

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 compete.

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 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.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial
Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del "II convenio colectivo de Actren Mantenimiento Ferroviario, S.A. (centro de trabajo de Villaseca de la Sagra)", número de código de convenio 45100451012017, suscrito por la parte empresarial por la representación de la misma, y por la parte social por el Delegado de Personal de la misma, presentado ante este organismo el día 27 de enero de 2020. Y de conformidad con lo determinado en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la (entonces) Consejería de Empleo y Economía, esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo 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 mayo de 2020.–El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

CONVENIO COLECTIVO DE ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A. (CENTRO DE TRABAJO DE VILLASECA DE LA SAGRA)

PREÁMBULO

Determinación de las partes

Este convenio colectivo ha sido acordado por la representación legal de los trabajadores –Delegado de Personal– y por la dirección de la empresa, que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

CAPÍTULO I. Ámbito y vigencia

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo de trabajo afecta al centro de trabajo de ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A., sito en carretera Toledo-Aranjuez, km. 20 (Villaseca de La Sagra, Toledo).

**Artículo 2. Ámbito personal y funcional.**

El presente convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A., sito en carretera Toledo-Aranjuez, km. 20 (Villaseca de La Sagra, Toledo), incluidos los desplazados temporalmente fuera de dicho centro, así como los que ingresen durante su vigencia.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El período de aplicación del presente Convenio colectivo será desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4. Denuncia del convenio.

El presente convenio colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre del 2021.

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.

Artículo 5. Vinculación a lo pactado y derecho supletorio.

Constituyendo un sólo conjunto las condiciones de este convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la autoridad laboral competente, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimientos mínimos exigibles.

CAPÍTULO II. Organización del trabajo.**Artículo 6. Principios generales.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa. Sin merma de la facultad que les corresponde a la Dirección o a sus representantes legales, los Comités de Empresa o Delegadas y Delegados de Personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan, según se recoge en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Absentismo

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

CAPÍTULO III. Contratación y empleo**Artículo 8. Contratación**

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

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

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

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

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

Artículo 9. Periodo de prueba

Según se establece en Acuerdo Estatal del Sector del Metal:

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Resolución o desistimiento del contrato: Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes. El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

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

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

e) Interrupción del período de prueba: El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 10. Modalidad de contratación

Según se recoge en el Acuerdo Estatal del Metal: 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) CONTRATACIÓN 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.

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 FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para la cualificación profesional de los trabajadores.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad, por razones de edad, los menores de 18 años para el desempeño de tareas que por disposición legal hayan sido declaradas como especialmente peligrosas, tóxicas, penosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno y a turnos en cualquier actividad.

Los contratos para la formación y el aprendizaje estarán dirigidos a favorecer el adiestramiento profesional y la formación en puestos de trabajo de los grupos 4, 5 y 6 de aquellos trabajadores que no estén en posesión de la formación teórica y/o práctica necesaria.

El tiempo dedicado a la formación nunca será inferior al 25% el primer año y del 20% el tiempo restante, siendo impartida ésta, preferentemente, fuera del puesto de trabajo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que figuran en la Tabla Salarial anexa.

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

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

Expirada la duración del contrato, el trabajador no podrá ser contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para obtener otra cualificación distinta.

Si concluido el contrato, el trabajador no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia a la cualificación objeto de la formación.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) CONTRATO EN PRÁCTICAS.

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 cinco 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 consecuencias 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 a lo que establece la legislación vigente en esta materia.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

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

d) CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando temporalmente se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación tal y como establece el convenio provincial de siderometalúrgica de Toledo y su provincial. Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.



En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este convenio colectivo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

La indemnización, a la finalización de los contratos eventuales será la establecida en la disposición transitoria octava del Real Decreto Legislativo 2/2015.

e) **CONTRATO DE OBRA O SERVICIO.**

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.

Así mismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa o en cualquier otra del grupo, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y el trabajador afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

El tiempo acumulado de este contrato y sus prórrogas, no podrá tener una duración superior a cuatro años tal y como establece el convenio provincial de siderometalúrgica de Toledo y su provincia. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Cuando la obra o servicio de que se trate, provenga de una adjudicación por concurso público de la Administración o de empresas públicas en el que consten las bases del contrato y el procedimiento de adjudicación final, y la duración de éste sea superior a tres años, podrá extenderse la duración del contrato hasta un máximo de cuatro años.

La indemnización, a la finalización de los contratos de obra o servicio será la establecida en la disposición octava del Real Decreto Legislativo 2/2015.

Artículo 11. Contrato de relevo por jubilación parcial

La empresa vendrá obligada a realizar el contrato de relevo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en esta materia para posibilitar la jubilación parcial, siempre que lo solicite el trabajador interesado.

Artículo 12. Empresas de trabajo temporal. Subcontratación 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.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre ETT.

La empresa dará a conocer a los representantes de los trabajadores 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 ETT'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, la empresa se obliga 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.

Asimismo, la empresa se compromete a que ningún trabajador o trabajadora esté contratado temporalmente por más de dos años.

Se respetará la antigüedad, a todos los efectos –a excepción de promociones salariales– acumulada por ETT en caso de pasar a plantilla Actren y ello siempre que entre la extinción de la relación laboral entre trabajador y ETT hasta el efectivo paso a plantilla, fecha de inicio de la relación laboral con “Actren”, no transcurran más de treinta días naturales.

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 5/2006, de 9 de junio, y demás normas de aplicación.

Artículo 13. Ceses

a) **FINALIZACIÓN DE CONTRATO DE DURACIÓN 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).

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.

c) BAJAS VOLUNTARIAS.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito 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 la 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 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV. Clasificación, promoción, movilidad

Artículo 14. Clasificación profesional

Los grupos profesionales se recogen en el anexo II y se ajustan al acuerdo estatal del sector del metal:

I. Criterios generales

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

2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen 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. Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrán establecerse las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los 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.

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

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

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

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

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

7. Los criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales se efectuarán de forma que no exista discriminación.



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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Formación

Se estará tanto a lo dispuesto en el capítulo V del acuerdo estatal del Sector del metal como a lo dispuesto en el capítulo IX del presente convenio colectivo.

Artículo 16. Adaptación al puesto de trabajo

Si un trabajador o trabajadora quedara 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 lo 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.

Artículo 17. Sistema de promoción profesional: Ascensos y Promociones Salariales.

I. ASCENSOS:

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, etcétera), 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.

La promoción estará basada en principios objetivos, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.



En las categorías profesionales en las que el porcentaje de trabajadoras sea especialmente bajo, se acordarán medidas, junto con la representación legal de los Trabajadores, que permitan corregir las desviaciones.

II. PROMOCIONES SALARIALES:

El sistema de promociones será el siguiente:

Para 2019, 2020 Y 2021: Cada año promocionará al siguiente nivel salarial un mínimo del 20% del personal que no haya promocionado en los dos años anteriores.

