposición en los siguientes supuestos:
 - A. Para sustituir a trabajadores en huelga.
 - B. Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para su seguridad o salud, se determinen legal o reglamentariamente.
 - C. Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
 - D. Para cubrir puestos de trabajo que impliquen mando o confianza o contratos de alta dirección.

Las Empresas vendrán obligadas a informar a los representantes de las personas trabajadoras, a que se realicen un contrato con una empresa de Trabajo Temporal sobre los siguientes apartados:

- Nombre de la E.T.T.
- Trabajo a realizar y número de trabajadores.
- Tiempo de duración del contrato y jornada de las personas trabajadoras.
- Coste del contrato.

El contrato de puesta a disposición se formalizará siempre por escrito y solamente podrán celebrar este tipo de contratos, con aquellas empresas usuarias que cumplan de forma íntegra con sus trabajadores todas las estipulaciones incluidas en este convenio incluidas las salariales.

2. Las empresas usuarias, informarán a su representación sindical, de las previsiones de utilización de E.T.T. con al menos 1 mes de antelación. A su vez, pondrán a disposición de dichos representantes, la documentación que se produzca en relación con la utilización de los servicios prestados por trabajadores de las E.T.T.

En materia de retribuciones se estará en todo caso a lo establecido en el artículo 11 de la Ley 14/1994.

3. En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994 o disposiciones que las sustituyan.

Artículo 68. Sometimiento al Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

1.º Las partes acuerdan que la solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de éste convenio colectivo o de cualquiera otros que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se someterá a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra en sus fases de Conciliación y Mediación.

Del mismo modo manifiestan su compromiso de impulsar el sometimiento de las partes afectadas al procedimiento arbitral del citado Tribunal.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido órgano arbitral de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo al acceso a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del mencionado órgano, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

2.º Igualmente las partes firmantes de este convenio colectivo asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso a los procedimientos de Conciliación, Mediación y Arbitraje ante el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra de los conflictos individuales que surjan entre las personas trabajadoras y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación en materias que se contemplan en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

Art. 69. Comisión Paritaria.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria 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 se le encomiendan en este convenio colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

69.1. Composición y Domicilio.

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por dos representantes de las organizaciones sindicales firmantes y dos representantes de las organizaciones empresariales firmantes, así como sus respectivos suplentes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, ocasionales o permanentes, que serán designados libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

A todos los efectos se establece como domicilio de la Comisión Paritaria del Sector Metal, el de la sede del Tribunal Laboral de Navarra, calle Nueva número 30, bajo, 31001 Pamplona.

69.2. Competencias.

La Comisión Paritaria del Sector tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

1. Interpretación de este convenio colectivo, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
2. Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación de este convenio colectivo que surjan en las empresas afectadas por este convenio de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.
3. Mediación a petición de las partes negociadoras en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

4. Aquellas otras funciones que resulten necesarias o convenientes, con acuerdo de las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente convenio colectivo.

5. Intervenir en los procedimientos de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo e inaplicación del convenio en los términos establecidos en el presente convenio.

6. Intervenir en los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos de trabajo cuando la intervención de la Comisión Paritaria sea solicitada por las Comisiones Negociadoras de los correspondientes Expedientes.

7. Vigilancia del cumplimiento de las disposiciones del convenio.

Además de las funciones anteriores, la comisión Paritaria tendrá las funciones que se consignan en relación con las materias que se enumeran a continuación:

1.—Formación Profesional: las funciones a desarrollar serán las establecidas en el último párrafo del artículo 27 de este convenio colectivo.

2.—Salud Laboral: la Comisión Paritaria tendrá la función de aplicar en el ámbito de este convenio colectivo la normativa legal de Prevención de Riesgos.

Más específicamente esta Comisión tendrá como objetivos prioritarios los de información, formación y asesoramiento en materias de Prevención de Riesgos Laborales en aquellas Empresas que lo soliciten y, muy especialmente en aquellas que por su dimensión no vengan obligadas por la ley a constituir Comité de Seguridad y Salud o a designar Delegados de Prevención.

Para el desarrollo de estas funciones la Comisión Paritaria, en esta materia de Salud Laboral, podrá delegar su actuación en técnicos o expertos designados por las entidades componentes de la misma.

Con el fin de obtener el apoyo financiero necesario para el desarrollo de estas actividades la Comisión de Salud Laboral recabará de los poderes públicos, tanto en el ámbito Foral como en el Estatal, el otorgamiento de los recursos económicos correspondientes.

3.—Técnicos y Cuadros: realizará los estudios y recopilación de información en los términos que se recogen en el artículo 66 número 2 de este convenio colectivo.

4.—Clasificación profesional: las funciones en esta materia serán las que se especifican en el artículo 70 de este convenio colectivo.

5.—Empleabilidad: la realización de las funciones y cometidos que se especifican en el artículo 74 de este convenio colectivo.

6.—Medio Ambiente: desarrollar, durante el periodo de vigencia, los estudios y actuaciones precisas para valorar el impacto y trascendencia que para las Empresas del Sector siderometalúrgico de Navarra pudiera tener el Protocolo de Kioto en su actual redacción o en la que pueda tener en el futuro.

7.—Igualdad de oportunidades: desarrollará las funciones que se recogen en el artículo 63 del presente convenio colectivo.

8.—Cualificaciones profesionales: realizar el estudio de seguimiento de las disposiciones legales ya dictadas, o que en el futuro pudieran promulgarse, así como analizar las posibilidades de actuación que las organizaciones suscribientes de este convenio colectivo pudieran desarrollar en esta materia, de conformidad con la normativa legal vigente.

69.3. Procedimiento.

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca en el presente convenio un plazo distinto.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una de las partes, económica y social que la componen. En consecuencia, para que se entienda que existe acuerdo será necesaria la mayoría de las dos representaciones.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

CAPÍTULO XV.–CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 70.

70.1. Criterios generales.

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.

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 las personas trabajadoras.

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.

Todas las personas trabajadoras serán adscritas 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 todas las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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.

70.2. Adaptación en empresas.

1. La aplicación de la Clasificación Profesional requiere un proceso de adaptación en las empresas.

2. Con objeto de facilitar la adaptación, se aportan los siguientes instrumentos:

2.1. Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada Grupo Profesional, pudiendo ser complementada para reflejar las características específicas de empresas.

