

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo», en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACION

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.—Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO**JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA****CONSEJERIA DE EMPLEO,
IGUALDAD Y JUVENTUD****DELEGACION PROVINCIAL DE TOLEDO**

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Siderometalúrgica de Toledo, número de Código de Convenio 4500305011981 suscrito, de una parte, por siete representantes de la Asociación Provincial de Empresarios del Metal de Toledo y de otra, en nombre de los trabajadores, por las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., firmado el 3 de febrero de 2011, y presentado ante este Organismo el día 22 de marzo de 2011, tras las modificaciones efectuadas en el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1 de 1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; artículo 8, del Decreto 98 de 2010, de 1 de junio de 2010 por el que se establece la Estructura Orgánica y las Competencias de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud y Decreto 77 de 2006, de 6 de junio de 2006, capítulo II, artículo 7, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes Organos de la Consejería de Trabajo y Empleo (hoy Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud), esta Delegación Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo 27 de abril de 2011.—El Delegado Provincial de Empleo, Igualdad y Juventud, Pedro Antonio López Gómez.

**ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO
COLECTIVO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA
DE TOLEDO**

En Toledo, siendo las 11,00 horas del día 3 de febrero de 2011, se reúne la Comisión Mixta del Convenio Provincial para las Industrias Siderometalúrgica de Toledo y acuerdan:

1. La firma del Convenio Colectivo del Sector antes citado para los años 2010 y 2011, adjuntando texto de dichos acuerdos.

2. Remitir dicho Convenio Colectivo a la Dirección Provincial de Trabajo de Toledo, a efectos de su depósito, registro y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, lo firman en el lugar y fecha al principio indicados.

Por Asociación de Empresarios.—(Firmas ilegibles). Por Comisiones Obreras.—(Firmas ilegibles). Por Unión General de trabajadores.—(Firmas ilegibles).

**ACTA SUBSANACION DE ERRORES COMISION
NEGOCIADORA DEL CONVENIO PARA LAS
INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS
DE LA PROVINCIA DE TOLEDO**

En Toledo, siendo las 10,00 horas del día 17 de marzo de 2011, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Provincial del Metal de Toledo al objeto de modificar los errores detectados en el texto del mismo, tal y como requiere en su informe de igualdad del citado convenio la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Toledo.

Así, las partes acuerdan subsanar los textos erróneos tal y como se detalla a continuación:

Primero: El artículo 28.2 queda redactado como sigue:

2.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la Resolución judicial o Administrativa.

Durante el primer año del inicio de esta situación el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El inicio de tal excedencia no se computará, en ningún caso, con anterioridad a la finalización del permiso por maternidad, paternidad, adopción o lactancia en el caso de haber optado por su acumulación en jornadas completas.

La excedencia para el cuidado de hijos tendrá los derechos y efectos que se establecen en el artículo 46.1 del ET y demás normas vigentes.

Cuando el trabajador y/o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Segundo: El artículo 28.3 quedará redactado como sigue:

3.- PROTECCION A LA MATERNIDAD.

Se estará a lo establecido en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar actualmente vigente.

- El permiso por lactancia a que se hace referencia en el apartado 1 del presente artículo será optativo por el padre/madre en caso de que ambos trabajen. Asimismo, en los efectos aquí señalados, se reconocerá la maternidad o paternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

- La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo, se estará a lo que resuelva la autoridad laboral, previo informe facultativo.

- La mujer trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, y estos serán concedidos de forma remunerada, previa justificación: cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas.

En caso de embarazo, para someterse a las técnicas de presencia sanitaria de la Seguridad Social.

- Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo. Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

- Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado.

Tercero: El artículo 43.3 queda redactado como sigue:

3.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) El acoso sexual, entendido éste como cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

b) El acoso por razón de sexo, considerado éste como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

c) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

d) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

e) 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 de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en algún otro lugar.

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

g) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

k) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

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

m) La desobediencia a las órdenes o mandatos a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio aleatorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de la autoridad. Tendrán consideración de abuso a la autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

n) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Cuarto: El artículo 45 queda redactado como sigue:

45.- SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL.

El Real Decreto 5 de 2000, de 4 de agosto regulan el derecho administrativo sancionatorio de los Empresarios, así como de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Agencias de Colocación y, simultáneamente representan las garantías de los/as trabajadores/as en un Estado Social y Democrático de Derecho. A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente Convenio Colectivo así como el Capítulo IV del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Quinto: Remitir dicha subsanación de errores a la Dirección Provincial de Trabajo de Toledo, a efectos de depósito, registro y publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Toledo, delegando para ello en D. Alfonso Garrido Sierra con D.N.I. 00788363S, como Secretario de Acción Sindical de la Federación de Industria de CC.OO.

Por la Asociación Empresarios.-(Firmas ilegibles). Por Comisiones Obreras.-(Firmas ilegibles). Por Unión General de Trabajadores.-(Firmas ilegibles).

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE TOLEDO Y SU PROVINCIA 2010-2011

PREAMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación Provincial de Empresarios del Metal de Toledo y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

1.- AMBITO FUNCIONAL.-El presente Convenio será de aplicación, en la provincia de Toledo, a todas las empresas metalúrgicas, sector Industria, dedicadas tanto al proceso de producción, como al de transformación en sus diversos aspectos y almacenaje. Asimismo será de aplicación en aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalúrgica o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También será de aplicación el Convenio Colectivo en las industrias de fabricación de envases metálicos o boterío cuando

en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán asimismo afectadas por el Convenio aquellas nuevas actividades afines o similares de las incluidas en los apartados anteriores al presente artículo.

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

En todos los convenios colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al provincial, serán obligatorias y mínimas las condiciones que aquí se establecen, no pudiendo ser modificados salvo para establecer condiciones más beneficiosas y todo ello consideradas globalmente y en cómputo anual.

2.- AMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de Trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

3.- AMBITO PERSONAL.- Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

4.- AMBITO TEMPORAL.- El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2011.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

5.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

6.- GARANTIAS PERSONALES.- Las Empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 y 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ABSORCION Y COMPENSACION.- Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen los niveles retribuidos en las mejoras económicas establecidas por las empresas a favor de sus productores, podrán ser compensadas con las fijadas en el presente Convenio, siendo sólo aplicable al mismo, en cuanto a la diferencia si existiera. Se respetarán asimismo, las situaciones personales, que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

7.- PRINCIPIOS GENERALES.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de las Empresas. Sin merma de la facultad que les corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan, según se recoge en el artículo 64.4d) del Estatuto de los Trabajadores.