En caso de que, durante la vigencia del presente convenio, un trabajador/a haya alcanzado el nivel salarial superior de su grupo profesional, se abrirá un nuevo nivel salarial, dentro de ese mismo Grupo Profesional, cuyo importe será un 2,5% superior respecto al nivel salarial anterior.

Colegio de técnicos no cualificados:

–40% de la nota será por examen técnico. Dicho examen técnico se adaptará a los trabajos que se realizan en el Taller de La Sagra.

–60% de la nota restante será según evaluación del desempeño del Responsable del centro de trabajo.

Colegio de técnicos cualificados:

–100% de la nota será por evaluación del desempeño realizada por el responsable superior.

Será obligatorio aprobar ambas partes para poder promocionar. Promocionará la persona o las personas que mejor media obtengan en ambas pruebas.

Se podrá promocionar por antigüedad si no se ha promocionado en cinco años y se ha presentado a examen dos veces habiendo aprobado ambas partes pero no promocionado. Esta promoción será automática, pero contará para el cupo de mínimo el 20%.

Las promociones automáticas de primer y segundo año –diferentes por tanto a las señaladas en el párrafo anterior– y las de libre designación por la empresa no contarán para el cupo de promociones anuales.

La empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores la lista de personas promocionables.

Se conocerá la forma, temario y bases del examen técnico al menos un mes antes de su realización.

Podrán realizar el examen quince días después quienes justifiquen que haber estado de baja médica o un deber inexcusable de carácter público en la fecha de realización de examen.

Artículo 18. 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 INSS 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 realizasen trabajos de superior categoría se estará a lo dispuesto en el 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.

En todo caso se estará a lo regulado en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Artículo 19. Movilidad geográfica

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.



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

La movilidad geográfica de trabajadores contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, será objeto de una regulación específica que se incluirá en este convenio colectivo. El proceso de negociación en cuanto a plazos y contenidos se determina en la disposición transitoria cuarta del acuerdo estatal del metal. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere en este capítulo.

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

A. Traslados:

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

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

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

1.2. Permuta: Los trabajadores con destino en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa o grupo de empresa, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, y la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino, siendo las condiciones de la permuta las que se acuerden por escrito entre las partes afectadas.

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

1.4. Por razones objetivas de la empresa: La empresa informará, por escrito, al trabajador, así como a sus representantes legales, sobre la decisión del traslado, las causas, y las condiciones de trabajo de aplicación al trabajador o trabajadores afectados por el traslado, antes de que éste se produzca, así como de las compensaciones económicas que estén establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

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

1.5. Por violencia de género o por tener la consideración de víctima del terrorismo: Las personas, que por tener la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo, se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este período, podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

A efectos de la aplicación del presente artículo, y al objeto de la protección efectiva de la trabajadora en su condición de presunta víctima de violencia de género, esta situación deberá estar acreditada; y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

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

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

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

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

2.1. Procedimiento general: El traslado colectivo, de acuerdo con el artículo 40 del E.T., se comunicará previamente a los representantes legales de los trabajadores, con aportación de la documentación que



acredite la necesidad del mismo, siguiendo el procedimiento establecido en dicho artículo. A continuación, se iniciará un periodo de consultas de quince días, salvo pacto en contrario, que versará sobre la existencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas posibles para atenuar las consecuencias para los trabajadores afectados.

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

2.2. Procedimiento en caso de ausencia de representación legal de los trabajadores: Si la empresa que efectúa el traslado no cuenta con representantes legales de los trabajadores con quienes cumplimentar el período de consultas, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del E.T.

Si los trabajadores no designan su representación en el plazo establecido en el artículo 41.4 del ET, se entenderá que la misma se atribuye a un representante de cada uno de los sindicatos firmantes del convenio de aplicación.

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

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

2.3. Tramitación a través de un procedimiento extrajudicial de conflictos: El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar acogerse a un procedimiento extrajudicial de conflictos durante el período de consultas.

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

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

3. Conceptos compensatorios: En los casos de traslados por razones objetivas, las compensaciones económicas, que puedan proceder, serán las que se puedan establecer entre las partes.

B. Desplazamientos.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su centro de trabajo habitual, por un período de tiempo inferior a doce meses dentro de un período de tres años.

En caso de desplazamiento inferior a tres meses, el empresario deberá preavisar, por escrito, al trabajador con antelación suficiente. En el caso de que fuera superior a tres meses, el preaviso sería de cinco días, como mínimo. En ambos casos se hará constar las condiciones y duración prevista.

El personal desplazado percibirá la dieta o media dieta, en su caso, las cuantías establecidas en las tablas salariales anexas.

Los trabajadores desplazados tendrán derecho a un permiso de cuatro días laborables, en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

Desplazamiento transnacional de trabajadores.

La empresa que desplace temporalmente a sus trabajadores a territorio extranjero, deberá garantizar a estos las condiciones de trabajo establecidas en el lugar al que se le desplace. Todo ello sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de la legislación aplicable a su contrato de trabajo o a su convenio colectivo.

En caso de incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle según la legislación de origen, siempre que la legislación de Seguridad Social sea la española.

La dirección de la empresa podrá repatriar al trabajador si, transcurrido un período de treinta días, el trabajador permaneciera en situación de IT. Si mediante dictamen médico se previera que la curación puede exceder de dicho plazo, se llevará a efecto con anterioridad.

La dirección de la empresa no procederá a la repatriación del trabajador aún transcurrido dicho plazo, cuando el traslado pudiera ser peligroso o entrañar algún riesgo para el trabajador, a juicio del facultativo correspondiente.

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

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



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

En cualquier caso, se garantizará al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En caso de desplazamientos transnacionales, cuando el país de destino no tenga un convenio Internacional de la Seguridad Social para garantizar la atención sanitaria a los trabajadores, la empresa se obliga a concertar un seguro médico para asegurar la atención sanitaria en el país de destino.

CAPÍTULO V. Tiempo de trabajo

Artículo 20. Jornada.

La jornada de trabajo para los años 2019, 2020 y 2021 será la siguiente:

–Para 2019: 1.746 horas de trabajo efectivo, con 5 horas de libre disposición. Por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1741 horas anuales.

–Para 2020: 1.746 horas de trabajo efectivo, con 10 horas de libre disposición. Por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1736 horas anuales.

–Para 2021: 1.746 horas de trabajo efectivo, con 11 horas de libre disposición. Por lo que su utilización supondrá que su jornada individual de trabajo efectivo será de 1735 horas anuales.

Los tiempos de descanso durante la jornada de trabajo no tendrán la consideración de trabajo efectivo, a excepción del tiempo de bocadillo en turnos continuos, que se establece un periodo de descanso de 15 minutos, que sí tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La empresa podrá implantar, para el personal de oficinas, una jornada continua durante el periodo de tiempo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En todo caso, con el fin de que se cumpla la jornada laboral anual establecida en este convenio, las horas reducidas por aplicación de lo anterior se distribuirán por la empresa a lo largo del resto del año.