2.2. Relación a título orientativo de las antiguas categorías que se integran en cada Grupo Profesional, al efectuar la adaptación en los ámbitos inferiores.

2.3. El grado de complejidad y extensión de la estructura organizativa de una empresa y el tamaño de la misma, pueden hacer necesaria la flexibilización de la estructura de Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales descritas en el presente convenio, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada empresa, respetando el límite mínimo de dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales.

70.3. Implantación.

Las empresas afectadas por el presente convenio tendrán que adaptar el presente sistema de Clasificación Profesional.

Debido a que la implantación del Sistema de Clasificación Profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos de clasificación, que afectan, entre otros, a los aspectos salariales, será necesario facilitar una adaptación paulatina de los mismos y, en este sentido, las partes deberán abordar su negociación para establecer salario o salarios de grupo, de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo.

El tratamiento de los deslizamientos que pudieran producirse al establecer el salario de grupo se negociará en las empresas. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión paritaria del presente convenio, en trámite preceptivo para ambas partes, la cual deberá resolver conforme al procedimiento general en el plazo máximo de quince días. En caso de no resolverse por la paritaria en dicho plazo o no existir acuerdo en la Comisión Paritaria las partes podrán acudir a la Jurisdicción Social.

Se establece una recomendación general con carácter orientativo para los procesos de adaptación en las empresas en el sentido de concretar la retribución cuando se realicen todas y algunas de las funciones establecidas para el grupo en el proceso de adaptación.

En el caso de discrepancias entre las partes durante la negociación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, las partes podrán pedir la mediación de la Comisión Paritaria del Acuerdo Estatal. En el supuesto que ya esté implementada dicha clasificación, las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de la misma, deberán ser resueltas en las Comisiones paritarias correspondientes a su ámbito.

70.4. Grupos profesionales.

Grupo profesional 1.

–Criterios generales:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.–Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

• Técnicos:

- Analistas de sistemas (titulación superior).
- Arquitectos.
- Directores de áreas y servicios.
- Ingenieros.
- Licenciados.

–Tareas:

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

1.–Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad 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:

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

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

Formación.—Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados “Titulados superiores de entrada”.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
 - Titulados superiores de entrada (1).
 - Projectistas.
 - A.T.S. y/o D.U.E.
 - Arquitectos técnicos (aparejadores).
 - Ingenieros técnicos (peritos).
 - Graduados sociales y/o diplomado en relaciones laborales.

—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. y/o D.U.E., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4.—Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

5.—Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo profesional 3.

—Criterios generales:

Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación.—Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos:
 - Analista programador.
 - Delineante proyectista.
 - Dibujante proyectista.
 - Jefes de Áreas y Servicios.

- Empleados:
 - Jefes de Áreas y Servicios.
- Operarios:
 - Jefe de taller.
 - Maestro industrial.

–Tareas:

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

1.–Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automatización, 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 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:

Aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación.–Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Empleados:
 - Delineantes de 1.^a
 - Técnicos administrativos (Controller...).
 - Técnicos laboratorio.
 - Técnicos organización.
- Operarios:
 - Encargados.
 - Profesional de oficio especial.

–Tareas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.–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.).

13.–Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben 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.

14.–Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as 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.

15.–Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios 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.

16.–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.–Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Empleados:
 - Delineante de 2.^a
 - Oficiales administrativos de 1.^a y 2.^a
 - Comercial.
- Operarios:
 - Chofer de camión.
 - Coordinadores de grupo.
 - Profesionales de oficio de 1.^a y 2.^a
 - Profesional siderúrgico de 1.^a y 2.^a
 - Personal de diques y buques (2).

–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, automatización, 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 cierta complejidad de preparación de 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 elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

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

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

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

15.—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.

Grupo profesional 6.

—Criterios generales:

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

Formación.—Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Empleados:
 - Almacenero.
 - Auxiliares en general.
 - Dependiente.
 - Operador de ordenador.
 - Telefonista.

Las categorías que exigen título o autorización (Guarda Jurado) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán, por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

- Operarios:
 - Chófer de turismo.
 - Conductor de máquina.
 - Especialista.
 - Profesional de oficio de 3.^a
 - Profesional siderúrgico de 3.^a

—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, automatización, 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 de producción 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 de transmisión de información, fax, etc.

16.–Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.

17.–Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

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

19.–Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

20.–Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

Grupo profesional 7.

–Criterios Generales:

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Empleados:
 - Ordenanza.
 - Portero.

- Operarios:

- Peón Especialista.
- Aprendiz 16 años.
- Aprendiz 17 años.
- Aprendiz mayor de 18 años (1.º, 2.º y 3.º año).

- Tareas:

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

- 1.—Tareas manuales.

- 2.—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 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.

Clasificación Profesional:

		TÉCNICOS	GRUPO
		Analista de Sistemas (titulado superior) Arquitectos Directores de áreas y servicios Ingenieros Licenciados	1
		Titulados Superiores de entrada A.T.S. y/o D.U.E. Arquitectos Técnicos (aparejadores) Proyectistas Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura Graduados Sociales y/o Diplomado en Rel. Lab. Ingenieros Técnicos (peritos)	2

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
Jefes de Taller Maestro Industrial	Jefes de Áreas y Servicios	Analista Programador Delineante Proyectista Dibujante Proyectista Jefes de Áreas y Servicios	3
Encargados Profesional de Oficio Especial	Delineante 1. ^a Técnicos Administrativos (Controller) Técnicos Laboratorio Técnicos Organización		4
Chófer de Camión Coordinador de grupo Profesional de Oficio de 1. ^a y 2. ^a Profesional Siderúrgico de 1. ^a y 2. ^a	Delineante 2. ^a Oficiales Administrativos de 1. ^a y 2. ^a Comercial		5

OPERARIOS	EMPLEADOS	TÉCNICOS	GRUPO
Chófer de turismo Conductor de máquina Especialista Profesional de Oficio de 3. ^a Profesional Siderúrgico de 3. ^a	Almacenero Auxiliares en general Dependiente Operador de Ordenador Telefonista		6
Peón Especialista Aprendiz de 16 años Aprendiz de 17 años Aprendiz > 18 años de (primer, 2. ^o y tercer año)	Ordenanza Portero		7

Artículo 71. Regulaciones concretas.