8.- PRODUCTIVIDAD.- Conscientes las partes de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las organizaciones firmantes consideran clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones a nivel provincial, tomando como base los siguientes criterios:

a) El reconocimiento de que los salarios de productividad corresponden al rendimiento normal del puesto de trabajo y por lo tanto exigible al trabajador.

b) Los elementos que pesan sobre el nivel de productividad de una empresa que se han de considerar para la conducción de aumentos de productividad son los siguientes:

- Reducción del absentismo.
- Sistema de organización técnica del trabajo.
- Nivel tecnológico del equipo productivo.
- Antigüedad de la maquinaria.
- Política de inversiones.
- Política de producción: productos a fabricar y materias primas a utilizar.
- Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Estructura en la plantilla: categoría, niveles de autoridad, relaciones de dependencia jerárquica, etcétera.
- Empleo: mantenimiento de empleo, nuevos ingresos, jubilaciones, traslados.
- En el clima de la situación de las relaciones laborales.
- Política salarial y de incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- Racionalización de la organización productiva.

Los planes de productividad se establecen con la participación de los representantes de los trabajadores, considerando los factores anteriores y garantizando la vigilancia de su cumplimiento por ambas partes.

9.- ABSENTISMO.- Para mantener los niveles de productividad que asegure la necesaria estabilidad en las empresas que permitan garantizar la plena ocupación y el empleo, la representación de los trabajadores cooperará decididamente en la reducción del absentismo, de forma que la presencia, actividad y normalidad hagan posible los fines expresados.

CAPITULO III

CONTRATACION Y EMPLEO

10.- CONTRATACION.- Ambas partes, se comprometen, dentro de su ámbito territorial a desarrollar medidas concretas de cara a lograr la citada estabilidad en el empleo, acordando, sin perjuicio de las normas legales y reglamentarias vigentes, lo siguiente:

La contratación del personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizará por escrito en todos los casos.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección, los comités de empresa o delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Ser informados, con la debida antelación de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.
- b) Recibir de la empresa copia de los contratos, tanto de las nuevas contrataciones como de las prórrogas.
- c) Ser informados previamente en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.
- d) Ser informados previamente en aquellos supuestos de absorción de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta).

De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador o trabajadora, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia del representante legal de los trabajadores.

11.- PERIODO DE PRUEBA.- El periodo de prueba, cuando así conste por escrito, tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir, que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- No cualificados: Un mes.
- Eventuales hasta seis meses no cualificados: Quince días.

12.- MODALIDADES DE CONTRATACION.- Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector, en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, la contratación se ajustará a las siguientes modalidades:

a) **CONTRATACION FIJA O INDEFINIDA.**- Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

Las Empresas afectadas por este Convenio procederán a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos hasta alcanzar como mínimo los porcentajes anteriormente establecidos.

Si hasta transcurridos tres meses desde la terminación de contratos de trabajo temporales fuera preciso realizar nuevas contrataciones, se tendrán en cuenta para acceder a ellas, las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos con contratos eventuales, incluidos los formativos.

A tenor de lo que se establece actualmente en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.5, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo (se considera mismo puesto de trabajo los de un mismo Departamento Taller y una misma profesión) con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

En todo caso se estará a la normativa vigente en cada momento, en materia de contratación indefinida.

b) **CONTRATO PARA LA FORMACION:** El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. En consecuencia no será de aplicación esta modalidad de contratación para profesionales no cualificados y en particular para los Grupos VI y VII y Oficial de Tercera.

El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veintinueve años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. En todo caso, se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento en esta materia.

El número de trabajadores por centro de trabajo que las empresas podrán contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores: Uno.

De 6 a 10 trabajadores: Dos.

De 11 a 25 trabajadores: Tres.

De 25 a 40 trabajadores: Cuatro.

Más de 40 trabajadores: Cinco.

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a quienes estén vinculados a la empresa por un contrato de formación.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, mientras que la duración de la formación teórica en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada, pudiéndose acumular ésta.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en Tabla salarial.

c) **CONTRATO EN PRACTICAS.**- Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios cursado.

En consecuencia se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas a los grupos profesionales I, II, III, IV y V de este convenio.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder a dos años.

Las retribuciones del trabajador serán del 70% y 90% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Si el contrato en prácticas se celebra con trabajadores con discapacidad, las empresas podrán beneficiarse de las reducciones de cuota empresarial a la Seguridad Social conforme establece el R.D.L. 5 de 2006, de 9 de junio, actualmente vigente.

En todo caso, se estará a lo establecido en la normativa vigente en cada momento en esta materia.

d) **EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.**-Este contrato tendrá por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración máxima podrá ser de 12 meses en un periodo de 18 meses.

En el contrato se especificará con precisión y claridad las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato.

e) **OBRA O SERVICIO DETERMINADO.**- Tendrá por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

13.- **CONTRATO DE SUSTITUCION POR JUBILACION ANTICIPADA.**- La empresa estará obligada, a utilizar el contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación a los 64 años, siempre y cuando medie previa petición del trabajador afectado. En este supuesto se estará a lo regulado por el Real Decreto 1194 de 1985 y Ley 12 de 2001, o normativa que los sustituya.

14.- **CONTRATO DE RELEVO POR JUBILACION PARCIAL.**-La empresa vendrá obligada a realizar el contrato de relevo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y Capítulo III del Real Decreto 1131 de 2002, de 31 de octubre, para posibilitar la jubilación parcial, siempre que lo solicite el trabajador interesado.

15.- **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL. SUBCONTRATACION DE OBRAS Y SERVICIOS.**- Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, vacaciones.

Tal y como se recoge en el artículo 8 c) de la Ley 14 de 1994, sobre ETT, no se podrán celebrar contratos de puesta a disposición cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden 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, o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un periodo de tiempo superior a doce meses de una forma continua o discontinua por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de E.T.T.'S, como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las E.T.T.'S, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores/as de ETT se obligan a que el contrato de puesta a disposición garantice que estos perciban, al menos, en jornada ordinaria para la actividad normal los salarios establecidos en el presente convenio, incluidos los correspondientes a los descansos establecidos por Ley.

En materia de subcontratación de obras y servicios se estará a lo dispuesto en los artículos 42, 43 y 81 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto Ley 5 de 2006, de 9 de junio y demás normas de aplicación.

16.- CESES.

a) FINALIZACION DE CONTRATO DE DURACION DETERMINADA: Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra, por escrito, la terminación del mismo, con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

Si el contrato es de duración inferior al año, el preaviso o comunicación de cese, deberá de hacerse con una antelación mínima de tres días.