En casos debidamente acreditados de avería de vehículo que impidan al trabajador/a asistir al centro de trabajo de La Sagra a la hora de entrada correspondiente, el trabajador/a podrá recuperar ese tiempo en jornadas posteriores, de común acuerdo con la Jefatura del Taller, evitándose así perjuicios económicos por dicha situación, así como que tenga que hacer uso de tiempo de vacaciones por ello.

Artículo 21. Calendario

La empresa expondrá 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.

La empresa se compromete a no implantar distribución irregular sin negociar con los representantes legales de los trabajadores de forma previa.

Artículo 22. Vacaciones

Serán de 22 días laborables para todas las categorías.

Durante las vacaciones se abonarán los conceptos de salario base, plus de actividad, complemento de antigüedad –para los trabajadores que lo hayan devengado–.

Igualmente se abonará en concepto de vacaciones una media de los pluses devengados por cada trabajador o trabajadora por los conceptos: Nocturnidad, turnicidad, jefe de equipo y ex-jefe de equipo.

Dicha media se abonará en la nómina de junio de cada año en curso en un solo pago y se denominará “Variable media vacaciones”.

Para el cálculo de la referida media se estará a la siguiente fórmula: Se abonará el resultado de dividir todas las cuantías abonadas por dichos conceptos en los doce meses del año anterior entre once, y sin tener en cuenta los periodos de incapacidad temporal (IT).

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. Los cinco días 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 y así mismo quedarán interrumpidas, en caso de que durante el período previsto de disfrute de las mismas se produzca una incapacidad temporal.

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

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

Artículo 23. Domingos y festivos

El trabajador cuya jornada laboral se desarrolle en domingo o festivo tendrá derecho al complemento especificado en el presente convenio (anexo I).

No obstante, lo anterior, la empresa, de mutuo acuerdo con los trabajadores, podrá 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.

Artículo 24. Trabajo nocturno

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10:00 y las 6:00 horas darán derecho al trabajador a percibir el un plus establecido en el presente convenio (anexo I), el cual se registrará por las normas siguientes:

- i) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, exclusivamente, por las horas trabajadas.
- ii) Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos cada dos semanas, como mínimo, dentro de un mismo grupo profesional, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyos supuestos oír el informe del comité de empresa o delegados del personal.

Artículo 25. Permisos licencias y excedencias.

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 laborables.
- 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: Tres 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: Tres días laborables. El mismo derecho de disfrute no retribuido se tendrá por nacimiento de nietos.
- f) Matrimonio de productor/pareja de hecho: Quince días naturales que, de mutuo acuerdo con la empresa, se podrán acumular a vacaciones.
Igualmente, por acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá disfrutar del permiso por matrimonio/pareja de hecho hasta tres meses después del matrimonio/pareja de hecho.
Solo se podrá disfrutar de esta licencia con la misma persona bien por matrimonio o bien por inscribirse como pareja de hecho siendo el trabajador quien decida cuando disfrutarla.
- 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 para "cuidado del lactante" de un hijo menor de 1 año tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora o trabajador 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 y/o pediatra de hijos y mayores dependientes del trabajador, previa justificación de esas circunstancias: El tiempo imprescindible. Hasta un máximo de doce 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) y e), cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, corresponderán 4 días naturales.

En el punto c) cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, corresponderán cinco 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 2 días naturales, y siempre y cuando no se amplíe o añada al permiso establecido en el punto f).

Nota: Se reconocen las parejas de hecho como equivalentes a matrimonio, siempre que estén inscritas en el Registro de Parejas de Hecho correspondiente.

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

2. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en el presente 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.

3. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

3.1. Excedencia por cuidado de hijo.

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 ó 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 46.3 del ET y demás normas vigentes.

3.2. Excedencia voluntaria.



La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo al suyo que hubiera o se produjera en la empresa, en el bien entendido de que existirá vacante en tanto el puesto que ocupaba el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador de nuevo ingreso.

En todo caso, durante el primer año de excedencia voluntaria se tendrá derecho a la reserva de puesto, siendo el reingreso por tanto automático, y pudiendo la empresa suscribir contrato de interinidad para cubrir dicha vacante durante el primer año de excedencia, y ello dado que existe reserva de puesto del excedente.

El preaviso para el inicio de excedencia voluntaria será de al menos quince días naturales y el preaviso de reingreso será de al menos treinta días naturales.

En caso de que el trabajador quisiera prorrogar el período de excedencia voluntaria solicitado inicialmente, y ello siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, deberá preavisarlo con al menos 30 días naturales de antelación a la fecha prevista de reingreso.

Para excedencias por cuidado de hijo menor de 3 años el plazo de preaviso de inicio y reingreso será de al menos quince días naturales, salvo causa que justifique un preaviso inferior.

4. PROTECCIÓN 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.k 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.

La mujer trabajadora tendrá derecho a los necesarios períodos de ausencia al trabajo, y estos serán concedidos de forma remunerada, cuando decida someterse a técnicas de fertilización legalmente autorizadas. Este derecho será igualmente de aplicación al otro progenitor.

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.

5. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, ADOPCIÓN 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 solicitará 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 establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

El período máximo de duración se ampliará en los términos establecidos en la normativa aplicable en cada momento.

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

C) ADOPCIÓN 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.

6. 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 aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. El trabajador o trabajadora de mutuo acuerdo con la Empresa podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas.

7. 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 segundo 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

Artículo 26. 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 horas semanales.

En caso de realización se abonarán los importes señalados en el anexo I.

CAPÍTULO VI. Retribuciones

Retribuciones del personal

Artículo 27. Conceptos remunerativos

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

La remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo (jornada completa) se hace figurar en las tablas salariales del anexo I, que incluyen las tablas salariales de 2019, las cuales serán revisadas en los términos establecidos en el presente convenio una vez se conozca el IPC de 2019.

Las tablas de 2020 se firmarán y publicarán una vez se conozca el IPC de 2019, y sin perjuicio de que esas tablas de 2020 también serán revisadas cuando se sepa el IPC 2020 en los términos establecidos en el presente convenio.

Las remuneraciones contenidas en el presente convenio sustituirán a los actuales regímenes establecidos, por lo que tendrán carácter de mínimo para los trabajadores que les aplique este convenio, y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible y jornada normal.

Artículo 28. Definiciones salariales.

Dentro del salario se distinguirán los siguientes conceptos remunerativos:

Salario base/grupo de convenio

El salario base/grupo es la retribución del trabajador/a fijada de forma mensual en atención a su grupo profesional y nivel salarial.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a jornada completa.

En jornadas inferiores a la completa, se pagará la parte proporcional.