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan lo siguiente:

a) En el Grupo Profesional 2 se integran los Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) si no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un periodo de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el Grupo Profesional 1.

b) Los Peones Especializados son aquellos operarios mayores de 18 años que realizan operaciones propias de especialista sin haber adquirido la capacitación suficiente para finalizarlas con un acabado y rendimiento adecuado y correcto y que no han llegado a alcanzar un grado de conocimiento completo en sistemas de calidad total, sistemas de prevención, etc. Estos Peones Especializados permanecerán clasificados en el Grupo Profesional 7 durante un periodo máximo de 6 meses, consecutivos o alternos, pasando, una vez transcurrido dicho periodo, a integrarse en el Grupo Profesional 6. En el caso de las empresas expresamente adheridas al Plan de Fomento de la Contratación Indefinida en el Sector, las personas trabajadoras clasificadas en el Grupo 7 permanecerán en el mismo un plazo de dos años desde la fecha de su contratación.

c) Dentro de la descripción de cada Grupo Profesional se facilita, con criterio orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de cotización a la seguridad social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían las personas trabajadoras incluidas en dicho Grupo.

Artículo 72. Salarios de Grupos Profesionales.

Durante los cuatro años de vigencia de este convenio las Empresas garantizarán un Salario Bruto para las personas trabajadoras mayores de 18 años –excepto los que estén vinculados a la Empresa por Contratos de Formación o en Prácticas– de acuerdo con las siguientes normas:

1.º En el año 2022 la cuantía bruta anual del Salario Garantizado que deberá percibir cada trabajador según el Grupo Profesional en que se encuentre encuadrado será la siguiente:

GRUPO	S. GARANTIZADO
Grupo 1	27.413,91 euros
Grupo 2	26.673,04 euros
Grupo 3	25.932,19 euros
Grupo 4	25.085,43 euros
Grupo 5	24.344,18 euros
Grupo 6	23.709,56 euros
Grupo 7	22.545,30 euros

2.º En el año 2023 la cuantía bruta anual del Salario Garantizado que deberá percibir cada persona trabajadora según el Grupo Profesional en que se encuentre encuadrado será la siguiente:

GRUPO	S. GARANTIZADO
Grupo 1	28.647,54 euros
Grupo 2	27.873,33 euros

GRUPO	S. GARANTIZADO
Grupo 3	27.099,14 euros
Grupo 4	26.214,28 euros
Grupo 5	25.439,67 euros
Grupo 6	24.776,49 euros
Grupo 7	23.559,84 euros

3.º En el año 2024 la cuantía bruta anual del Salario Garantizado que deberá percibir cada persona trabajadora según el Grupo Profesional en que se encuentre encuadrado será la siguiente:

GRUPO	S. GARANTIZADO
Grupo 1	29.936,68 euros
Grupo 2	29.127,63 euros
Grupo 3	28.318,60 euros
Grupo 4	27.393,92 euros
Grupo 5	26.584,46 euros
Grupo 6	25.891,43 euros
Grupo 7	24.620,03 euros

4.º En el mes de enero de 2025, se realizará una actualización de la tabla de Salario Garantizado, de forma que si el incremento del IPC estatal en el periodo 1 de enero 2021 a 31 de diciembre de 2023, fuera superior al 14,12% (correspondiente a los incrementos aplicados en 2022, 2023 y 2024), el diferencial correspondiente se aplicará a la tabla de Salario Garantizado vigente, y con fecha de efecto 1 de enero de 2025 y por tanto sin pago de atrasos, sirviendo la nueva tabla como punto de partida para la aplicación a la tabla de salario garantizado del incremento correspondiente al año 2025.

En el caso de que el resultado de la actualización resultase negativo no se aplicará revisión alguna a la tabla, consolidándose la misma como base de la aplicación del incremento salarial para 2025.

Para establecer el importe que deba tener el salario garantizado en 2025, se tomará como base el Salario Garantizado para cada Grupo Profesional que resulte de aplicar el porcentaje de incremento que resulte de la aplicación de los criterios establecido en el artículo 41. A apartado D). 2.2 a la tabla actualizada conforme a lo establecido en los párrafos anteriores.

5.º Para establecer el importe que deba tener este concepto el año 2026, se tomará como base el Salario Garantizado para cada Grupo Profesional en el valor medio que hubieran tenido respectivamente en el año 2025 y se aplicará, el porcentaje de incremento que resulte de la aplicación de los criterios establecido en el artículo 41.A) apartado E).2.

6.º La cifra de Salario Garantizado que resulte en cada momento se abonará distribuida en 12 pagas ordinarias y 2 gratificaciones extraordinarias, sin perjuicio de la posibilidad de prorratear las dos gratificaciones extraordinarias en las doce ordinarias por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores.

7.º Para el cómputo de estos Salarios Garantizados por Grupos Profesionales se incluirán todos los conceptos, incluido el Plus Carencia de Incentivos, excepto la antigüedad, los pluses de penosidad, toxicidad, peligrosidad, y la prima a la producción, en Empresas con sistemas de incentivos, por rendimientos superiores a 68 puntos Bedaux, 114,68 del sistema centesimal o equivalentes en cualquier otro sistema de medición. No obstante las personas trabajadoras que vinieran percibiendo a fecha de firma del presente convenio el Plus Carencia de Incentivos adicionalmente al Salario Garantizado, lo continuarán percibiendo en los mismos términos en que lo venían percibiendo, aplicando a este concepto el criterio de incremento salarial establecido para cada año de vigencia del convenio.

CAPÍTULO XVI.–PROYECTO SOBRE EMPLEABILIDAD

Artículo 73. Bolsa de Empleo, formación y recolocación de trabajadores afectados por el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y cierres de empresa.

Esta cláusula tiene valor normativo y despliega efectividad jurídica inmediata para todas las personas trabajadoras y empresas afectadas por este convenio de acuerdo a lo establecido en su ámbito personal (art. 3).

Las personas trabajadoras que extingan su contrato de trabajo a través del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o cierren sus empresas, además de inscribirse en el Servicio Público de empleo, deberán registrarse también en una bolsa o registro específico para las personas trabajadoras afectados por este convenio.

A tal fin, las partes firmantes del convenio están obligadas a negociar los correspondientes convenios de colaboración con el Servicio Navarro de empleo y demás organismos oficiales competentes, de manera que si resultase imprescindibles para el desarrollo de la actividad prevista en el convenio, se consiga la pertinente autorización oficial, si esta resultase imprescindible.