El incumplimiento por parte del empresario del plazo señalado en los párrafos anteriores, dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido. (Salario Base más Antigüedad más Plus de Actividad).

Al finalizar los contratos eventuales por circunstancias de la producción o de obra o servicio determinado, por causa no imputable al trabajador, las empresas vendrán obligadas a indemnizarles en la cuantía de ocho días por año de servicio, salvo en los de duración hasta seis meses que se indemnizará con un día de salario por mes trabajado.

b) FINIQUITOS: Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese al Trabajador o Trabajadora acompañando una propuesta de liquidación. El recibo de finiquito de la relación laboral entre Empresa y trabajador/a deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo II del presente Convenio Colectivo, el cual será visado, si el trabajador lo solicitara en el momento de la firma, por un representante legal de los trabajadores en la Empresa o representante sindical.

c) BAJAS VOLUNTARIAS: Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa según el modelo recogido en el Anexo III del presente Convenio, dentro de los plazos recogidos en el apartado a) de este artículo. El incumplimiento por parte del trabajador del plazo señalado, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador, una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso (salario base más antigüedad más plus de actividad).

d) DESPIDOS OBJETIVOS. Cuando la dirección de una Empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de Trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores/as, que podrán emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial, conforme establece el artículo 64. 4.a) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

CLASIFICACIÓN, PROMOCION, MOVILIDAD

17.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

I.- Criterios Generales.

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

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

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. Los convenios de ámbito inferior adaptarán y desarrollarán sus textos, incluyendo la Clasificación Profesional a partir del término de su vigencia o antes si las partes firmantes de los mismos así lo estiman conveniente.

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

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

Las categorías profesionales vigentes en los convenios, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

TECNICOS:

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.

6. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por lo 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 para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.

- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

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

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

II.- Adaptación en Ambitos Inferiores.

1. La aplicación de la clasificación profesional no puede hacerse ni literal ni automáticamente, ni de forma unilateral. Requerirá siempre una adaptación negociada en los diferentes ámbitos inferiores.

2. Con objeto de facilitar la adaptación a cada convenio, y ámbito de negociación concreto, se aportan los siguientes instrumentos:

2.1. Relación, sin criterio limitativo, de tareas o funciones definitorias de cada Grupo Profesional, pudiendo ser complementada, por acuerdo de las Comisiones Negociadoras o Paritarias de los Convenios, para reflejar las características específicas de empresas y/o subsectores.

2.2. Relación, sin criterio limitativo, de categorías de referencia para cada Grupo Profesional, pudiendo integrarse otras nuevas o suprimirse alguna de las relacionadas, al efectuar adaptaciones en los ámbitos inferiores.

2.3. Se facilita dentro de la descripción de cada Grupo Profesional, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores incluidos en dicho Grupo.

2.4. 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, flexibilización que se determinará dentro del acuerdo de implantación y adecuación que se suscriba en cada ámbito, respetando el límite mínimo de dos Divisiones Funcionales y cuatro Grupos Profesionales.

III.- Implantación.

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, se estima necesario facilitar una adaptación paulatina de dichos aspectos y, en este sentido, sería conveniente que las partes abordasen en niveles inferiores la negociación de los mismos.

Las dificultades que puedan surgir en dichas negociaciones en los niveles inferiores por la aplicación del Sistema de Clasificación Profesional, podrán ser resueltas por la Comisión Paritaria del Sector del Metal.

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL 1.

Criterios generales.

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

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

Se corresponden, normalmente con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de bases de cotización a la Seguridad Social.

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, etcétera.

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. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, «Titulados superiores de entrada».

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social y, eventualmente, el número 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Titulados Superiores DE ENTRADA (1).
- A.T.S.
- Arquitectos técnicos (Aparejadores).
- Ingenieros técnicos (Peritos).
- Graduados sociales.

TAREAS.

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

1.- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etcétera, 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, etcétera.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 3.

Criterios generales.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las Bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista programador.
- Delineante Proyectista.
- Dibujante Proyectista.
- Jefes de Areas y Servicios.

Empleados:

- Jefes de Areas y Servicios.

Operarios:

- Contraamaestre.
- Jefe de Taller (Form.Cualificada).
- 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, etcétera).

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.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 4 y 8 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de Primera.
- Técnicos administrativos.
- Técnicos laboratorio.
- Técnicos organización.

Operarios:

- Encargados.
- Profesional de oficio especial (Gran empresa).

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, corresponsalía, 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, etcétera).

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 5 y 8, de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

- chófer de camión.
- Jefe o Encargado (pequeño taller).
- Jefes de Grupo y Capataces.
- Profesionales de oficio de 1.^a y 2.^a
- Profesional Siderúrgico de 1.^a y 2.^a
- Personal de Diques y Buques (2)

Empleados:

- Cajero
- Delineante de 2.^a
- Oficiales administrativos de 1.^a y 2.^a
- Viajante.

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, etcétera.

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

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

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

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

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 7, y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Operarios:

- chófer de turismo
- Conductor de máquina
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3.^a
- Profesional Siderúrgico de 3.^a

Empleados:

- Almacenero.
- Auxiliares en general.
- Camarero.
- Cocinero.
- Conserje.
- Dependiente.
- Listero.
- Operador de ordenador.
- Pesador-Basculero.
- Telefonista.

- Las categorías que exigen título o autorización (Guardas Jurados), podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

TAREAS.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 7.

Criterios generales.

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

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

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10, 11 y 12 de las Bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Ordenanza.
- Portero.

Operarios:

- Peón.
- 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.

Observaciones a la clasificación profesional.

(1)- (Titulados Superiores de entrada): Agrupa a Titulados Superiores y Licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (Fijo, en Prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los Criterios Generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

(2)- (Categorías personal diques y muelles).- El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de Diques y Muelles, como son el caso de los Buzos, hombres rana, etc. quedarían encuadrados en el Grupo Profesional 5º de la actual Clasificación Profesional.

18.- FORMACION.- Ambas partes se comprometen a crear una Comisión de Trabajo, en el plazo de 3 meses a contar desde la firma del presente convenio, que estudie las necesidades de las empresas de nuestra provincia en personal de oficio y así elaborar planes de formación dirigidos a los trabajadores del sector a cargo de la Fundación tripartita para la Formación en el Empleo. Esta comisión transmitirá sus conclusiones a las parte firmantes del presente Convenio Colectivo para que a través de ella se desarrolle la formación necesaria.

Las empresas facilitarán la asistencia a cursos de formación a sus trabajadores, siempre que esos cursos redunden tanto en beneficio de la propia empresa como profesionalmente al trabajador, y la conveniencia o necesidad de realizarlos, así como quien ha de hacerlos, se haga de mutuo acuerdo.