Plus de actividad

Se abonará a cada trabajador un plus de actividad en la cuantía que para grupo y nivel se fija en el anexo I.

Este plus de actividad será abonado mensualmente, incluido vacaciones.

No se abonará en pagas extraordinarias.



Complemento de antigüedad

Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad si se cumplieran cinco años de servicios en la empresa.

Criterios:

- a) Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad si se cumplen cinco años de servicios en la empresa. Se abonará a partir del mes siguiente a ese hecho.
- b) El número máximo de quinquenios será de cinco.
- c) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.
- d) Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a jornada completa. En jornadas inferiores a la completa, se pagará la parte proporcional.

Complemento de antigüedad consolidada

El complemento de antigüedad consolidada se abonará a aquellos/as trabajadores/as que consolidaron y percibieron plus de antigüedad con anterioridad al 1 de enero de 2016, y ello al prestar servicios en ACTREN en centros de trabajo cuyo convenio colectivo aplicable sí estipulaba complemento por antigüedad (como, por ejemplo, el convenio colectivo de la industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid).

Dicho complemento de antigüedad consolidada sustituirá, por tanto, a los complemento por antigüedad Madrid, que los trabajadores pudieran estar percibiendo.

Dicho complemento de antigüedad consolidada no será absorbible ni compensable, y se actualizará siendo su importe el establecido en el anexo I para el complemento de antigüedad en el presente convenio colectivo.

Plus turnicidad

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona de forma mensual a los trabajadores de los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7 que realizan turnos rotativos de mañana, tarde y/o mañana, tarde y noche y/o central.

En ningún caso, la realización de jornada de verano por el personal de oficina se entenderá como turno de mañana.

El importe viene establecido en el anexo I y se refiere a jornada completa. En jornadas inferiores a la completa, se pagará la parte proporcional.

Complemento por nocturnidad

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas. Se abonará complemento por nocturnidad en los términos expuestos en el artículo 24.

Complemento de jefe de equipo

Es jefe de equipo el trabajador o trabajadora procedente de los grupos profesionales 5, 6 y 7 que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etcétera, en número no inferior a tres, ni superior a doce.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior grupo profesional al suyo.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a jornada completa. En jornadas inferiores a la completa, se pagará la parte proporcional.

Plus exjefe de equipo

Complemento salarial que se abona cuando un trabajador deja de ejercer las funciones de Jefe de Equipo, habiendo estado desempeñando dichas funciones durante un año consecutivo o tres alternos.

Se calcula sumando las cantidades percibidas en ese concepto durante los doce meses anteriores y dividiéndolas entre doce.

Se le mantendrá esta retribución específica hasta que por su ascenso al grupo profesional superior quede aquella cantidad superada.

Plus movimientos/enclavamientos

Se abonarán 11,00 euros/brutos a cada trabajador o trabajadora si realiza dichas funciones hasta 3 días en el periodo de incidencias (16 a 15) y 21,00 euros/brutos si se realizan más de 3 días dichas funciones en dicho periodo. Sin efectos retroactivos.

En 2020 y 2021 se revisarán los importes según el incremento revisión salarial pactado.

El encargado de maniobra cobrará también plus como los "jockey". De realizar en un mismo día y/o turno las dos funciones percibirá un solo plus, no dos.

Complemento tóxico, penoso y/o peligroso

A este respecto se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo provincial para las industrias siderometalúrgicas de Toledo y su provincia, incluido lo referente a su retribución, que será del 20%, 25% o 30% respecto a los salarios base establecidos en dicho convenio colectivo, no en los del presente convenio colectivo.



Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad

Se establecen dos pagas extras, que se abonarán el día 30 de junio y el día 22 de diciembre, respectivamente, de cada año o el día laborable inmediatamente anterior a estas fechas.

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

El importe de cada una de las gratificaciones consistirá en treinta días de salario base y, para los trabajadores que lo hayan devengado, el complemento de antigüedad.

Complemento por horas extraordinarias

Se abonará una hora extraordinaria por cada hora de trabajo realizada sobre la duración máxima de la jornada ordinaria en las siguientes situaciones:

a) Cuando la jornada exceda sobre la duración de la jornada establecida como ordinaria en cada taller o centro de trabajo.

b) Cuando la jornada exceda sobre la duración de la jornada establecida como ordinaria para atención y/o resolución de rescates y averías de trenes, excluyendo el tiempo de viaje empleado (que se compensará con plus prolongación de jornada), para los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7.

La hora extraordinaria será "laborable" cuando se realice de lunes a sábado.

Su importe viene establecido en el anexo I.

La hora extraordinaria será "festivo" cuando se realice en domingo o en alguna de las fiestas establecidas en el Calendario Laboral.

Su importe viene establecido en el anexo I.

El importe de la hora extraordinaria se pagará en proporción al tiempo de trabajo efectivo que se haya realizado sobre la jornada establecida como ordinaria en cada taller.

Las horas extraordinarias son voluntarias, tal y como establece el artículo 35 del ET, y tendrán que ser autorizadas, de forma expresa y por escrito, por el superior jerárquico, siendo este como mínimo el cargo de jefe de taller. Excepto las de fuerza mayor, que serán de obligado cumplimiento según lo establecido en el artículo 35 del ET.

Por el departamento de RRHH se podrá requerir en cualquier momento dichas autorizaciones con el objeto de comprobar la realidad y justificación de las mismas.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor o las estructurales que como tales se acuerden en las empresas serán notificadas conjuntamente por la empresa y el comité o delegados de personal, mensualmente, a la autoridad laboral competente.

De común acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de tiempo libre. Estas compensaciones de jornada podrán acumularse.

Plus prolongación de jornada

Complemento salarial que se abona por hora para los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7 en las siguientes situaciones:

a) Cuando, por necesidades de la producción, un trabajador acuda a trabajar los días marcados como puentes fijados por necesidades de la producción en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

b) Por los viajes fuera de la jornada laboral ordinaria, sin contar los tiempos de espera.

Para todos los grupos:

c) Cuando un trabajador realice una formación obligatoria en prevención de riesgos laborales fuera de su jornada laboral.

d) Cuando un trabajador realice el reconocimiento médico inicial o periódico, fuera de su jornada laboral.

Se compensarán las horas señaladas anteriormente con descanso de igual duración y además, se abonará un plus que será de tipo "laborable" cuando se realice de lunes a sábado, y de tipo "festivo" cuando se realice en domingos ó 14 fiestas nacionales.

Sus importes vienen establecidos en el anexo I.

El tiempo de descanso compensatorio generado se disfrutará por acuerdo entre empresa y trabajador.

Plus disponibilidad

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona a los grupos profesionales 4, 5, 6 y 7 para compensar guardias telefónicas de 24 horas en los días de descanso del trabajador. Su realización por el trabajador será voluntaria.

