

## CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

### CONVENIO COLECTIVO DETRABAJO N° 1322

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA de la provincia de Castellón (Código Convenio 1200185), que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2007 de una parte por la representación empresarial de UPEM y FEMECAS y de otra por la representación de las Centrales Sindicales CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2.º y 3.º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:  
PRIMERO. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. – Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) para su depósito.

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

Castellón, 23 de julio de 2007.—El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

### CONVENIO COLECTIVO DETRABAJO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE CASTELLON CAPITULO I

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1º.- Ámbito Territorial y funcional. El presente convenio será de aplicación en la provincia de Castellón. Obliga a las empresas y trabajadores del sector de la industria y los servicios del metal tanto en su proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos de manipulación o almacenaje, comprendiéndose asimismo aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o aquellos otros en los que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el sector o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidas en dicha rama o en cualquiera otra que requiera tales servicios, así como las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

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

Estarán así mismo afectadas por el convenio aquellas actividades nuevas o tradicionales, afines o similares a las incluidas en los apartados anteriores del presente artículo. Quedarán únicamente excluidas del ámbito del convenio colectivo las empresas dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al nuevo listado de CNAES que se está negociando entre CONFEMETAL, CC.OO. y UGT.

Art. 2º.- Ámbito personal. El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que presta sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de aplicación, así como las que ingresen en ella durante su vigencia, con exclusión del personal de alta dirección o alta gestión a que se refiere el artículo 1º, apartado 3, c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3º.- Duración y vigencia. El presente Convenio entrará en vigor inmediatamente después de su presentación en el registro de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo y depósito en el S.M.A.C. a excepción de los efectos económicos que se retrotraerán al 1 de enero de 2007.

La duración del presente convenio es de cinco años, por lo que su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2011.

Art. 4º.-Denuncia del Convenio. El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de octubre de 2011. Ambas partes se comprometen a iniciar las deliberaciones dentro de los treinta días naturales siguientes a la denuncia del Convenio.

#### CAPITULO II

#### GARANTÍA «AD PERSONAM», COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Art. 5º.- Se respetarán las condiciones personales que en su conjunto sean desde el punto de vista de la percepción más

beneficiosa que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Art. 6º.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y anualmente. Dichas condiciones serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rijan por imperativo legal, pacto o cualquier otro concepto. También serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

No obstante lo antedicho, no serán compensables ni absorbibles los incrementos que experimente el salario base, plus convenio y plus transporte de la tabla Anexo II del convenio, así como la antigüedad.

#### CAPITULO III

#### JORNADA, CALENDARIO LABORAL Y VACACIONES

Art. 7º.- Jornada laboral. Para el año 2007, será de 1.754 horas, para 2008 la jornada laboral será de 1.752 horas; para 2009 la jornada laboral será de 1.750 horas; para el año 2010 será de 1.749; y, para el año 2011, será de 1748. Esta jornada será de trabajo efectivo y, en todo caso, se realizará de lunes a viernes.

Igualmente, de conformidad con el contenido del presente artículo, respecto a los afectados con anterioridad al uno de enero de 1984, que estuvieren realizando la jornada continuada, los trabajadores que se encuentren en dicho supuesto o estén en condición más beneficiosa que la redacción del indicado apartado, las empresas respetarán a nivel personal dicha condición más beneficiosa.

Para aquellos/as trabajadores / as que terminasen su relación laboral a lo largo de los años de vigencia del convenio, a efectos de regularizar la jornada con respecto al presente artículo, la jornada a realizar sería la resultante de dividir la jornada anual por el número de días laborables del año en curso, restando del número de días anteriores, sábados, domingos, días festivos, así como el periodo vacacional de 30 días naturales.

Art. 8º.- El calendario laboral. Se confeccionará en cada empresa, de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, en su caso, dentro del primer trimestre de cada año.

Art. 9º.- Vacaciones. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales de treinta días naturales cuyo disfrute deberá comenzar en lunes.

Todo ello, salvo que por la distribución de la jornada laboral realizada a tenor de lo previsto en el artículo 7º, resultara un número distinto de días.

En caso de fraccionarse el disfrute de vacaciones, uno de los periodos será, salvo pacto en contrario, de veintiún días ininterrumpidos.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año aunque preferentemente en verano, las fechas se acordarán previo acuerdo entre empresario y trabajador.