Asimismo, las empresas concederán los permisos necesarios para asistir a exámenes finales que corresponda a estudios de carácter oficial, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales.

19.- ADAPTACION AL PUESTO DE TRABAJO.- Si un trabajador o trabajadora quedará disminuido o disminuida físicamente por cualquier causa, con el oportuno reconocimiento de minusvalía de la entidad competente y la calificación de invalidez permanente en grado total para la profesión habitual por el organismo público correspondiente, se le acoplará a otro distinto, siempre y cuando lo permitan las necesidades organizativas, productivas o del servicio de la empresa, con arreglo a sus condiciones y aptitudes profesionales, conforme al resultado del informe que sobre su calificación emitió el Equipo de Valoración de Incapacidades. En este caso, sus condiciones económicas y laborales se ajustarán a la nueva ubicación o nuevo puesto de trabajo dentro de la empresa.

Protección a la maternidad: si de los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo se revelase un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud, que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, de acuerdo a las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, si aquel fuese de inferior categoría; de ser de superior categoría recibirá las retribuciones asignadas al mismo.

20.- SISTEMA DE PROMOCION PROFESIONAL.- Si bien los ascensos a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa, el resto de ascensos tendrán en cuenta, a falta de otros criterios pactados en la empresa (titulación, pruebas objetivas, etc), los siguientes:

El ascenso se producirá cuando el trabajador hubiera realizado trabajos de superior categoría en un puesto estable, durante cuatro meses consecutivos o doce alternos.

Las vacantes que se produzcan en la empresa, serán cubiertas preferentemente por trabajadores de la misma, siempre que los aspirantes tengan preparación adecuada (formativa y práctica) y aptitudes para su desarrollo.

21.- MOVILIDAD FUNCIONAL.- La movilidad funcional, para la realización de trabajos no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, sólo será posible si existieran razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su realización, que habrá de ser fijado por escrito por la empresa, como requisito para dicha movilidad, comunicándolo asimismo a los representantes legales de los trabajadores.

Durante el período de embarazo, la trabajadora podrá optar, siempre que las condiciones de su puesto de trabajo influyan negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifiquen los servicios médicos del I.N.S.S. 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 Salud que asista facultativamente a la trabajadora, a un cambio de puesto de trabajo, a cualquier otro en el que pueda ejercer funciones de su categoría y preferentemente en el mismo departamento en que viniera ejerciendo su trabajo, sin riesgos para su salud o la del futuro hijo.

a) Funciones de superior categoría.- Si como consecuencia de la movilidad funcional se realicen trabajos de superior categoría se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Funciones de inferior categoría.- Si de forma habitual y continuada, se encomiendan trabajos de inferior categoría, se mantendrá la retribución de origen, y se considerará como modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redundan en perjuicio de la formación profesional del trabajador.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo sin perjuicio para su formación profesional, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores. Durante el tiempo que el trabajador este realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea de dicho trabajador en el mismo puesto de trabajo.

22.- MOVILIDAD GEOGRAFICA.- Los traslados de personal que requieran traslado de domicilio familiar estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en esta materia. El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten y reúnan las condiciones exigidas por la organización del trabajo.

De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares.

Las trabajadoras, a partir del primer mes de gestación, hasta doce meses después del parto, tendrán prioridad para permanecer en su puesto de trabajo, en los casos de movilidad geográfica forzosa.

CAPITULO V

TIEMPO DE TRABAJO

23.- JORNADA.- Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán durante la vigencia del mismo, una jornada laboral máxima anual de 1.764 horas para los años 2010 y 2011.

Para la jornada continuada se establece un periodo de descanso de 15 minutos que se retribuirán como de trabajo con excepción de los complementos de cantidad o calidad y a todos los efectos se computarán como jornada de trabajo.

Se recomienda por parte de la Comisión Mixta Negociadora, que la jornada sea de lunes a viernes.

Las reducciones de jornada que se pacten en el presente Convenio se aplicarán por horas completas.

24.- CALENDARIO.- Las empresas expondrán durante el mes de Diciembre del año anterior, en el tablón de anuncios, un Calendario Laboral negociado con los representantes legales de los trabajadores, donde se refleje el horario de trabajo, días laborales, festivos, turnos si los hubiese, y periodo vacacional pactado conforme a los criterios recogidos en el siguiente artículo.

25.- VACACIONES. Serán de 22 días laborables para jornadas de trabajo de lunes a viernes y de 26 días laborables para jornadas de lunes a sábados para todas las categorías. Durante el primer trimestre del año, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores establecerán el cuadro de vacaciones de acuerdo con:

a) Que tenga garantizada la continuidad de los procesos de producción y funcionamiento de cada departamento, sección o servicio.

b) Que se establezca un turno rotativo para la confección de dicho cuadro.

c) Que se disfruten ininterrumpidamente diecisiete días en los meses de junio, julio, agosto o septiembre para jornadas de lunes a viernes y veinte días para jornadas de lunes a sábados, atendiendo a lo anteriormente expuesto. Los cinco o seis días respectivamente restantes de mutuo acuerdo entre las dos partes. En todo caso las vacaciones se disfrutarán en los términos pactados.

d) En caso de cierre total de la empresa, el personal con menos de un año de servicio, atenderá los servicios de mantenimiento y conservación durante los días que no le corresponda al disfrute de las vacaciones.

Los días 24 y 31 de diciembre atendiendo a su especial significado, se consideran festivos, sin merma de la jornada anual pactada en Convenio.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a no iniciarán su cómputo cuando el trabajador/a se encuentre de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, permiso de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia. Asimismo quedarán interrumpidas, en caso de que durante el periodo previsto de disfrute de las mismas, se produzcan situaciones de baja por enfermedad grave que conlleve ingreso hospitalario, superior a 72 horas.

26.- DOMINGOS Y FESTIVOS.- El trabajador cuya jornada laboral se desarrolle en domingo o festivo tendrá derecho al complemento especificado en el artículo 33.d) del presente Convenio.

No obstante lo anterior, las empresas de mutuo acuerdo con los trabajadores podrán sustituir el abono del plus de domingos y

festivos por un día más de descanso cuyo disfrute será igualmente determinado por acuerdo entre la empresa y el trabajador.

27.- TRABAJO NOCTURNO.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana darán derecho al trabajador a percibir un plus que no podrá ser inferior al resultante de aplicar al salario base de su categoría el plus de nocturnidad en el número de horas nocturnas que realicen y serán abonadas con el importe establecido en el artículo 33.b. del presente Convenio.