Se abonará un complemento por cada día en que el trabajador realiza guardia telefónica en día de descanso.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a 24 horas. Si la guardia es inferior a 24 horas, se pagará la parte proporcional.

Si el trabajador, después de una llamada, tiene que, de forma presencial en el taller o fuera de él, realizar trabajo efectivo, las horas trabajadas se considerarán horas extraordinarias.

Adicionalmente, el trabajador que tenga que acudir después de una llamada a realizar una asistencia o trabajo presencial, será compensado con los kilómetros desde su domicilio al lugar de trabajo.



Plus de festivo

Dado que en el momento de la firma del convenio la jornada ordinaria es de lunes a viernes, sin trabajar festivos, ambas partes acuerdan que se retribuirá como horas extras el trabajo que se realice en festivos, a excepción de lo señalado respecto a festivos especiales (25/12 y 01/01 y 06/01).

Sin perjuicio de lo anterior, si durante la vigencia del presente convenio fuere necesario, por necesidades del cliente implantar una jornada ordinaria de lunes a domingos, se acudirá al artículo 41 del ET, abonándose dicho trabajo en festivo con el plus festivo correspondiente que se indica a continuación, y no como horas extras, respetándose asimismo el descanso semanal legalmente establecido:

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abonará a los trabajadores de los grupos profesionales 4, 5 y 6 que acudan a trabajar por cuadrante alguno de los festivos fijados en el calendario laboral.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a la realización de una jornada efectiva de trabajo de 8 horas. En consecuencia, si el tiempo de trabajo es inferior, se pagará la parte proporcional.

Plus festivo especial 25/12 y 01/01 y 06/01

Los trabajadores de los grupos profesionales 4, 5 y 6 percibirán los importes que se reflejan en la Tabla Salarial anexa al presente convenio si trabajan alguno de los siguientes días: 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero.

En 2020 y 2021 se revisarán los importes según el incremento revisión salarial pactado.

Plus fin de semana

Dado que en el momento de la firma del convenio la jornada ordinaria es de lunes a viernes, ambas partes acuerdan que se retribuirá como horas extras el trabajo que se realice en sábados y domingos.

Sin perjuicio de lo anterior, si durante la vigencia del presente convenio fuere necesario, por necesidades del cliente implantar una jornada ordinaria de lunes a domingos, se acudirá al artículo 41 del ET, abonándose dicho trabajo en sábado y domingo con el plus de fin de semana correspondiente que se indica a continuación, y no como horas extras, respetándose asimismo el descanso semanal legalmente establecido:

Complemento salarial de puesto de trabajo que se abona a los trabajadores de los grupos profesionales 4, 5 y 6 que acudan a trabajar por cuadrante en sábado o domingo.

Su importe viene establecido en el anexo I y se refiere a la realización de jornada de trabajo de 8 horas.

Si el tiempo de trabajo es inferior, se pagará la parte proporcional.

Paga de septiembre

La paga de septiembre se abonará a todos los trabajadores y trabajadoras bajo el ámbito de aplicación de este convenio, y para toda la vigencia del mismo.

Dicha paga se prorrateará durante los doce meses del año y su importe mensual prorrateado viene establecido en el anexo I.

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.

Artículo 29. Conceptos compensatorios y/o extrasalariales.

Dietas

Se abonarán dietas para compensar los gastos ocasionados por desplazamientos fuera de la provincia donde esté el centro de trabajo habitual del trabajador.

- Si el trabajador pernocta, tiene derecho a una dieta completa.
- La empresa adelantará el importe económico de las dietas que se vayan a devengar por la actividad del personal desplazado, siempre que se solicite expresamente por las personas interesadas, y sin perjuicio de su posterior ajuste en atención tanto al importe efectivamente devengado en concepto "dieta" por el desplazamiento realizado como al importe adelantado.
- Si por razones productivas, técnicas u, organizativas el desplazamiento comenzara antes de las 7:00 y terminara después de las 23:00, se abonará la dieta completa, aunque no haya pernocta.
- Si el viaje es de ida y vuelta en el día, y no hay pernocta, se le pagará lo correspondiente en función de si ha realizado el desayuno, comida y/o cena, atendiendo a los siguientes rangos horarios:

7:00-13:00: Desayuno.

13:00-20:30: Comida.

20:30-en adelante: Cena.

En todo caso, no se percibirá por el trabajador ayuda comida los días que cobre dieta.

1) Los importes a percibir se establecen en el anexo I para el año 2019. Para el resto de los años de vigencia del presente convenio colectivo, se estará a la revisión salarial pactada.

2) Para desplazamientos superiores a tres meses se aplicarán los siguientes términos:

–Primeros 7 días naturales: Se cobrará el 100% de los importes establecidos en el apartado 1).

–Del día 8º al día 60: Se cobrará el 100% de los importes establecidos en el apartado 1).

–Del día 61 al día 180: Se cobrará el 100% de los importes establecidos en el apartado 1).



–Del día 181: Se cobrará el 100% de los importes establecidos en el apartado 1).

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

Plus de kilometraje

Se aplicará la IT-RRHH-02-Kilometraje-REV-0, la cual figura en el anexo III del presente convenio. El importe del kilometro figura en el anexo I (se irá acumulando y se tendrá en cuenta su actualización hasta que con las sucesivas subidas se alcance la subida en unidad de céntimo).

Ayuda para comida

Aquellos trabajadores que realicen jornada partida, con al menos una hora de descanso –o el tiempo que así se haya acordado en cada centro de trabajo– para la comida y/o cena, recibirán una ayuda para comida.

El importe viene establecido en el anexo I.

Se actualizará según el pacto que se alcance en convenio ACTREN (Madrid).

Artículo 30. 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 % de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja hasta la fecha de alta, mientras esté en vigor la relación laboral.

Artículo 31. Premio por jubilación.

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.

Artículo 32. Incrementos de retribuciones salariales y extrasalariales.

Las retribuciones salariales y extrasalariales de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto.

Las retribuciones para 2019 de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto como anexo I.

2019:

Las retribuciones pactadas para 2019 de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo se recogen en las tablas salariales que se adjuntan al presente texto como anexo I.

Los atrasos que en su caso correspondan se abonarán en el plazo de un mes desde la firma del presente convenio colectivo.

Si el IPC de 2019 supera el 2% se actualizarán con efecto retroactivo las tablas de 2019, abonándose la diferencia como atrasos en la nómina de febrero de 2020, y sirviendo de base para el cálculo de las retribuciones de 2020.

En cualquier caso, si la revisión salarial pactada en el III convenio colectivo ACTREN (Madrid) fuera superior, se aplicará esta última, con efectos retroactivos, abonándose la diferencia como atrasos en la nómina de febrero de 2020, y sirviendo de base para el cálculo de las retribuciones de 2020.

2020:

A fecha 1 de enero 2020 se actualizarán las tablas un 2%.