Con el fin de posibilitar en un futuro el cobro de un complemento económico o mejora sobre las prestaciones contributivas por desempleo para las personas trabajadoras que se inscriban en la bolsa, las aportaciones voluntarias o subvenciones que se pudiesen recibir, se ingresarán en una cuenta especial que será gestionada por un ente independiente, previa suscripción de un convenio de colaboración o suscripción de convenio especial.

El complemento que se pague con cargo a esta cuenta será fijado en su importe, requisitos y condiciones de abono por la Comisión Paritaria del Convenio, una vez evaluado por esta el capital económico acumulado en esa cuenta especial.

Asimismo, este capital económico que se nutre de subvenciones o aportaciones voluntarias públicas o privadas financiará, además del anteriormente descrito complemento sobre las prestaciones contributiva, acciones formativas específicas y muy cualificadas para las personas trabajadoras afectadas por este convenio.

Estas acciones formativas serán distintas y complementarias a los cursos y demás acciones formativas organizadas por las entidades públicas o por los interlocutores sociales o por cualquier otra entidad.

Para facilitar la adquisición y mantenimiento de la especial cualificación profesional y la idoneidad de aptitud para el desempeño inmediato de tareas laborales de las personas trabajadoras, y por tanto para la recolocación inmediata de los mismo, las empresas deberán necesariamente y con carácter previo a toda contratación, comunicar a la Comisión Paritaria prevista en el convenio, sus necesidades de personal de nuevo ingreso o nuevas contrataciones así como los perfiles profesionales, académicos, y de titulación de estos nuevos empleos. La Comisión Paritaria definirá el contenido de esta comunicación así como el contenido de las decisiones formativas a la vista de esta información que continuamente reciba de las empresas, sobre sus necesidades de contratación y colocación.

Las empresas afectadas por este convenio realizarán sus nuevas contrataciones preferentemente con trabajadores incluidos en esta bolsa de recolocación y formación profesional continua.

Las personas trabajadoras incluidas en esta bolsa y que hayan realizado las acciones formativas específicas, recibirán la certificación oportuna acreditativa de haber realizado estas acciones formativas.

Los trabajadores incluidos en la bolsa están obligados a realizar las acciones formativas que se establezcan.

En la Comisión Paritaria del Convenio, sólo estarán presentes los firmantes del convenio puesto que la función que se le encomienda es de mera aplicación, desarrollo e interpretación del mismo, sin necesidad de proceder a una nueva negociación ni regulación.

Como obligación adicional a las previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, será preceptivo que con carácter previo al inicio del período de consultas a que está obligada por ley, la empresa comunique a la Comisión Paritaria del Convenio su decisión de poner en marcha el ERE así como los motivos del mismo.

CAPÍTULO XVII.–CONTRATAS Y SUBCONTRATAS DE OBRAS Y/O SERVICIOS

Artículo 74. Contratas y subcontratas de obras y/o servicios.

Las empresas de cualquier Sector, que presten servicios en régimen de contrata o subcontrata de obras o servicios para empresas del Sector de Industria siderometalúrgica, deberán pagar a sus trabajadores salarios que en ningún caso podrán ser inferiores a los salarios que para cada Grupo o Categoría Profesional se establezcan en el Convenio Colectivo Sectorial que corresponda a la empresa contratista o subcontratista en función del Sector de Actividad al que pertenezca.

No obstante lo anterior, las contratas y/o subcontratas existentes a fecha 1 de enero de 2020 se mantendrán en sus términos hasta su expiración natural por finalización del tiempo de vigencia pactado al constituirse el contrato (excluidas prórrogas), siempre y cuando la contrata se hubiera constituido con anterioridad a la fecha de publicación del presente convenio.

En caso de contratas constituidas por tiempo indefinido, se establece un plazo de convergencia máximo de cinco años desde la fecha de publicación del presente convenio, momento en el cual deberán ajustarse a lo aquí establecido.

Lo aquí establecido no determina ninguna responsabilidad, subsidiaria ni solidaria para las empresas contratantes, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda a las empresas contratadas o subcontratadas.

CAPÍTULO XVIII.–TRABAJO A DISTANCIA, DESCONEXION DIGITAL Y DERECHO A LA INTIMIDAD

Artículo 75. Trabajo a distancia.

En materia de trabajo a distancia, será de aplicación lo establecido en la Ley 10/2021 de 9 de julio de trabajo a distancia, y lo que a continuación se establece. Será también de aplicación lo establecido en el artículo 48 del Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal en lo no previsto en el presente artículo.

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo recogerse el acuerdo entre las partes en documento denominado “acuerdo de trabajo a distancia”.

Corresponderá en todo caso a la empresa la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular. El tiempo mínimo de trabajo a distancia será del 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses. Si la persona trabajadora a distancia residiera a más de cien kilómetros del centro de trabajo, el tiempo mínimo de trabajo a distancia será de tres días semanales.

Las cuestiones referentes al trabajo a distancia se recogerán en las empresas en un Protocolo de Trabajo a Distancia en el cual, adicionalmente a las cuestiones anteriores, se incluirán las medidas de acceso al lugar designado por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia y/o las medidas alternativas para los supuestos en los cuales la persona trabajadora no acepte dicho acceso, los sistemas para la evaluación de riesgos laborales, los sistemas de control de la actividad laboral y del correcto uso de las herramientas e instrumentos de trabajo y las actuaciones para la instalación y retirada de dichos elementos y herramientas y la realización de las reparaciones y actualizaciones que fueran necesarias, así como las medidas necesarias para asegurar los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesarias.

3. La realización del trabajo a distancia serán reversibles por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

4. Siendo aconsejable que las personas que realicen o el trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa. Por ello las partes consideran conveniente que

los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

El equipo a suministrar por la empresa a la persona trabajadora a distancia, será el necesario para la prestación por la persona trabajadora de sus servicios laborales, debiendo cumplirse en todo caso las disposiciones del artículo 11 de la Ley 10/2021 de 9 de julio.

Se establece, a título orientativo, la siguiente enumeración de elementos y equipo:

–Silla ergonómica.

–Mesa de trabajo.

–Ordenador portátil dotado de los elementos y programas informáticos. necesarios para el cumplimiento de las obligaciones profesionales.