En aquellas empresas en que los trabajadores tuvieran señaladas las vacaciones y se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) quince días antes del inicio y permanezcan en tal situación durante el periodo vacacional, estos tendrán derecho, a partir del momento en que se incorporen al trabajo, al disfrute de dos semanas de vacaciones, cuyas fechas deberán acordarse entre ambas partes.

El disfrute de las vacaciones, en su caso, se interrumpirá por causa de estar hospitalizado el trabajador con derecho, una vez sea dado de alta a disfrutar los mismos días de estancia que haya estado hospitalizado.

El disfrute de las vacaciones se suspenderá cuando el trabajador acredite, mediante la presentación del correspondiente parte de baja, encontrarse en situación de IT por un periodo igual o superior a siete días. La determinación de la fecha de disfrute de los días de vacaciones pendientes por esta suspensión se efectuará, de común acuerdo, entre empresa y trabajador. En todo caso, deberán disfrutarse antes de que concluya el año natural de que se trate. No obstante, si por cualquier circunstancia en alguna empresa se viniese disfrutando de la totalidad de

las vacaciones en este caso se mantendría como condición más beneficiosa.

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

#### CAPITULOIV RETRIBUCIONES

Art. 10º.- Las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por el presente convenio, son las que figuran en la tabla salarial como Anexo II, y cuyos conceptos son: Salario Base, Plus Convenio y Plus Transporte.

Para el año 2007, el incremento sobre las tablas del convenio de 2006 es de un 3,5%, resultante de añadir 1,5% al IPC previsto por el Gobierno.

Para el año 2008, el incremento salarial sobre las tablas de 2007 será de un 1,5% adicional al IPC que, para ese año, prevea el Gobierno.

Para los años 2009, 2010 y 2011, el incremento salarial será de un 1,4% adicional al IPC que, para cada año, prevea el Gobierno en la LPGE. Este incremento se calculará aplicando el porcentaje de subida previsto sobre la tabla salarial del año anterior.

#### PLUS CONVENIO

El plus convenio, cuya cuantía se determina en la tabla del Anexo II, se abonará por 25 días al mes. Este plus se verá afectado por los incrementos salariales del presente artículo y las revisiones contempladas en la cláusula de revisión salarial, si hubiere lugar. Esto será así para cada uno de los años de vigencia del convenio.

La tabla con los valores de plus convenio incluye la parte de incremento correspondiente al plus transporte. Para la confección de las tablas de los sucesivos años de vigencia se operará del mismo modo, aplicando el incremento y la revisión que corresponda.

#### PLUS TRANSPORTE

El importe del Plus transporte que consta en las tablas del convenio de 1996 queda por consiguiente inalterable y se abonará por día trabajado, incluido puentes.

#### ATRASOS

Los atrasos derivados del incremento salarial establecido para 2007, se abonarán en una sola paga, antes del 31 de Julio de 2007 o, en su defecto, dentro de los treinta días siguientes a la publicación de este Convenio en el BOP.

#### CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

Si el IPC resultante a 31 de diciembre de 2007, según certifique el INE u organismo que haga sus veces, fuera superior en 0,6 al IPC previsto por el Gobierno para ese año, se revisarán las tablas salariales de 2007, sobre la base de las de 2006, en el exceso sobre dicha cifra, garantizando, en todo caso, un crecimiento de los salarios de tabla en un 0,9 sobre IPC real. Las tablas así calculadas serán la base sobre la que se apliquen los incrementos pactados para el año 2008, si bien no devengarán atrasos.

Si el IPC resultante a 31 de diciembre de 2008, según certifique el INE u organismo que haga sus veces, fuera superior en 0,6 al IPC previsto por el Gobierno para ese año, se revisarán las tablas salariales de 2008, sobre la base de las de 2007, en el exceso sobre dicha cifra, garantizando, en todo caso, un crecimiento de los salarios de tabla en un 0,9 sobre IPC real. Las tablas así calculadas serán la base sobre la que se apliquen los incrementos pactados para el año 2009, si bien no devengarán atrasos.

Si el IPC resultante a 31 de diciembre de 2009, según certifique el INE u organismo que haga sus veces, fuera superior en 0,6 al IPC previsto por el Gobierno para ese año, se revisarán las tablas salariales de 2009, sobre la base de las de 2008, en el exceso sobre dicha cifra, garantizando, en todo caso, un crecimiento de los salarios de tabla en un 0,8 sobre IPC real. Las tablas así calculadas serán la base sobre la que se apliquen los incrementos pactados para el año 2010, si bien no devengarán atrasos.