Si a fecha 31 de diciembre de 2020, el IPC termina por encima del 2%, se actualizarán con efecto retroactivo las tablas de 2020, abonándose la diferencia como atrasos en la nómina de febrero de 2021, y sirviendo de base para el cálculo de las retribuciones de 2021.

En cualquier caso, si la revisión salarial pactada en el III convenio colectivo ACTREN (Madrid) fuera superior, se aplicará esta última, con efectos retroactivos, abonándose la diferencia como atrasos en la nómina de febrero de 2021, y sirviendo de base para el cálculo de las retribuciones de 2021.

2021:

A fecha 1 de enero 2021 se actualizarán las tablas un 2%.

Si a fecha 31 de diciembre de 2021, el IPC termina por encima del 2%, se actualizarán con efecto retroactivo las tablas de 2021, abonándose la diferencia como atrasos en la nómina de febrero de 2022.

En cualquier caso, si la revisión salarial pactada en el III convenio colectivo ACTREN (Madrid) fuera superior, se aplicará esta última, con efectos retroactivos, abonándose la diferencia como atrasos en la nómina de febrero de 2022.



Artículo 33. Inaplicación de las condiciones del convenio

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del presente convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria de éste convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al ASEC de Castilla-La Mancha, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

CAPÍTULO VII. Régimen disciplinario

Según lo establecido en el acuerdo estatal del sector del Metal.

Artículo 34. Criterios generales

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

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

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



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

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

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

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

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 43 y 57 bis del presente convenio.

Artículo 35. Graduación de las faltas

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

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

m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de prevención de riesgos laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

2. Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etcétera), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 36. Sanciones**

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

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

Prescripción

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

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días

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

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

CAPÍTULO VIII. Salud laboral y seguridad social**Artículo 37. Principios generales**

La Ley 31/1.995 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.

Artículo 38. Derechos de los trabajadores en materia de salud laboral

Según se establece en el Acuerdo Estatal del sector del metal y Ley de prevención de riesgos laborales.

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.

Artículo 39. 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.

Artículo 40. Reconocimiento médico 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.

Artículo 41. Seguro de accidentes

La empresa mantendrá un seguro si como consecuencia de un accidente laboral se derivase invalidez permanente, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo o muerte. La empresa informara a la representación legal de los trabajadores de las cantidades aseguradas, que no podrá ser inferior en ninguno de los casos a 25.000,00 euros para la vigencia del convenio, cubriendo la póliza las veinticuatro horas del día.



CAPÍTULO IX. Formación

Artículo 42. Formación profesional

Los trabajadores, incluidas las nuevas incorporaciones, tienen derecho a la formación profesional para el empleo conforme a lo previsto en las leyes o normativa vigente en cada momento.

Artículo 43. Formación prevención riesgos laborales y reconocimientos médicos.

a) Formación PRL: Obligatoria.

–Formación Interna: Dentro de la jornada del trabajador/a.

–Formación Externa: Como norma general, dentro de la jornada.

Si se acredita la imposibilidad de que sea dentro de la jornada de trabajo se preavisará con siete días al trabajador afectado un cambio de turno para que el curso coincida con la jornada laboral. A los trabajadores que tienen turno fijo se les preavisará, con siete días, de la propuesta de cambio de turno. De no aceptarse por el trabajador, se impartirá fuera de la jornada de trabajo y se le abonará plus prolongación de jornada.

b) Reconocimiento médico: Será obligatorio para los puestos de trabajo en los que así esté establecido en su evaluación de riesgos.

Como norma general, los reconocimientos médicos se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

Si se acredita la imposibilidad de que sea dentro de la jornada de trabajo, se preavisará, con treinta días, al trabajador afectado un cambio de turno para que el reconocimiento coincida con la jornada laboral.

Los trabajadores que tienen turno fijo, se les preavisará con 30 días de la propuesta de cambio de turno. De no aceptarse por el trabajador, se realizará fuera de la jornada de trabajo y se le abonará plus prolongación de jornada.

Artículo 44. Formación técnica.

La convocatoria y asistencia a cursos de formación técnica (externa e interna) tendrá carácter voluntario para el trabajador o trabajadora en caso de ser fuera de la jornada ordinaria.

Si es dentro de la jornada ordinaria será obligatoria.

En todo caso, la duración del curso más la realización de la jornada de trabajo no excederá de ocho horas, salvo que el trabajador voluntariamente acepte.

Igualmente, se respetarán las doce horas de descanso entre jornadas.

Se acreditará por la empresa la imposibilidad de realizarse dentro de la jornada.

CAPÍTULO X. Derechos de los/las trabajadores/as

Artículo 45. 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 (RCL 1985, 1980) Estatuto de los Trabajadores y el propio convenio colectivo.

Artículo 46. 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 respeto 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.

Artículo 47. De la acción 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 empresas pondrán 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 cincuenta trabajadores.

**Artículo 48. 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.

Artículo 49. De los delegados sindicales

1. En las empresa o, en su caso, en los centro de trabajo que ocupen a más de cincuenta 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, etcétera, 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.

Artículo 50. Comités 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 DIRECCIÓN 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 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 Legislativo 5/2006, de 9 de junio.

2.GARANTÍAS: 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 establece 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.

Artículo 51. 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.

Artículo 52. Prácticas 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.

Artículo 50. Plan de Igualdad.

Es de aplicación el I Plan de Igualdad de ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, S.A., suscrito en fecha 14 de septiembre de 2016.

Publicado en: «BOE» número 86, de 11 de abril de 2017, páginas 28903 a 28920 (18 págs).

En dicho plan de igualdad hay un protocolo para la prevención, denuncia del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Artículo 51. De los discapacitados

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, 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% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

CAPÍTULO XI. Vigilancia, mediación e interpretación

Artículo 52. Comisión Paritaria.

Se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia integrada por un vocal por cada una de las partes que han tomado parte en las negociaciones del presente convenio.

Dicha Comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el convenio en el ámbito interno de la Empresa, aclarar las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de sus cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados.

También conocerá esta Comisión Paritaria las causas que pudieran surgir, y que pudieran dar como resultado, la inaplicación del presente convenio, y, a las que hace referencia el artículo 82.3 del ET.

Cuando ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas, contenciosas o laborales previstas en la Ley.

**Artículo 53. Normas de funcionamiento de la Comisión Paritaria.**

I) Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán siempre por mayoría absoluta de cada una de las partes (representación de la empresa y representación social).

II) Cuando se trate de interpretación de este convenio, los acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada, adquiriendo eficacia a partir de la firma de dicho acuerdo.

Los acuerdos serán publicados en los centros de trabajo notificándose, previamente, a las partes afectadas.

III) Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria la oficina principal de la empresa (calle Antonio Cabezón, s/n, CP 28034-Madrid).