–Teléfono móvil.

–Pantalla adicional.

–Teclado.

–Ratón.

–Cascos con micrófono para las video y audio conferencias.

–Material oficina.

La enumeración antes indicada es simplemente orientativa, en consecuencia, no excluye la obligación de entregar otros elementos y herramientas de trabajo que sean precisas. Igualmente no será obligatoria la entrega de todos los elementos antes citados cuando la entrega de alguno o algunos de ellos no sea necesaria.

El equipo y en general los elementos de trabajo proporcionados por la empresa en los casos de trabajo a distancia se destinarán por la persona trabajadora de forma exclusiva a su uso profesional y para el desempeño por la persona trabajadora de sus funciones profesionales. Queda prohibido por tanto el uso personal o familiar, y en general cualquier uso no profesional del citado equipo y elementos de trabajo. La infracción de esta prohibición tendrá la consideración de falta laboral, cuya gravedad y calificación a efectos de gravedad de la falta dependerá de la gravedad de la infracción, de su reiteración, y del perjuicio que dicho incumplimiento genere a la empresa.

No obstante lo anterior, las empresas podrán, si así lo estiman, autorizar el uso personal de los elementos y equipos de trabajo. A tal efecto la autorización deberá constar de forma expresa y escrita, en la cual se consignarán, en su caso, los supuestos y límites de la autorización.

Corresponderá igualmente a la persona trabajadora a distancia el mantenimiento del equipo y elementos de trabajo en estado adecuado de conservación y uso para el desempeño de sus funciones.

Sin perjuicio de lo anterior, serán de cuenta de la empresa los gastos necesarios para el mantenimiento de los elementos de trabajo y equipos proporcionados a las personas trabajadoras a distancia, así como su reposición en caso de avería irreparable, o agotamiento de vida útil. Serán igualmente a cuenta de la empresa los gastos para el transporte y la entrega, colocación y puesta en funcionamiento de los elementos y equipos de trabajo, así como los de retirada de los citados elementos en caso de avería, finalización e vida útil, sustitución por cualquier otra causa o finalización del acuerdo de trabajo a distancia.

La empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas que para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, así como el cumplimiento de la obligación de destinar los elementos y equipos de trabajo a uso exclusivamente profesional. Las medidas de vigilancia y control deberán respetar el derecho a la intimidad de la persona trabajadora y de las mismas se informará a la RRSS.

En cualquier caso la empresa cumplirá con lo reflejado en la ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el artículo 49 del Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

Las personas trabajadoras deberán poner a disposición de la empresa los elementos y equipos de trabajo en caso de avería, finalización de vida útil, sustitución de los mismos por cualquier otra causa, finalización del acuerdo de trabajo a distancia o extinción de la relación laboral.

No obstante lo anterior, las empresas podrán establecer programas que permitan a las personas trabajadoras adquirir los citados herramientas y equipos en las condiciones que se establezcan en los citados programas.

Las personas trabajadoras en sistema de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa.

Las empresas compensarán a las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia en el importe mensual bruto de 50 euros, que comprende y en el que se incluyen todos los gastos compensables derivados de la situación de trabajo a distancia. El citado importe se refiere a personas trabajadoras a jornada completa que presten trabajo en régimen de trabajo a distancia al 100% de la jornada laboral, disminuyéndose proporcionalmente para los supuestos de contratos a tiempo parcial o porcentaje de trabajo a distancia inferior al 100%.

El importe compensatorio solo se abonará en periodos de actividad, no abonándose en consecuencia en periodos de inactividad, sea cual sea la causa de la misma (vacaciones, IT, licencias retribuidas o no, excedencia y cualesquiera otras en las que la persona trabajadora no preste servicios).

Artículo 76. Desconexión digital.

De conformidad con lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 2/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se reconoce y regula el derecho de las Personas trabajadoras sometidas a este convenio a la desconexión digital, al objeto de garantizar fuera del tiempo de trabajo el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como si intimidad personal y familiar.

De conformidad con lo establecido en el artículo 88.2 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, las empresas, previa audiencia a la Representación Legal de los trabajadores, elaborarán políticas internas en las que se recojan los derechos de desconexión digital, las condiciones y modalidades de su ejercicio, los supuestos de excepción las acciones formativas.

En todo caso, y con carácter general, se recomiendan las siguientes prácticas, salvo para supuestos de excepción que para supuestos de fuerza mayor o situación de extraordinaria o urgente necesidad se establezcan:

- No remitir correos electrónicos, ni mensajes ni realizar llamadas telefónicas fuera de las jornadas y horarios habituales de trabajo ni en fines de semana, festivos, vacaciones ni en día de disfrute de licencias, sean o no retribuidas, ni en los días de libre disposición,

- Promover la utilización de la configuración de envío retardado cuando los correos electrónicos deban enviarse fuera de horario laboral salvo en los supuestos de excepción que requieran remisión y recepción inmediata.

- Programar o facilitar la programación de respuestas automáticas para los períodos de ausencia, indicando las fechas de ausencia y los datos de localización de la persona trabajadora a la que se hubiese encomendado la sustitución de la persona ausente.

- No convocar reuniones por herramientas telemáticas (Teams, Zoom etc...) fuera de las jornadas y horarios habituales de trabajo ni en fines de semana, festivos, vacaciones ni en día de disfrute de licencias, sean o no retribuidas, ni en los días de libre disposición,

- Restringir y limitar las llamadas, mensajes, correos electrónicos y convocatorias a las personas implicadas.

- Promover la utilización de herramientas de videoconferencia para la celebración de reuniones, las cuales se celebrarán en horario laboral.

- Que las convocatorias a reuniones, incluyan la hora de comienzo y finalización de la misma, y la documentación e información relevante que vaya a ser tratada en la misma, al objeto de evitar dilaciones innecesarias y duraciones excesivas. Las convocatorias respetaran el horario de comida estableciendo un periodo de 2 horas.

- Prestar especial atención al derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de trabajo a distancia.

A los efectos de las prácticas antes reseñadas, se consideran situaciones de excepción todas aquellas situaciones de fuerza mayor, y aquellas en las que, como consecuencia de las circunstancias concurrentes, exista o pueda existir un riesgo para las personas, bienes de la empresa, o un peligro o potencial perjuicio para el negocio cuya urgencia requiera la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas. Todo ello sin perjuicio de lo que específicamente se establezca en las políticas de desconexión digital que elaboren las empresas.