Si el IPC resultante a 31 de diciembre de 2010, según certifique el INE u organismo que haga sus veces, fuera superior en 0,6 al IPC previsto por el Gobierno para ese año, se revisarán las tablas salariales de 2010, sobre la base de las de 2009, en el exceso sobre dicha cifra, garantizando, en todo caso, un crecimiento de los salarios de tabla en un 0,8 sobre IPC real. Las tablas así calculadas serán la base sobre la que se apliquen los incrementos pactados para el año 2011, si bien no devengarán atrasos.

Si el IPC resultante a 31 de diciembre de 2011, según certifique el INE u organismo que haga sus veces, fuera superior en 0,6 al IPC previsto por el Gobierno para ese año, se revisarán las tablas salariales de 2011, sobre la base de las de 2010, en el

exceso sobre dicha cifra, garantizando, en todo caso, un crecimiento de los salarios de tabla en un 0,8 sobre IPC real, si bien no devengarán atrasos.

Para aquellos trabajadores que terminasen su relación laboral como consecuencia de la vigencia o terminación de contrato, se efectuará una revisión salarial, la cual se tendrá en cuenta el IPC interanual del mes anterior conocido en la fecha de cese en la empresa, a los efectos del cálculo de una eventual indemnización y del correspondiente finiquito.

Art. 11º.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, en primavera, en verano y en Navidad que se abonarán a razón de treinta días de salario base de este convenio más antigüedad y 25 días de plus de convenio, abonándose la primera el día anterior al 1º de mayo, de forma íntegra, o en su caso proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año anterior a esa fecha. La segunda antes del 15 de julio, y la tercera antes del 22 de diciembre de cada año. Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose por semestres naturales del año que se otorguen

Art. 12º.- Salidas, viajes y dietas.- Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distantes a las que radique la empresa o taller disfrutarán de las compensaciones que se determinan en el presente artículo

a) Se entenderá que el trabajador tiene derecho a la dieta completa, cuando por razón de su trabajo deba pernoctar fuera de su domicilio habitual. Esta dieta será de 30,59 euros por día.

Cuando por razones de su trabajo tenga que realizar por lo menos una comida principal fuera del lugar habitual, percibirá 9,35 euros por día. Para los sucesivos años de vigencia del convenio estas cantidades experimentarán un incremento igual al de los salarios de tabla pactados. El trabajador recibirá la cantidad que corresponda a la dieta completa o media dieta con anterioridad a efectuar el viaje o desplazamiento.

b) No tendrá derecho a la media dieta, el trabajador cuando el lugar de prestación del servicio esté dentro del término municipal de ubicación de la empresa o del domicilio particular del trabajador.

c) El tiempo invertido para acudir y volver del lugar de prestación del trabajo, dentro del término municipal anteriormente señalado, irá a cargo del trabajador siempre y cuando la empresa le solicite acudir a dicho lugar.

d) Dentro de un radio de acción de treinta kilómetros desde el centro de trabajo, el tiempo invertido de la ida, irá a cargo de la empresa, computándose el mismo como trabajo efectivo y el de regreso a cargo del trabajador no computándose éste como trabajo efectivo, teniendo obligación la empresa de facilitar el medio de traslado, entendiéndose el final de la jornada en el tajo.

e) Cuando el lugar de trabajo esté a más de treinta kilómetros. Según el apartado anterior, el tiempo invertido, será a cargo de la empresa, computándose el mismo como trabajo efectivo.

f) Cuando por necesidad de la empresa, el trabajador, previo acuerdo con la misma, tenga que desplazarse con su vehículo al puesto de trabajo, para realizar algún servicio por cuenta de aquélla, la empresa le abonará a razón de 0,24 euros por kilómetro recorrido a partir del límite del casco urbano, durante el año 2007. Para los sucesivos años de vigencia, esta cantidad se incrementará en idéntica forma a la que lo hagan los salarios pactados.

g) Si por circunstancias especiales, los gastos originados por la estancia o comida, sobrepasan el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores. Quedan incluidas en el presente artículo las empresas de tendido de líneas eléctricas afectadas por la O.M. de 18 de mayo de 1973, que estén ubicadas o que trabajen en la Provincia de Castellón, durante la vigencia del presente convenio, se les aplicará el mismo sistema de dietas y desplazamientos establecidos en este convenio.