La organización que aporta el domicilio de la Comisión será la responsable de recibir los escritos que se dirijan a la misma y dará traslado de dicha información a los demás miembros en el plazo de cinco días naturales desde la fecha de recepción.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes y/o de un trabajador/a ante los siguientes supuestos:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Incumplimiento del convenio.
- c) Conciliación y/o mediación en la aplicación del convenio.

La referida reunión se celebrará en el plazo de diez días a contar a partir de la recepción de la petición de reunión en la Comisión.

Se permitirá la asistencia técnica de asesores a Comisión Paritaria. En todo caso, el número de asesores con los que las partes pueden acudir a las reuniones de la Comisión nunca podrá ser superior a dos.

Las actas de esta Comisión se firmarán en el mismo día.

IV) El procedimiento para todas aquellas cuestiones que promueva la Comisión Paritaria adoptará la forma escrita y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido: exposición del asunto, razones y fundamentos que entiende el/la proponente que le asiste y propuesta y/o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

V) La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información y/o documentación estime para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de quince días naturales, salvo imposibilidad justificada. Las partes facilitarán en el plazo máximo de quince días naturales la información que sea solicitada por la Comisión Paritaria en el ámbito de sus competencias.

El plazo de resolución será de treinta días naturales que se contarán a partir de la recepción del escrito. Obligatoria y, antes de finalizar dicho plazo se ha de emitir dictamen al respecto, incluyendo, de no haber unanimidad de la Comisión Paritaria, la posición de las dos partes (representación de la Empresa y Representación Social) sobre el asunto planteado.

VI) Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, las partes se someten, de forma expresa, las partes podrán recurrir al ASEC de Castilla-La Mancha.

Artículo 54. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al «Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha» y sus reglamentos 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.



ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2019

EJERCICIO 2019 TOLEDO																					
GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	BRUTO ANUAL PRIMER AÑO EMPRESA	SALARIO DE CONVENIO		ANTIGÜEDAD	PLUS ACTIVIDAD	P.P. PAGA SEPT.		PRÓLONGACIÓN DE JORNADA		HORAS EXTRAS		NOCTURNIDAD	DISPONIBILIDAD	JEFE DE EQUIPO	TURNICIDAD	FESTIVOS	FIN DE SEMANA	FESTIVO ESPECIAL	PLUS MOVIMIENTO 5 HASTA 3 DÍAS	PLUS MOVIMIENTO 5 MÁS 3 DÍAS
			MES (x14)	MES (x14)			MES (x12)	MES (x12)	LABORABLES	FESTIVOS	LABORABLES	FESTIVOS									
1	5	38.163,03	2.566,25	32,98	143,20	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	4	35.326,25	2.363,62	32,98	143,20	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	3	32.799,37	2.183,13	32,98	143,20	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	2	30.380,51	2.010,35	32,98	143,20	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	1	28.194,26	1.854,19	32,98	143,20	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	5	35.986,16	2.440,92	31,67	108,01	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	4	34.317,04	2.321,70	31,67	108,01	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	3	30.893,43	2.077,15	31,67	108,01	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	2	28.682,89	1.919,26	31,67	108,01	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	1	26.618,83	1.771,83	31,67	108,01	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	5	26.890,12	1.787,66	27,47	112,14	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	4	25.982,77	1.722,85	27,47	112,14	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	3	24.917,09	1.646,73	27,47	112,14	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	2	23.721,01	1.561,29	27,47	112,14	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	1	22.667,97	1.486,08	27,47	112,14	43,10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	8	31.023,97	2.089,32	25,39	104,69	43,10	7,05	11,46	24,69	29,10	3,61	20,08	-	123,78	71,20	34,99	83,23	11,00	21,00	-	-
4	7	30.253,42	2.034,28	25,39	104,69	43,10	6,86	11,14	23,99	28,28	3,61	20,08	-	123,78	71,20	34,99	83,23	11,00	21,00	-	-
4	6	29.482,87	1.979,24	25,39	104,69	43,10	6,55	10,65	22,94	27,03	3,61	20,08	-	123,78	71,20	34,99	83,23	11,00	21,00	-	-
4	5	28.681,57	1.922,00	25,39	104,69	43,10	6,50	10,56	22,74	26,80	3,61	20,08	-	123,78	71,20	34,99	83,23	11,00	21,00	-	-
4	4	28.083,23	1.879,27	25,39	104,69	43,10	6,23	10,12	21,79	25,69	3,61	20,08	-	123,78	71,20	34,99	83,23	11,00	21,00	-	-
4	3	27.468,79	1.835,38	25,39	104,69	43,10	6,08	9,89	21,31	25,07	3,61	20,08	-	123,78	71,20	34,99	83,23	11,00	21,00	-	-
4	2	26.796,24	1.787,34	25,39	104,69	43,10	5,95	9,66	20,81	24,45	3,61	20,08	-	123,78	71,20	34,99	83,23	11,00	21,00	-	-
4	1	26.016,29	1.731,63	25,39	104,69	43,10	5,72	9,31	20,05	23,63	3,61	20,08	-	123,78	71,20	34,99	83,23	11,00	21,00	-	-
5	7	27.918,13	1.862,84	24,82	110,10	43,10	6,37	10,36	22,31	26,29	3,53	20,08	8,01	122,33	71,20	34,99	72,83	11,00	21,00	-	-
5	6	27.462,41	1.830,29	24,82	110,10	43,10	6,22	10,11	21,79	25,67	3,53	20,08	8,01	122,33	71,20	34,99	72,83	11,00	21,00	-	-
5	5	26.938,48	1.792,86	24,82	110,10	43,10	6,10	9,91	21,34	25,16	3,53	20,08	8,01	122,33	71,20	34,99	72,83	11,00	21,00	-	-
5	4	26.264,92	1.744,75	24,82	110,10	43,10	5,94	9,66	20,81	24,53	3,53	20,08	8,01	122,33	71,20	34,99	72,83	11,00	21,00	-	-
5	3	26.003,02	1.726,05	24,82	110,10	43,10	5,76	9,37	20,17	23,77	3,53	20,08	8,01	122,33	71,20	34,99	72,83	11,00	21,00	-	-
5	2	25.453,84	1.686,82	24,82	110,10	43,10	5,51	8,94	19,27	22,71	3,53	20,08	8,01	122,33	71,20	34,99	72,83	11,00	21,00	-	-
5	1	24.232,53	1.599,58	24,82	110,10	43,10	5,22	8,47	18,25	21,51	3,53	20,08	8,01	122,33	71,20	34,99	72,83	11,00	21,00	-	-
6	2	23.157,37	1.522,78	23,73	110,10	43,10	5,22	8,47	18,25	21,51	3,10	20,08	8,01	115,56	59,35	30,67	62,42	11,00	21,00	-	-
6	1	21.703,55	1.418,94	23,73	110,10	43,10	4,77	7,75	16,70	19,68	3,10	20,08	8,01	115,56	59,35	30,67	62,42	11,00	21,00	-	-
7	1	16.799,70	1.073,20	22,00	104,80	43,10	3,84	6,23	13,42	15,82	2,88	20,08	8,01	107,35	54,81	869,51	58,26	11,00	21,00	-	-

MULTIPLICADOR	14	14	12	12
---------------	----	----	----	----

CONCEPTO	IMPORTE ACTREN	EXPLICACIÓN
Dieta con pernocta	53,56	Importe diario con pernocta
Desayuno	1,77	Desplazamiento en el día entre las 7.00 y las 13.00
Comida	17,88	Desplazamiento en el día entre las 13.00 y las 20.30
Cena	12,60	Desplazamiento en el día entre las 20.30 y las 23.00
Kilometraje	0,31	Desplazamiento vehículo propio
Cheque Gourmet	8,00	Personal Jornada Partida
Dieta internacional operarios	65,12	Importe diario con pernocta
Dieta internacional titulados	74,88	Importe diario con pernocta

ANEXO II: GRUPO 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 reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

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

Tareas.