28.- PERMISOS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.- Como complemento de la legislación laboral española, recogida fundamentalmente en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras (Ley 39 de 1999, de 5 de noviembre) y la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres. Se establecen en el presente Convenio Colectivo los siguientes derechos:

1.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

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

a) Fallecimiento de padres, hijos, hijos del cónyuge, cónyuge, tres días.

b) Fallecimiento de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, abuelos del cónyuge, hermanos políticos, dos días.

c) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, padres políticos, abuelos, abuelos del cónyuge, hijos, hijos políticos, hijos cónyuge nietos, nietos cónyuge, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, dos días. El trabajador podrá utilizarlos de forma discontinua.

d) Fallecimiento de tíos consanguíneos y sobrinos consanguíneos, un día, en caso de desplazamiento, dos días.

e) Nacimiento o adopción de hijos: Dos días laborables. El mismo derecho de disfrute no retribuido se tendrá por nacimiento de nietos.

f) Matrimonio de productor: Quince días naturales que, de mutuo acuerdo con la empresa, se podrán acumular a Vacaciones.

g) Matrimonio de hermanos, hijos, un día laborable.

h) Cambio de domicilio, un día.

i) Consulta médico de cabecera. Tiempo necesario.

j) Consulta a especialistas y realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Tiempo necesario.

k) Las trabajadoras o trabajadores por lactancia de un hijo menor de 1 año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con un mínimo de trece días.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

l) Por acompañamiento al médico de hijos y mayores dependientes del trabajador, previa justificación de esas circunstancias, el tiempo imprescindible. Hasta un máximo de seis horas al año serán retribuidas y las que lo sobrepasen serán sin retribución.

m) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora como permiso retribuido. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, en este caso con la disminución proporcional de salario.

Todos los apartados referidos al cónyuge serán ampliados a las parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas en algún registro público de carácter oficial.

Los permisos reflejados en todos los puntos anteriores, retribuidos o no, es necesaria su justificación.

- NOTA.- En los puntos a), b), c) y e), cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, corresponderán cuatro días naturales. A tal efecto se entiende que existe desplazamiento cuando el trabajador tenga que recorrer al menos 50 km. desde el centro de trabajo al centro sanitario o cementerio.

NOTA.- En el punto h, cuando el cambio de domicilio sea fuera de la localidad anterior, corresponderán dos días naturales, y siempre y cuando no se amplíe o añada al permiso establecido en el punto 6.

Estos permisos retribuidos deberán ejercitarse desde el día del hecho causante o día posterior.

2.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la Resolución judicial o Administrativa. Durante el primer año del inicio de esta situación el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El inicio de tal excedencia no se computará, en ningún caso, con anterioridad a la finalización del permiso por maternidad, paternidad, adopción o lactancia en el caso de haber optado por su acumulación en jornadas completas.

La excedencia para el cuidado de hijos tendrá los derechos y efectos que se establecen en el artículo 46.1 del ET y demás normas vigentes.

Cuando el trabajador y/o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

3.- PROTECCION A LA MATERNIDAD.

Se estará a lo establecido en la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar actualmente vigente.

- El permiso por lactancia a que se hace referencia en el apartado 1 del presente artículo será optativo por el padre/madre en caso de que ambos trabajen. Asimismo, en los efectos aquí señalados, se reconocerá la maternidad o paternidad de hecho suficientemente documentado, haya o no vínculo matrimonial.

- La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo, se estará a lo que resuelva la autoridad laboral, previo informe facultativo.

- La mujer trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, y estos serán concedidos de forma remunerada, previa justificación: cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas. En caso de embarazo, para someterse a las técnicas de presencia sanitaria de la Seguridad Social. Las trabajadoras en estado gestante no podrán realizar trabajos nocturnos cuando existan diversos turnos de trabajo.

- Los trabajadores con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido.

- Se proveerá a las mujeres gestantes de ropa de trabajo adecuada a su estado.

4.- SUSPENSION DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCION O ACOGIMIENTO.

A) MATERNIDAD.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del

segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso parte que reste del periodo de suspensión computado desde la fecha del parto sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizado las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

B) PATERNIDAD.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El período máximo de duración se ampliará en los siguientes casos:

Veinte días, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento. Se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Veinte días, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33 por 100.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

C) ADOPCION O ACOGIMIENTO.

La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

5.- PERMISO PARA CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CANCER U OTRAS ENFERMEDADES GRAVES.

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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años de edad. Se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas,

siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador.

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

6.- LICENCIA SIN SUELDO.

El trabajador tendrá derecho a licencia sin sueldo por un tiempo máximo de cuatro meses para atender asuntos propios en materias relacionadas con la adopción internacional, o relacionadas con la salud, de carácter grave, de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad. La discrepancia entre empresa y trabajador sobre otras las causas distintas a las anteriores, y que pudieran generar este derecho, se someterá a la decisión de la Comisión Paritaria del presente Convenio. La citada licencia no podrá ser solicitada sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de otra anterior.

Durante el tiempo de la citada licencia o al finalizar la misma el trabajador tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

29.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Ante la situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan las conveniencias de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias. A tal efecto se establece como tope la realización de 2 diarias y 80 al año.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria o semanal establecidas en los calendarios laborales y en todo caso las que sobrepasen las 8 horas diarias o las 40 semanales.

En caso de realización se abonarán al importe del 125 por 100 del valor de la hora ordinaria según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base} \times 425 \text{ días} + \text{plus de actividad anual} + \text{antigüedad consolidada} + \text{P. Septiem}}{\text{Jornada anual}}$$

Jornada anual

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES

30.- DEFINICION.- La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base de este Convenio y los complementos personales de puesto de trabajo, por calidad y cantidad de trabajo y de vencimiento periódico superior a un mes.

31.- SALARIO BASE.- Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría según se especifica en el anexo I de este Convenio.

32.- COMPLEMENTOS PERSONALES.

a) PLUS DE ACTIVIDAD.- Se abonará a cada trabajador un Plus de Actividad en la cuantía que para categoría se fija en la tabla anexa. Este plus de actividad será abonado por día realmente trabajado, considerándose en las empresas que realicen su jornada laboral durante 5 días semanales, toda la semana, incluidos sábados siempre que no sean festivos, y con un rendimiento normal y correcto y podrán ser compensados y absorbidos por remuneraciones superiores fijadas por las empresas en concepto de incentivos, actividad, primas, destajos, tareas o participación en los beneficios, abonándose en cada caso, de ser inferiores, las diferencias hasta el plus de actividad fijado en este Convenio.

b) ANTIGÜEDAD.-EI concepto y la naturaleza jurídica del complemento personal de antigüedad, queda extinguido con fecha de 1 de enero de 1998. Las cantidades que cada trabajador, por este concepto, tuvieran generadas, es decir, las que vinieran percibiendo más la parte proporcional de las que estuvieran en trámite de adquirir, se cuantificarán con fecha de 31 de diciembre de 1997, pasándose a formar el Plus Personal Consolidado.