No obstante, si alguna empresa de tendido de líneas eléctricas viniera abonando una dieta superior a la que resulta de las anteriores especificaciones, se respetará dicho valor y se seguirá abonando a los trabajadores afectados, en tanto sea superior a la que resulte de la aplicación de las normas generales aludidas anteriormente.

Art. 13º.- Antigüedad. El personal comprendido en el convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicios consistente en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base convenio, correspondientes a la categoría en la que está clasificado.

El cómputo de antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose sólo como efectivamente trabajados todos los meses y días en que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados

en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria de los trabajadores que cumplieron el uno o la otra. Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en la que se encuentra encuadrado. También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en períodos de prueba y por el personal eventual, cuando, éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquélla a la que se incorporen los quinquenios que le correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculadas en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir de enero del año en que se cumpla cada quinquenio si la fecha de vencimiento es anterior al treinta de junio y desde el primero de enero del año siguiente si es posterior.

f) En el caso de que el trabajador cese en la empresa por sanción, o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Art. 14º. Horas extras. Ante la grave situación existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que, favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniéndose así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objeto de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo, consideran positivo señalar a sus organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias, bien sea su retribución económica o por tiempo equivalente al descanso en un 50% sobre el valor de la hora ordinaria, para todas aquellas realizadas dentro de la jornada diurna y en un 75% todas las realizadas en jornada tanto nocturna como festiva.

No obstante en aquellas empresas en que se viniera abonando las horas extras con cuantías superiores a las que resulte de la aplicación del presente convenio, se seguirán abonando dichas cuantías, como condición más beneficiosa.

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

a) Horas extraordinarias, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias, por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata: mantenimiento siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en el presente Convenio. La realización de horas extraordinarias conforme establece el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente. Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente con la Empresa y Comité o Delegados de Personal en su caso, las horas extraordinarias realizadas en la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento en la normativa vigente sobre cotización en la Seguridad Social.

#### Artículo 14 bis.- CLAUSULA DE INAPLICACION SALARIAL

Las empresas que se encuentren en alguna de las situaciones descritas en los párrafos siguientes y que como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales pactados pueden ver seriamente agravada su situación económica, solicitarán a la representación legal de los trabajadores o a los trabajadores directamente, en caso de ausencia de los anteriores, y a

la Comisión Paritaria del Convenio su intención de no aplicar los incrementos pactados en el plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio colectivo en el BOP (para el año 2007) o antes del 31 de enero del correspondiente año para los sucesivos años de vigencia del convenio.

La solicitud se podrá basar en las siguientes situaciones:

1. Presentación de cuentas auditadas que acrediten pérdidas fehacientes en el último ejercicio, superiores al 10% de la facturación.

2. Presentación de solicitud de declaración de situación legal de concurso, junto con el correspondiente Auto de admisión a trámite.

3. Documentación que acredite la autorización administrativa para una rescisión colectiva de contratos de trabajo que afecte, como mínimo, a un 20% de la plantilla en el último año, siempre y cuando tal autorización se produzca como consecuencia del desacuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa tras la finalización del preceptivo período de consultas.

4. Otras causas económicas, no contenidas en los párrafos precedentes, que pueden derivar, como consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado, en una situación crítica análoga a las descritas.

Las empresas deberán adjuntar a su solicitud, además de la documentación que acredite encontrarse en alguna de las situaciones anteriormente señaladas, los siguientes documentos:

\* Memoria explicativa.

\* Balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.

\* Cartera de pedidos, Plan de Viabilidad y situación financiera.

\* Horas extraordinarias realizadas en el último ejercicio.

En los casos previstos en los puntos 1, 2 y 3 la Comisión Paritaria, una vez constatada fehacientemente la circunstancia alegada y oídas previamente la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, autorizará la inaplicación del incremento salarial previsto por el convenio para dicho año, señalando, asimismo, la reducción de jornada que como consecuencia procede aplicar de acuerdo con lo previsto en el último párrafo de este artículo.