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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un Grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, 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).

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4 y n5.

GRUPO PROFESIONAL 2.**Criterios generales.**

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

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

Formación.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Titulados superiores de entrada (1)

–Proyectistas ATS y/o DUE.

Arquitectos técnicos (aparejadores).

Ingenieros técnicos (peritos).

Graduados sociales y/o diplomado en relaciones laborales.

Tareas.

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de ATS y/o DUE, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social y/o Diplomado en Relaciones Laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.
5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4 y n5.



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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

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

Empleados:

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

Tareas.

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

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

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

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

4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores 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.

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4 y n5.

**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.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de primera.
- Técnicos administrativos (Controller...).
- Técnicos laboratorio.
- Técnicos organización.

Operarios:

- Encargados.
- Profesional de oficio especial.

Tareas:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Tareas de traducción, 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, etcétera, 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.

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4, n5, n6, n7 y n8.



GRUPO PROFESIONAL 5.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de segunda.
- Oficiales administrativos de primera y segunda.
- Comercial.

Operarios:

- Chofer de camión.
- Coordinadores de grupo.
- Profesionales de oficio de primera y segunda.
- Profesional siderúrgico de primera y segunda.
- Personal de diques y buques (2).

Tareas:

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etcétera, 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 cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etcétera, 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, etcétera, con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2, n3, n4, n5, n6 y n7.

**GRUPO PROFESIONAL 6.****Criterios generales.**

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

Formación:

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero.
- Auxiliares en general.
- Dependiente.
- Operador de ordenador.
- Telefonista.

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

Operarios:

- Chófer de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de tercera.
- Profesional siderúrgico de tercera.

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, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales en laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo den plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etcétera.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etcétera.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etcétera (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etcétera).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

**Nivel salarial:**

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1, n2 y n3.

Ambas partes se comprometen y obligan a negociar un nivel salarial inferior a los señalados si durante la vigencia del presente convenio colectivo se convocaran por RENFE licitaciones y/o contratos de servicios de carácter temporal que no formen parte de las operaciones y/o intervenciones que se contemplan en el Plan de Mantenimiento de las series S/120, S/120.050 y S/121 y que se deban realizar en el taller de La Sagra.

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.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

–Ordenanza.

–Portero.

Operarios:

–Peón.

–Aprendiz dieciséis años de edad.

–Aprendiz diecisiete años de edad.

–Aprendiz mayor de dieciocho años de edad (primero, segundo y tercer 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, entendiéndose 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.

Nivel salarial:

Este grupo profesional comprende los siguientes niveles: n1.

ANEXO III. KILOMETRAJE**OBJETO:**

Desarrollar los criterios aplicables para el abono del kilometraje.

ALCANCE:

Todos los trabajadores de ACTREN MANTENIMIENTO FERROVIARIO, SA.

DEFINICIONES:

–Kilometraje: Cantidades destinadas por la empresa a compensar los gastos del trabajador que, por necesidades de la empresa, deba desplazarse, haciendo uso de su vehículo particular, fuera del taller, oficina o centro de trabajo para realizar su trabajo en lugar distinto.

–Centro de trabajo habitual: Lugar de prestación de servicios habitual.

–Lugar de trabajo: Lugar no habitual de prestación de servicios.

–Domicilio: Lugar de residencia habitual comunicado a la empresa por el trabajador.

**RESPONSABILIDADES:**

Trabajador:

- Veracidad de la información facilitada en tiempo y forma.
- Informar a la empresa de cualquier cambio en el domicilio.

Superior jerárquico:

- Dar el visto bueno a la información facilitada por el trabajador.

REFERENCIAS:

Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

CONTENIDO:

Criterios kilometraje: Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo distintos a su centro de trabajo habitual, percibirán como gastos de locomoción la cantidad de 0,30 euros/km. De esta cantidad, están exentos de cotización y tributación 0,19 euros/km.

Los desplazamientos que tengan como destino el centro de trabajo habitual, no serán compensados de ninguna manera.

Para el cálculo de los kilómetros a abonar, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Para desplazamientos durante la jornada de trabajo que partan desde el centro de trabajo habitual, y tengan como destino cualquier lugar, se abonarán los kilómetros recorridos con el vehículo propio desde el centro de trabajo habitual hasta el destino.

Si el destino final es el domicilio del trabajador –esto es, del lugar de trabajo no se regresa al centro de trabajo habitual–, se abonarán los kilómetros que excedan a los normalmente realizados entre el centro de trabajo habitual y el domicilio del trabajador.

Para los desplazamientos que supongan comenzar la jornada laboral en un lugar de trabajo distinto al centro de trabajo habitual, se abonará la diferencia de kilómetros que exista entre la distancia normalmente realizada desde su domicilio a su centro de trabajo habitual y la distancia entre su domicilio al lugar de trabajo.

Si la distancia recorrida hasta ese lugar de trabajo es inferior a la normalmente realizada hasta su centro de trabajo habitual, no se abonará compensación alguna.

Igualmente, si el destino final desde el lugar de trabajo es el domicilio del trabajador –esto es, no se regresa al centro de trabajo habitual–, se abonarán los kilómetros que excedan a los normalmente realizados entre el centro de trabajo habitual y el domicilio del trabajador.

Justificante realización kilómetros: El trabajador que realice el desplazamiento deberá cumplimentar el formulario correspondiente y entregárselo a su responsable para que con su firma, dé el visto bueno a los desplazamientos realizados.

Los originales se remitirán a la dirección de RRHH antes del día 15 de cada mes, siendo esta la fecha tope para el abono de los mismos en la nómina del mes en curso. Los que lleguen después del día 15, se abonarán en la siguiente nómina.

Todos los justificantes deberán estar correctamente cumplimentados, de manera que los que contengan algún error, serán devueltos al trabajador y/o responsable para la subsanación de errores.

N.º I.-2022