Las cuantías correspondientes a este plus personal consolidado, no serán compensables ni absorbibles, revalorizándose cada año según el incremento salarial pactado.

33.- COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO.

a) PLUS DE TURNICIDAD.- Aquellos trabajadores que realicen su trabajo en turnos rotativos (semanales, quincenales o cualquier otra periodicidad), excluyendo por tanto las empresas con sistema de trabajo de turnos fijos, o trabajadores adscritos a turnos fijos aunque la empresa tenga establecidos turnos rotativos,

percibirán en concepto de Plus de Tomicidad un mínimo del 10% del mismo concepto durante los años año 2010 y 2011. Se respetarán cantidades superiores que por este concepto pudieran percibir los trabajadores.

b) PLUS DE NOCTURNIDAD.- Los trabajadores con derecho a percibir el plus de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de este Convenio, lo harán con una bonificación del 30 por 100 sobre su salario base, por las horas computadas como nocturnas. Se respetarán cantidades superiores que por este concepto pudieran percibir los trabajadores.

c) TOXICO, PENOSO, PELIGROSO.- Los complementos de esta naturaleza (penosos, tóxicos, peligrosos, etc.) a que tengan derecho los trabajadores, a quienes se les haya reconocido, se abonará una bonificación del 20% sobre su Salario Base. Si concurren dos circunstancias de las señaladas el 25% y el 30 si concurren las tres.

d) PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.- Se percibirá por los trabajadores/as, no adscritos a un sistema de turno rotativo, que realicen su trabajo en estos días, un complemento del 25 por 100 sobre su Salario Base. Se respetarán cantidades superiores que por este concepto pudieran percibir los trabajadores.

e) DIETAS.- Los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la empresa o taller, percibirán en concepto de compensación a los gastos que se originen durante la vigencia de este convenio, las cantidades que se recogen en las tablas salariales anexas. Dichas cantidades se entienden sólo para el territorio nacional. Si por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento sobrepasara el importe de la dieta, el exceso será abonado por la empresa, previo conocimiento y aprobación del mismo por la empresa y posterior justificación por el trabajador.

34.- COMPLEMENTO DE CALIDAD O CANTIDAD (INCENTIVOS).

a) INCENTIVOS.- Las empresas, que trabajen con sistemas de incentivos, establecerán sus tarifas de manera que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25 % de los salarios bases de este Convenio.

Este último complemento se aplicará en la forma más adecuada técnicamente según la estructura salarial de cada empresa, y no será absorbido como consecuencia de aplicación de cualquier sistema de incentivos.

35.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

a) VACACIONES.- Se percibirán treinta días naturales a razón de salario base, plus de actividad y plus personal de antigüedad consolidado.

En aquellas empresas que trabajen con el sistema de incentivos, la retribución de vacaciones, se hará a razón de salario base, plus personal de antigüedad consolidado, y la media de los incentivos abonados individualmente a cada trabajador en los tres meses anteriores.

b) PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias el 16 de julio y el 22 de diciembre, calculadas ambas sobre los salarios base más el plus personal de antigüedad consolidado si lo tuviese.

Ambas serán de treinta días para todo el personal y tendrán consideración de semestrales a efectos de liquidación.

c) PAGA DE SEPTIEMBRE.- Todos los trabajadores, independientemente de su categoría profesional, recibirán de la empresa en concepto de gratificación de septiembre, la cantidad de 464,56 euros en el año 2010 y 469,21 euros en el año 2011.

Esta cantidad tendrá consideración anual a efectos de su liquidación, es decir, por el tiempo trabajado entre el 1 de octubre y 30 de septiembre del siguiente año.

36.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE.- En caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente laboral, el trabajador percibirá el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja hasta la fecha de alta.

37.- OTRAS PERCEPCIONES.

a) SEGURO DE ACCIDENTES.- La suma asegurada por accidente de trabajo a los que se hace referencia en el artículo 50

del presente Convenio Colectivo no podrá ser inferior en ninguno de los casos a 25.000,00 euros para los tres años de vigencia del convenio, cubriendo la póliza las veinticuatro horas del día.

b) PREMIO POR JUBILACION.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán de acuerdo con sus años de permanencia en la empresa y su edad las siguientes cantidades:

65 años, 24,00 euros por año de servicio.

64 años, 24,00 euros por año de servicio.

63 años, 69,00 euros por año de servicio.

En el supuesto caso que por Ley se modifique la edad de jubilación se adaptará la tabla de acuerdo con la modificación.

38.- INCREMENTO SALARIAL.

Para el año 2010, se pacta el 1 por 100, sin efectos retroactivos, sirviendo sólo como base de cálculo para los incrementos del 2011.

Para el año 2011, se acuerda un incremento del 1 por 100.

39.- REVISION SALARIAL.

Para el año 2011, se acuerda que en caso de que el IPC real resultante a fecha de 31 de diciembre de 2011 superara el 1 por 100, se procederá a revisar las tablas salariales en la diferencia que exista entre el 1 por 100 y el IPC real, y como máximo se limita esta diferencia a un 1 por 100, abonándose la desviación que se produzca con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011.

40.- FORMAS DE PAGO.

El pago del salario se efectuará en efectivo, dentro de la jornada de trabajo, por cheque nominativo o transferencia bancaria por periodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. La fecha de abono será la del último día de cada uno de los períodos antes señalados. En caso de demora se aplicará la legislación vigente. La Empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los trabajadores el recibo de salario oficial o autorizado. Los trabajadores podrán solicitar un anticipo quincenal el cual se percibirá a cuenta de los salarios devengados. Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

41.- CLAUSULA DE DESCUELGO.