En el cuarto supuesto, la Comisión Paritaria, una vez analizadas las circunstancias alegadas y oídas la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, resolverá lo que estima oportuno en un plazo máximo de quince días naturales. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá la resolución del conflicto a la consideración de un árbitro. La designación se producirá en el plazo máximo de cinco días, de entre una terna propuesta por el Presidente del Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana, y su resolución se dictará en el plazo máximo de diez días desde la designación y tendrá carácter irrecurrible. Dicha resolución contendrá, si ésta fuera afirmativa a la petición de la empresa, la reducción de jornada que, como consecuencia, procede aplicar de acuerdo con lo previsto en el último párrafo de este artículo.

La posible inaplicación a la que se hace referencia en este precepto lo será, en todo caso, únicamente para el año solicitado, siendo por consiguiente aplicables automáticamente los salarios pactados en este convenio una vez transcurrido dicho año, así como la jornada establecida en el convenio.

En todos los casos la inaplicación salarial llevará consigo obligatoriamente una reducción de jornada equivalente al porcentaje de incremento salarial pactado y dejado de aplicar.

#### CAPITULO V

#### PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 15º.- El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y con el tiempo siguiente:

a) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialista en la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas por año.

b) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave de padres, hermanos, abuelos, hijos y cónyuge y dos días naturales para padres políticos, nietos, abuelos políticos, hermanos políticos, nietos políticos e hijos políticos. Y a efectos de este Convenio se define como enfermedad grave " la que requiere hospitalización o ingreso en cama con acompañamiento". Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Estos días de licencia podrán disfrutarse de modo discontinuo, a elección del trabajador, siempre y cuando persista el hecho causante.

d) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Dos días laborables por alumbramiento de la esposa, nacimiento de hijo y por adopción de hijo.

f) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos, nietos políticos e hijos políticos. Cuando por tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento

al efecto, el plazo será de cuatro días.

g) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

h) Un día natural en caso de siniestro de vivienda.

i) Para el examen del carné de conducir o renovación del mismo las empresas permitirán al trabajador el permiso para tal cometido por el tiempo necesario, pero no superior a media jornada y será retribuido.

j) Un día por traslado de domicilio habitual.

k) La mujer trabajadora, tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de ocho semanas antes del parto o adopción de hijo y ocho después. El período postnatal, será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse a petición de la interesada el tiempo no disfrutado antes del parto o la adopción.

l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. De acuerdo con la LO 3/2007, la trabajadora podrá solicitar de la empresa la acumulación de esta licencia en jornadas completas y la empresa vendrá obligada a aceptar esta modalidad de disfrute.

Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Para hacer uso de esta acumulación, la trabajadora o el trabajador deberán ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

n) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el período de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por el Organismo que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirá la totalidad de sus emolumentos.

En lo no regulado en el presente capítulo se estará a lo dispuesto por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso extraordinario debidamente acreditado se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes e incluso con el descuento de tiempo de licencias a efectos de antigüedad.

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

Art. 16º. Excedencias.-

Excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Excedencia voluntaria.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia por Maternidad/Paternidad. Los trabajadores, tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen o los dos miembros de la pareja trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

Cinco. La excedencia tendrá el carácter de retorno solicitándolo el trabajador con cuarenta y cinco días de antelación. El empresario lo colocará en su puesto de trabajo o en otro de análoga retribución.

Seis. El trabajador en excedencia voluntaria sólo tiene un derecho preferente al reingreso de las vacantes de igual o similar categoría a la que hubiera o se produjera en la empresa.

Siete. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevén.

Art. 16º.bis.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo en los siguientes momentos:

- Desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo previsto en este Convenio, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o, en su caso, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

- Durante el período de suspensión del contrato regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (permiso maternidad/paternidad).

- Inmediatamente después de finalizado el período de suspensión al que se ha hecho referencia en el punto anterior.

El trabajador deberá comunicar al empresario, al menos con quince días de antelación, el momento en que hará uso de este derecho y el período temporal en que lo aplicará.

Art. 17º. Incapacidad temporal.

a) Enfermedad común o accidente no laboral

El trabajador, durante los tres primeros días de baja al año, en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, y con cargo a la empresa, percibirán como prestación el 60% de la base reguladora.

Las empresas a partir de los 70 días naturales de baja del trabajador por enfermedad común o accidente no laboral, estarán obligadas a complementar la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de su base reguladora de cotización.

b) Accidente laboral o Enfermedad Profesional.

En el caso de que un trabajador se encuentre en situación de I.T., por causa de accidente laboral o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete el salario en las siguientes proporciones:

Del primer día de baja con derecho a percepción hasta el quinto día, el 75 % de la base reguladora de cotización.