Las empresas no podrán adoptar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso correcto de su derecho a la desconexión digital en los términos en los que esté implantado en la empresa.

Artículo 77. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Conforme a lo establecido en el artículo 87 del de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y el Convenio Estatal para la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del Sector de Metal se reconoce y regula el derecho de las personas trabajadoras sometidas a este convenio a la intimidad en lo referente al uso de dispositivos digitales en el ámbito del trabajo.

Las empresas establecerán, con la participación de la representación legal de los trabajadores, los criterios de utilización de dispositivos digitales, conforme a lo establecido en el artículo 87 de la LOPDGDG.

Como criterio general, y salvo que en los citados criterios se establezca lo contrario, los dispositivos digitales que las empresas pongan a disposición de las personas trabajadoras solo podrán utilizarse para fines laborales y profesionales.

En caso de autorizarse por la empresa usos personales o privados distintos de los laborales o profesionales, deberán consignarse por escrito, de modo preciso, y con la mayor claridad y transparencia, los usos personales o privados autorizados y, en su caso, los tiempos y/o periodos en los que son posibles dichos usos particulares o privados.

Las empresas podrán acceder a los dispositivos digitales y al contenido de los mismos a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales de la persona trabajadora (entre ellas las relativas al uso de dispositivos digitales) y de garantizar la integridad de los dispositivos así como de las redes o entornos laborales a los que los dispositivos estuviesen conectados.

En caso de autorizarse por la empresa el uso de dispositivos digitales para usos personales o privados, la facultad de acceso deberá ejercitarse en todo caso de forma que se garantice la intimidad de la persona trabajadora en relación con los citados usos personales o privados.

CAPÍTULO XIX.–PLAN DE ESTABILIZACIÓN Y CREACIÓN DE EMPLEO DEL SECTOR SIDEROMETALÚRGICO DE NAVARRA

Artículo 78.

Las partes firmantes del convenio manifiestan su voluntad de que el convenio de la siderometalúrgica de Navarra contribuya al mantenimiento de los niveles de empleo.

En este punto, y a título de recomendación, se plantean las siguientes medidas.

1.–Reducciones de jornada y salarios para el supuesto de situaciones de crisis coyuntural o estructural.

En el caso de que durante la vigencia de este convenio, se produzcan excedentes de plantilla por sobrecapacidad productiva de naturaleza estructural o para responder a determinadas coyunturas, como alternativa a los ajustes de plantilla externos a través de expedientes de regulación de empleo de cualquier naturaleza, se recomienda la activación de soluciones alternativas, temporales o permanentes de reducción de jornada y salario tendentes a establecer fórmulas del reparto de empleo con el objetivo de asegurar los puestos de trabajo en riesgo.

En consecuencia se recomienda que en las empresas donde exista un excedente de plantilla, la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores valoren, entre las medidas a adoptar, y como medida social dirigida a paliar o incluso evitar la pérdida de puestos de trabajo, la adopción de acuerdos de reducción temporal o definitiva de la jornada laboral y el salario proponiéndose

como modelo un régimen horario de 6 horas de trabajo y 4 turnos para mantener la empleabilidad, con la reducción de salario que las partes acuerden.

Adicionalmente a lo anterior, las partes firmantes se comprometen a mantener reuniones con entidades públicas al objeto de solicitar la colaboración pública para la obtención de recursos que permitan que la reducción de salario sea inferior a la reducción de jornada (se plantea como modelo “reducción de salario = 50% de la reducción de jornada”) y que se mantenga la cotización de las personas trabajadoras afectadas para evitar pérdida de prestaciones. Igualmente para la realización de experiencias piloto dirigidas analizar y valorar la adopción de estos modelos o similares con carácter definitivo.

En el caso de que la legislación laboral establezca un plan general de reducción de jornada se convocará la Mesa Negociadora del Convenio para adaptar dicha legislación y, si procede, incorporarla al convenio.

2.–Contrato de relevo y jubilación parcial en el sector manufacturero.

En caso de prorrogarse por ley la jubilación parcial de industria manufacturera, las partes se comprometen a impulsar el modelo en el sector.

3.–Reducción de la jornada para mayores de 55 años vinculada a mantenimiento de empleo.

Se recomienda a las empresas que tengan procesos de trabajo penosos desde el punto de vista físico, que valoren la adopción e implantación de medidas que permitan que las personas trabajadoras a partir de los 55 años que realicen directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industria puedan acogerse de forma voluntaria a reducciones de jornada y salario en los términos y porcentajes que las partes acuerden.

Adicionalmente a lo anterior, las partes firmantes se comprometen a mantener reuniones con entidades públicas al objeto de solicitar la colaboración pública para la obtención de recursos que permitan que la reducción de salario sea inferior a la reducción de jornada (se plantea como modelo “reducción de salario = 50% de la reducción de jornada”) y que se mantenga la cotización de las personas trabajadoras afectadas para evitar pérdida de prestaciones. Igualmente para la realización de experiencias piloto dirigidas analizar y valorar la adopción de estos modelos o similares con carácter definitivo.

Se recomienda que estas medidas, salvo que se adopten en un contexto de crisis que exija reducción de plantilla, vayan acompañadas de contrataciones de nuevas personas trabajadoras.

4.–Formación en competencias digitales.

Se recomienda que las empresas incluyan en sus planes de formación medidas específicas de formación en competencias digitales, al objeto de habilitar a las personas trabajadoras para la ocupación de los puestos que se prevea que se pueden generar en el futuro como consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías, dando prioridad a dichas personas trabajadoras, en la medida en que su capacitación lo permita, para la ocupación de dichos puestos en el futuro.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.–INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Será de aplicación en esta materia lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento se iniciará por la Dirección de la empresa la cual comunicará por escrito el inicio del periodo de consultas a la Representación Legal de las personas trabajadoras y a la Comisión Paritaria del presente convenio.

A la comunicación de inicio del periodo de consultas se acompañará la documentación acreditativa de la concurrencia de las causas de inaplicación alegadas por la Dirección de la empresa. Dicha documentación será la siguiente:

1.–Memoria explicativa que comprenda las siguientes cuestiones:

- a) Detalle de las medidas propuestas.
- b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.