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias, tales como el insuficiente nivel de producción y ventas realización de las mismas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados. Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites: 1.º Presentarán ante la Comisión Paritaria y los representantes de los trabajadores la solicitud de tratamiento salarial diferenciado (descuelgo) dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo. 2.º A dicha solicitud se acompañará la siguiente documentación: a) Memoria explicativa de las causas económicas motivadoras de la solicitud y en la que deberá expresarse el porcentaje de revisión salarial diferenciado objeto de la petición, b) Balance y cuenta de resultado de los dos últimos ejercicios económicos y del corriente, así como de las previsiones económicas para el mismo.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación la comisión Paritaria, determinará en un plazo no superior a treinta días la procedencia o improcedencia de la misma, así como el porcentaje de la revisión salarial que resulte aplicable. En la misma resolución la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente Convenio Colectivo y que en ningún caso será superior a dos años. En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud o del porcentaje de revisión a aplicar, la misma, someterá su discrepancia a los servicios de mediación y arbitraje previsto en el ASEC- Castilla-La Mancha.

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

42.- CRITERIOS GENERALES.

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

2. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

3. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

4. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

43.- GRADUACION DE LAS FALTAS.

1.- 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 veinticuatro 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, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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) 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.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

2.- Se considerarán 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 a cuatro días, 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) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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 a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i) 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.

j) 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.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

3.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes.

a) El acoso sexual, entendido éste como cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

b) El acoso por razón de sexo, considerado éste como o cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

c) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

d) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

e) 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 de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en algún otro lugar.

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

g) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

k) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y haya mediado sanción.

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

m) La desobediencia a las órdenes o mandatos a sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio aleatorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, salvo que sean

debidos al abuso de la autoridad. Tendrán consideración de abuso a la autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

n) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

44.- SANCIONES.

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

- a) Por falta leve: amonestación por escrito.
- b) Por falta grave: amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por falta muy grave: amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Despido.

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.

45.- SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DE ORDEN SOCIAL.- El Real Decreto 5 de 2000, de 4 de agosto regula el derecho administrativo sancionatorio de los Empresarios, así como de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Agencias de Colocación y, simultáneamente representan las garantías de los/as trabajadores/as en un Estado Social y Democrático de Derecho. A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente Convenio Colectivo así como el Capítulo IV del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII

SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

46.- PRINCIPIOS GENERALES.

La Ley 31 de 1995 de 10 de Noviembre establece y regula las normas que han de regir en las Empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de Empresarios/as y Trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

47.-DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE SALUD LABORAL.

DERECHO A LA PROTECCION FRENTE A LOS RIESGOS. Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

EVALUACION DE RIESGOS Y ACCION PREVENTIVA. La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales. Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCION. El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as

trabajadores/as al utilizarlos. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

DERECHO DE INFORMACION.- El/La empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

- a) Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos. Las medidas de emergencia y evacuación.
- c) Riesgos graves e inminentes de producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

DERECHO A LA FORMACION.- En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

CONSULTA Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES.- Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 ó más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

DELEGADOS/AS DE PREVENCION.- Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias son las siguientes:

- a) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- b) Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

- 1) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.
- 2) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.
- 3) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.
- 4) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

5) Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor, incluido crédito horario adicional para cursos básicos de salud laboral realizados por las organizaciones sindicales.

ROPA DE TRABAJO.- Las empresas afectadas por este convenio, sea cual fuere el número de productores que tengan a su servicio, proveerán a los mismos de dos prendas de trabajo al año (Invierno y Verano).

En aquellas que por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello.

La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas.

En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del trabajador sin limitación de su duración.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.- En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas de desarrollo.

48.- DEBERES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.- Corresponde a cada trabajador/a velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Los trabajadores deberán, en particular:

a) Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

c) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

d) Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras. El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

49.- RECONOCIMIENTO MEDICO ANUAL.- En esta materia se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se realizará al menos un reconocimiento médico anual, siempre durante la jornada de trabajo, a todos los/as trabajadores/as, respetando en todo caso la intimidad del/la trabajador/a y la confidencialidad de los datos.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a realizar los trámites precisos para que, a través de las Mutuas Patronales, incluidos o por separado del ámbito de los reconocimientos médicos generales sea realizada una vigilancia a la salud en función de los riesgos específicos de las tareas realizadas por el trabajador/a dentro de la empresa.

50.- SEGURO DE ACCIDENTES.- Las empresas establecerán un seguro individual de accidentes corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte, invalidez total para la profesional habitual, invalidez absoluta o gran invalidez.

La suma asegurada será la recogida en el artículo 37 del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO IX

DERECHOS DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS

51.- DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.- Se entenderá por representantes de los trabajadores/as a los comités de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

52.- DE LOS SINDICATOS.- Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respecto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios.

53.- DE LA ACCION SINDICAL.

1.- Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores.

54.- DE LOS CARGOS SINDICALES.

1.- Quienes ostenten cargos electivos sindicales tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de sus funciones sindicales.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin perjuicio del desarrollo normal del proceso productivo.

d) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio Colectivo tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

55.- DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

1.- En la empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 50 trabajadores/as, cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los/las trabajadores/as afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un Delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado sindical.

2.- Funciones de los Delegados sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

3.- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz y sin voto.

4.- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los comités de Empresa.

5.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones graves o muy graves que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o

acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

7.- En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9.- El Delegado o Delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10.- Las empresas darán a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa y Delegados, los TC1 y TC2.

56.- COMITES DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL.

1.- Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegados de personal las siguientes funciones:

a) **SER INFORMADOS POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA:**

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

2.- Anualmente, conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad, por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

3.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4.- En función de la materia de que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegados de Personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

e) Conocer de la Empresa los TC1 y TC2.

5.- En cuanto a la transparencia en la subcontratación de obras y servicios y su delimitación respecto de la cesión ilegal de trabajadores se estará a lo dispuesto en el Capítulo II del Real Decreto Ley 5 de 2006, de 9 de junio.

2.- **GARANTIAS:** Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores tendrán las garantías recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. La disponibilidad de horas sindicales retribuidas para el ejercicio de sus funciones se establecen de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores, 25 horas.

- De 101 a 250 trabajadores, 30 horas.

- A partir de 251 trabajadores, 40 horas.

- Los Delegados de prevención dispondrán de tres horas más al mes para el ejercicio de sus materias.

Previa comunicación a la dirección de la empresa podrá establecerse la acumulación de horas de los distintos miembros de la representación de los trabajadores, de uno o varios de sus componentes. Asimismo y con objeto de facilitar la mayor

información de carácter sindical en el seno de la empresa, reconoce la obligación del tablón de anuncios.

57.- **CUOTA SINDICAL.**- A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato en cuestión. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

58.- **PRACTICAS ANTISINDICALES.**- Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

59.- **DE LA MUJER TRABAJADORA Y DE LOS INMIGRANTES.**-Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres e inmigrantes tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto. A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica la trabajadora ocupará un puesto de menor esfuerzo.