A partir del 6º día, el 100% de la base reguladora de cotización.

El período máximo de percepción de estos complementos de mejora de IT será de dieciocho meses.

Todo trabajador en situación de baja transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, y accidente laboral tendrá reservado el puesto de trabajo mientras permanezca en esa situación.

CAPITULO VI

TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Art. 18º.- La penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de valores de los incentivos. Cuando no quede comprendido en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20% sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a su mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurren de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurren dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen las tres.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas, dejará de abonarse la citada bonificación no obstante ante esta decisión los trabajadores podrán recurrir ante la Autoridad Laboral.

CAPITULO VII

TRABAJOS A TURNOS Y NOCTURNOS

Art. 19º.- Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos de mañana y tarde, percibirán en concepto de plus de turnos, y con efecto de 1 de enero de 2008, el 1,75 % del salario base convenio. Cuando el citado turno se realice en régimen de mañana, tarde y noche el plus será del 2,85 % del salario base convenio. Estos pluses experimentarán un incremento para los sucesivos años de vigencia del convenio del 0,5 y 0,6, respec-

tivamente, según que se trate de doble o triple turno, por lo que sus valores serán los siguientes:

#### PLUS DOSTURNOS

AÑO 2008	1,75%
AÑO 2009	2,25%
AÑO 2010	2,75%
AÑO 2011	3,25%

#### PLUSTRESTURNOS

AÑO 2008	2,85%
AÑO 2009	3,45%
AÑO 2010	4,05%
AÑO 2011	4,65%

Estos pluses no serán compensables ni absorbibles en los conceptos del anexo II, ni de aquellos pluses o incentivos que vengan derivados de un sistema científico de producción.

Art. 20º.- Se considera trabajo nocturno, el comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, las horas trabajadas durante dicho período se abonarán incrementadas, como mínimo en un 25% sobre el salario base.

#### CAPITULO VIII

##### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 21º.- Principios Generales. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente y a este Convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su Reglamento.

Donde no exista Comité realizarán por analogía estas funciones los delegados de personal.

Art. 22º.- Etapas de organización. En las empresas que decidan implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

- Racionalización del trabajo.
- Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupo de puestos.
- Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La empresa prestará atención constante a la formación profesional que el personal tiene derecho y debe completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Art. 23º.- Racionalización del trabajo. Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- Establecimientos de plantillas correctas de personal.

Art. 24º.- Simplificación del trabajo. La simplificación y mejoras de métodos de trabajo, constituye la primera base de la organización y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa, de los medios de ésta, aplicable a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Art. 25º.- Análisis de rendimientos correctos de ejecución. Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A tal

efecto se constituirá una Comisión Paritaria con miembros del Comité o Delegados de Personal y representantes de la Dirección que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

En el caso de no llegar a un acuerdo en el seno de una empresa deberá recurrirse al arbitraje de una comisión del Convenio.

El acuerdo de esta comisión del Convenio, no vincula a las partes las cuales podrán formular la oportuna reclamación ante la Autoridad Laboral competente, en el término de cinco días sin que esta circunstancia paralice el sistema establecido.

La autoridad laboral resolverá en el plazo de quince días, finalizando dicho plazo sin haberse dictado resolución expresa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante el organismo superior.

Art. 26º.- Fijación de rendimiento óptimo.- Deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral sobreentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso, el rendimiento mínimo exigible o normal es del 75% del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe trans-

currir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima.

En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación intervendrán la Comisión Paritaria creada al efecto en este Convenio.

Transcurrido el período de adaptación si aun no se hubiere alcanzado el rendimiento mínimo se efectuará una investigación por parte de la Comisión Paritaria para ver las causas que producen tal hecho. La dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o las instalaciones que debe atender cada trabajador con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello, sea preciso el desempeño de labores profesionales análogas a las que tenga habitualmente encomendadas.

Art. 27º.- Revisión de tiempos y rendimientos.- Se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- Cuando se hubiere incurrido de modo manifiesto o inducido en error de cálculo o medición.
- Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Art. 28º.- Establecimiento de plantillas. En cualquier sistema de organización la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la empresa, será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la dirección de la empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.

En consecuencia la dirección de la empresa, podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior.