- c) Los objetivos que se pretenden alcanzar.
- d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la Empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.
- e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en las personas trabajadoras afectadas.

2.—Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa, que podrá ser emitido por técnicos independientes externos a la empresa o por responsables de la Empresa. Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades y, en su caso, informe de auditores).

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

La comunicación a la Comisión Paritaria deberá ir acompañada de la comunicación a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

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

Durante el periodo de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales desde la fecha de comunicación de inicio del citado periodo a la Comisión Paritaria, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

La duración del periodo de consultas podrá ampliarse siempre que exista acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras. El acuerdo de ampliación deberá constar por escrito en acta.

El periodo de consultas versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance. En dicho periodo la Dirección de la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son ciertas y las medidas propuestas justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo.

En todo caso las partes, en cualquier momento, podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales regulados en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra. Dicha sustitución requerirá el acuerdo expreso y escrito de ambas partes; Dirección de la Empresa y Representación Legal de las personas trabajadoras, el cual deberá manifestar la expresa y clara voluntad de las partes de sustituir el periodo de consultas y el sometimiento también expreso al procedimiento de mediación o al de arbitraje que en todo caso tendrá que ser voluntario.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas antes reseñadas, 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, establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar por la correcta aplicación de lo acordado e incluir procedimientos para la revisión anual del acuerdo para los supuestos de desaparición o modificación de las causas que lo motivaron. Además, en caso de referirse el acuerdo de inaplicación a las condiciones salariales, deberá incluir un Plan de Convergencia de las condiciones salariales de la empresa a las Tablas de Salario Garantizado del Convenio. 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 el plazo máximo de siete días desde su firma.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, o si sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, las partes no alcanzasen acuerdo, 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. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra, salvo que las partes hubiesen previamente sustituido el periodo de consultas por un trámite de mediación ante el citado Órgano de Solución Autónoma de conflictos Laborales.

El sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas las partes para dicho sometimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos o, mientras esta no esté constituida, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si esta fuera competente. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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 y a la comisión paritaria a los solos efectos de depósito.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Las Tablas de Salarios que hasta el año 1.991 venían figurando como anexo III al convenio desaparecieron del mismo en las siguientes condiciones:

Dada la necesidad inexcusable de partir de una estructura salarial determinada, las Empresas existentes en el momento de la firma de este convenio actuarán de la forma siguiente:

–Aquellas que con anterioridad venían disponiendo de una estructura salarial propia, seguirán aplicándola en lo sucesivo.

–Las Empresas que utilizaban las Tablas de Salarios Mínimo del anexo III, como estructura salarial de referencia, continuarán aplicando las vigentes a 31-XII-1.991, actualizadas, en los años sucesivos, con los incrementos salariales de carácter general que se pacten en los correspondientes Convenios Regionales de Industrias Siderometalúrgicas de Navarra.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.–MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

1.–Normas comunes.

1.1. Ámbito de aplicación. Las medidas y el protocolo de actuación aquí regulado tendrán el mismo ámbito de aplicación territorial, funcional, personal y temporal que el establecido con carácter general en este convenio, con las especificaciones del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. En este sentido, también se aplicará el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros, tal como establece el artículo 4 del referido RD 1026/24, y en la medida de lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

1.2. Carácter supletorio de las medidas sectoriales. En todo caso, estas medidas y su protocolo se aplicarán con carácter supletorio a las medidas que tengan establecidas en cada empresa o puedan establecer en el futuro.

2.–Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

2.1. Objetivos.

2.1.1. **Objetivo general.** Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Se trata de medidas que faciliten la igualdad real y efectiva de los derechos de la persona LGTBI, así como la no discriminación directa e indirecta en las relaciones laborales comprendidas en el marco de este convenio y de este anexo.

2.1.2. **Objetivos particulares.** Las partes signatarias del convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024 para garantizar los derechos de las personas LGTBI, acordamos la adopción de estas medidas por las empresas de este sector (obligatorias para las empresas de 50 trabajadores o más y la adopción voluntaria por el resto de las empresas de este sector según dispone la legislación vigente). Con esta finalidad se establecen los siguientes objetivos particulares del sector:

- 1) Promover políticas específicas para la eliminación de cualquier discriminación y/o acoso por motivos discriminatorios en orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- 2) Favorecer entornos de trabajo libres y respetuosos para las personas del colectivo LGTBI.
- 3) Sensibilizar a las plantillas de las empresas en materia de derechos e igualdad de oportunidades de las personas del colectivo LGTBI.

2.2. **Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.** Sin perjuicio de la libertad de las empresas y sus plantillas para determinar el contenido de las medidas planificadas, las empresas del ámbito de este convenio sectorial deberán contemplar (salvo que dispongan de medidas propias), al menos, las siguientes medidas:

2.3. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

a) Establecer una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como la expresión de género y/o características sexuales.

b) Incluir el compromiso de las empresas con la no discriminación hacia el colectivo LGTBI a través de la inclusión de garantías de no discriminación y de prevención de situaciones de acoso en los textos de sus documentos, tales como los de RSC y Código Ético, para garantizar la creación de entornos laborales inclusivos que favorezcan la diversidad y que pongan fin a la discriminación de las personas LGTBI.

c) Trasladar, si cabe, a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, los compromisos asumidos en relación al colectivo LGTBI.

2.4. Acceso al empleo.

a) Establecer criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas de los colectivos especialmente vulnerables.

b) Impartir formación adecuada a las personas que intervengan y gestionen los procesos de selección con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

c) Fomentar colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a las personas especialmente vulnerables así como las víctimas de la violencia contra las personas LGTBI.

2.5. Clasificación y promoción profesional.

a) Regular internamente criterios objetivos para evitar la discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la clasificación y los procesos de promoción profesional, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

b) Promover medidas de acción positivas en los procesos de promoción profesional de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, y en igualdad de condiciones con el resto de los candidatos.

2.6. Formación, sensibilización y lenguaje.

a) Integrar en los planes de formación de la plantilla módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, que contengan al menos: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

b) Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en este convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.

c) Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en los órganos o comisiones instructoras de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

d) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras.