59 BIS.- VIOLENCIA DE GENERO Y ACOSO EN EL TRABAJO.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- Adopción de jornada reducida u horario flexible, en función de las necesidades del servicio.

- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la normativa vigente en esta materia.

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses, extensibles hasta dieciocho meses.

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, 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. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo de seis meses, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

- Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

- La trabajadora víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo en distinto centro, si ello fuera posible, en los términos establecidos en el artículo 66 del Real Decreto 364 de 1995, de 10 de marzo.

Prevención del acoso sexual.

Ambas partes (empresas y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

- La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa, se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.

Protocolo de actuación:

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Departamento de Recursos Humanos, o la Dirección de la Empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación plantada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Este protocolo negociado no exonera a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de proceder a la negociación de las medidas y procedimientos concretos a emplear de modo interno en esta materia.

60.- DE LOS DISCAPACITADOS.- Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982 de 7 de abril se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as minusválidos, o norma posterior que los sustituya, hasta alcanzar en sus plantillas un 2 por 100 de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

CAPITULO X

VIGILANCIA, MEDIACION E INTERPRETACION

61 (PREAMBULO).- COMISION PARITARIA

A) DEFINICIÓN: A tenor de lo previsto en el artículo 85,2 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

B) COMPOSICION: La comisión Paritaria estará integrada por los representantes de las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo quienes podrán designar asesores permanentes u ocasionales y un secretario de cada parte. Durante la vigencia del presente Convenio y hasta que fuera sustituido por otro las personas que componen la Comisión Paritaria son:

Por Comisiones Obreras.

- Angel Mora Serrano.

- Oscar Aguado Pinilla.

- Angel Gamboa Romero.

Por Unión General de Trabajadores.

- Raúl Alguacil García.

- Antonio Hervas Martínez.

Por la Asociación Provincial de Empresarios del Metal.

- INAEL.- Enrique Virtudes.

- APIET: Pedro Calderón Gil.

- GALVANIZACION TOLEDO.- José Miguel Herreros.

- TALLERES CARMENA.- Ramón Carmena.

C) FUNCIONES: La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones: Interpretación del Convenio, evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral, vigilancia del cumplimiento de lo pactado, conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41, emitir «Informe o dictamen no vinculantes» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo, cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

D) SEDE DE LA COMISION: El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en las Sedes de las organizaciones firmantes, y las partes previa comunicación a la misma podrá acordar la sustitución de sus representantes en ella.

E) PROCEDIMIENTO: La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los/as Secretarios/as, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el Orden del día. Transcurrido el Plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASEC Castilla-La Mancha.

62.- (PREAMBULO).-PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS.- Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al «ACUERDO SOBRE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA-LA MANCHA» y sus Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha, creado a raíz de la firma del Acuerdo.

OTRAS DISPOSICIONES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.- Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Paritaria a la mayor brevedad posible.

ANEXO I Tablas Salariales 2011

CONVENIO METAL TOLEDO TABLAS SALARIALES 2011 (SUBIDA 1%)					
GRUPO PROF.	CATEGORIA	SALARIO BASE	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ACTIVIDAD
		MES	DIA	MES	DIA
		Euros	Euros	Euros	Euros
I	Analista de sistemas	1531,15		130,83	
	Arquitecto	1531,15		130,83	
	Directores de Areas y serv.	1531,15		130,83	
	Ingenieros	1531,15		130,83	
	Licenciados	1531,15		130,83	
II	Arquitectos técnicos (aparej)	1383,30		98,68	
	Arquitectos técnicos (peritos)	1383,30		98,68	
	Graduados sociales	1157,12		96,86	
	ATS	1082,74		94,49	
	Contramaestre	1137,60		95,79	
III	Jefe Taller (foac.cualificada)	1243,75		102,46	
	Maestro industrial	1157,12		96,86	
	Maestro de taller	1137,60		95,66	
	Maestro de segunda	1082,23		94,41	
	Jefe de areas y servicios	1190,21		99,53	
	Delineante proyectista	1161,08		97,85	
IV	Encargado sección o cuadrilla	1130,92		95,66	
	Delineante de 1º	1125,98		94,41	
V	Capataz	1082,23		94,41	
	Capataz de peones	1065,32		95,66	
	Oficial admvo. 1º	1130,92		95,66	
	Oficial admvo 2º	1082,23		94,41	
	Delineante	1072,76		91,88	
	Viajante	1130,92		95,66	
VI	Telefonista	1053,29		92,60	
	Auxiliares en general	1053,29		92,60	
	Chófer de turismo		35,42		3,85
	Especialista		33,40		3,74
	Profesional de oficio 3º taller		34,77		3,77
	Almacenero		33,40		3,74
	Conserje		34,66		3,67
	Listero		34,66		3,79
	Pesador basculero		34,66		3,77
VII	Peón		32,31		3,67
	Portero, ordenanza, guarda		32,31		3,67
	Vigilante		32,31		3,67
	Personal de limpieza		32,31		3,67
	Formación 1er año	678,00			
	Formación 2º año	730,17			

DIETA	39,37
MEDIA DIETA	14,06
GRATIFICACIÓN DE SEPTIEMBRE	469,21

Cantidades cuya percepción deberán garantizar las empresas por día efectivamente trabajado a los trabajadores con sistema de incentivos conforme a lo establecido en el presente convenio.

CATEGORIAS	Complemento euros/día
Peón	1,23
Especialista	1,31
Oficial tercera	1,36
Oficial segunda	1,39
Oficial primera	1,41
Lis. Almacén	1,36
Chófer motocarro	1,36
Chófer turismo	1,39
Chófer po. Cam. Grúa	1,41
Guardia vigilante	1,23
Conserje	1,36
Mozo Espec. Almacén	1,31
Personal de limpieza	1,23
Portero, ordenanza	1,23

ANEXO II. Modelo de recibo de finiquito

Don/doña....., con D.N.I....., domicilio en....., de....., que ha trabajado en la empresa....., desde el.....

hasta el....., con la categoría profesional de....., declaro que he recibido de la misma la suma de..... euros en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y, que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

..... a..... de..... de.....

Fdo.: El representante Sindical Fdo.: El trabajador

Si/No

Sello y firma de la Empresa

ANEXO III. Modelo de preaviso de baja voluntaria

Don....., D.N.I. mediante el presente escrito vengo a comunicar a la Empresa....., mi decisión de cesar voluntariamente de mis obligaciones contractuales, y por tanto dar por extinguida nuestra relación laboral a partir del día..... de..... de.....

..... a..... de..... de.....

Firma del trabajador

N.º I.- 4645