2.7. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

a) Difundir entre la plantilla el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI regulado en este convenio.

b) Designar una persona representante de la plantilla para la información y tramitación de denuncias de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad y expresión y características sexuales, de acuerdo con lo previsto en el protocolo del anexo II.

c) Promover soluciones para garantizar la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras, especialmente personas trans, en las instalaciones de las empresas tales como vestuarios y baños.

d) Facilitar la elección del tallaje de EPIs y vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

e) Incluir en las encuestas de clima laboral factores referentes al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales en las encuestas de clima laboral realizadas por la empresa.

2.8. Permisos y beneficios sociales.

a) Las partes se comprometen a revisar de forma continua la terminología utilizada en este convenio, y en concreto en lo relativo a los permisos familiares, utilizando palabras neutras. Así, por ejemplo, se dará preferencia a términos como progenitores, en vez del padre o la madre para reconocer la diversidad familiar.

b) Igualar la interpretación de los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en convenio colectivo sin hacer distinción por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

c) Difundir los permisos de conciliación y beneficios sociales recogidos en convenio colectivo para el conocimiento de las personas trabajadoras.

2.9. Régimen disciplinario. Las partes firmantes para garantizar los principios de libertad de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo genérica o familiar, incorporan en el régimen disciplinario las siguientes conductas sancionables:

–Faltas leves:

a) Manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar.

–Faltas graves:

a) Hacer chistes, burlas y/o comentarios ofensivos que ridiculicen el sexo; el origen racial o étnico; la religión o convicciones; la discapacidad; la edad; la orientación sexual; la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de cualquier otra persona trabajadora.

–Faltas muy graves:

a) Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI.

b) El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBI.

c) La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBI+ entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima.

d) Divulgación de imágenes, vídeos o mensajes que atenten contra la intimidad de las personas trabajadoras, incluido aquellas que contengan contenido LGTBIfóbico”.

INCREMENTO SALARIAL Y CUANTÍAS APLICABLES DE DIVERSOS CONCEPTOS, EN EL CONVENIO DEL METAL DE NAVARRA 2022

1. Incremento salarios reales = 4,5%.
2. Incremento salarial = 4,5% sobre tabla de Salario Garantizado 2021.
3. Plus Carencia de Incentivos: 98,54 euros.
4. Antigüedad:

TRIENIO	IMPORTE
1.º	156,26 euros
2.º	312,54 euros
3.º	546,89 euros
4.º	703,02 euros
5.º	780,92 euros
6.º	1.016,07 euros
7.º	1.093,73 euros
8.º	1.171,87 euros
Sucesivos	80,09 euros

5. Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad, centros sanitarios y nocturnidad: 4,5%.

6. Viajes y dietas:

En aquellos desplazamientos que deban efectuar las personas trabajadoras por cuenta de la empresa, percibirán además de los gastos de transporte, la cantidad de 43,33 euros por dieta completa, a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días, en cuyo caso el valor de la dieta será de 52,78 euros/día.

La media dieta se pagará a razón de 25,10 euros.

7. Salarios Garantizados de Grupos Profesionales: 4,5%.

INCREMENTO SALARIAL Y CUANTÍAS APLICABLES DE DIVERSOS CONCEPTOS, EN EL CONVENIO DEL METAL DE NAVARRA 2023

GRUPO	S. GARANTIZADO
Grupo 1	27.413,91 euros
Grupo 2	26.673,04 euros
Grupo 3	25.932,19 euros
Grupo 4	25.085,43 euros
Grupo 5	24.344,18 euros
Grupo 6	23.709,56 euros
Grupo 7	22.545,30 euros

1. Incremento salarios reales = 4,5%.
2. Incremento salarial = 4,5% sobre tabla de Salario Garantizado 2022.
3. Plus Carencia de Incentivos: 102,98 euros.
4. Antigüedad:

TRIENIO	IMPORTE
1.º	163,29 euros
2.º	326,60 euros
3.º	571,50 euros
4.º	734,66 euros
5.º	816,06 euros
6.º	1.061,80 euros
7.º	1.142,95 euros
8.º	1.224,61 euros
Sucesivos	83,69 euros

5. Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad, centros sanitarios y nocturnidad: 4,5%
6. Viajes y dietas:

En aquellos desplazamientos que deban efectuar las personas trabajadoras por cuenta de la empresa, percibirán además de los gastos de transporte, la cantidad de 45,28 euros por dieta completa, a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días, en cuyo caso el valor de la dieta será de 55,16 euros/día.

La media dieta se pagará a razón de 26,23 euros.

7. Salarios Garantizados de Grupos Profesionales: 4,5%.

GRUPO	S. GARANTIZADO
Grupo 1	28.647,54 euros
Grupo 2	27.873,33 euros
Grupo 3	27.099,14 euros
Grupo 4	26.214,28 euros
Grupo 5	25.439,67 euros
Grupo 6	24.776,49 euros
Grupo 7	23.559,84 euros

INCREMENTO SALARIAL Y CUANTÍAS APLICABLES DE DIVERSOS CONCEPTOS, EN EL CONVENIO DEL METAL DE NAVARRA 2024

1. Incremento salarios reales= 4,5%.
2. Incremento salarial = 4,5% sobre tabla de Salario Garantizado 2023.
3. Plus Carencia de Incentivos: 107,61 euros.

TRIENIO	IMPORTE
1.º	170,64 euros
2.º	341,30 euros
3.º	597,22 euros
4.º	767,72 euros
5.º	852,78 euros
6.º	1.109,58 euros
7.º	1.194,38 euros
8.º	1.279,72 euros
Sucesivos	87,46 euros

4. Antigüedad:
5. Pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad, centros sanitarios y nocturnidad: 4,5%.
6. Viajes y dietas:

En aquellos desplazamientos que deban efectuar las personas trabajadoras por cuenta de la empresa, percibirán además de los gastos de transporte, la cantidad de 47,31 euros por dieta completa, a no ser que el desplazamiento tenga una duración inferior a tres días, en cuyo caso el valor de la dieta será de 57,64 euros/día.

La media dieta se pagará a razón de 27,41 euros.

6. Salarios Garantizados de Grupos Profesionales: 4,5%.

GRUPO	S. GARANTIZADO
Grupo 1	29.936,68 euros
Grupo 2	29.127,63 euros
Grupo 3	28.318,60 euros
Grupo 4	27.393,92 euros
Grupo 5	26.584,46 euros
Grupo 6	25.891,43 euros
Grupo 7	24.620,03 euros