Si dicha modificación implicara reducción de las mismas se tendrá en cuenta:

- Si no implicase cese del personal, sino simplemente posibilidad de amortización de vacante cumplirán los requisitos exclusivos de comunicación a la Delegación Economía, Hacienda y Empleo o informe al Comité o Delegado de Personal en su caso.

- Toda reducción de plantillas que suponga cese de personal se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Art. 29º.- Análisis, valoración y clasificación de tareas. Con objeto de tener una justa valoración relativa del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para efectuarlos con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación a la que el trabajador está asignado, la dirección de la empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican:

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

- Criterios de conocimientos. En su doble vertiente teóricos y prácticos, habilidad, experiencia.
- Criterios de esfuerzos aportados. Tanto sensoriales o nerviosos, como físicos y mentales.
- Criterios de responsabilidad. Por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacionen con él, instalaciones, materiales y productos, personas o información.
- Criterios de condiciones ambientales. Penosidad, toxicidad o peligrosidad.

La valoración asignada con éstos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa, en cuanto a jerarquía de valores cualificativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Art. 30º.- Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.- Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrán el Comité de Empresa o Delegado de Personal, donde aquél no exista cada puesto será ocupado en su caso por la persona que habitualmente lo venía desempeñando.

#### CAPITULO IX

Art. 31º.- Fomento de empleo y pluriempleo. Las partes consideran necesario erradicar en el menor plazo de tiempo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por dos razones de interés general:

- Porque impide que los trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.
- Por el carácter de competencia desleal que puede ejercer sobre el resto que utilizan los procedimientos legales.

Art. 32º.- Sistemas especiales de jubilaciones pactadas en convenio.- Con respecto al presente artículo se estará a la redacción en cuanto le afecta del artículo 24 del anterior convenio de 1980 y del acuerdo interconfederal de 1983.

#### CAPITULO X

Art. 33º.- Acción sindical de los sindicatos y de los Comités de Empresa. De los sindicatos:

Las partes firmantes, del presente Convenio 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.

Las asociaciones empresariales, firmantes en este convenio, admiten la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones, consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente Convenio, a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

A los efectos anteriores, las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas. No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tableros de anuncios en que los Sindicatos podrán insertar comunicaciones, cuyo efecto dirigirán copia de las mismas a la Dirección o Titularidad del Centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 150 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10% de aquélla, la representación del Sindicato o Central Sindical será ostentada por un Delegado Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma, de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido al citado Delegado Sindical, su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de las Centrales o Sindicato a quien represente.

Art. 34º.- Funciones de los Delegados Sindicales.

Primero. 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 Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

Segundo. Podrán asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tercero. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe 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 la que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio que tienen los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Cuarto. 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 del Sindicato.

Quinto. Serán asimismo informados y oídos por las Empresas con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantillas, regulación de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de Trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

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

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

Séptimo. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados, a los Sindicatos y trabajadores en general, las Empresas pondrán a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado Sindical, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y el lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

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

Noveno. En aquellos centros de trabajo en los que ello, sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, la Dirección de Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado Sindical ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

Décimo. Los Delegados Sindicales ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias. Podrá acumular y disfrutar también las horas sindicales de la forma establecida en el artículo siguiente apartado dos letra d)

Decimoprimer. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos, las Empresas, descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año y salvo la desautorización por escrito del trabajador.

La empresa entregará copia de la transferencia al representante sindical.

Respecto a lo establecido en el presente Convenio, se especifica que la cuantía de dicha cuota podrá sufrir variaciones con respecto a la autorización inicial solicitada por el trabajador. La Central Sindical, notificará a la empresa la cantidad del importe de la cuota, si ésta sufre variación, al igual que el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro donde deba ser transferida dicha cuota.

Decimosegundo. Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, comarcal a nivel de Secretario Sindical respectivo o nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerán en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Decimotercero. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia provincial de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas provincialmente y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarle su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 35º.- De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Uno. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegado de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) 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 de la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance de la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución con la empresa, sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y la reducción de la jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

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

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

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegado de Personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité y los Delegados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por falta muy grave y en especial en supuestos de despido.

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

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

a) Cumplimientos de las normas vigentes en material laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

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

c) Las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

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

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

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

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

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

Dos. Garantías.

a) Ningún miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezcan en supuesto que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o razón de desempeño de su representación.

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

d) Dispondrán del crédito de horas bimensuales retribuidas en todos los conceptos que el convenio determine y que al final se expresa.

Para uso de horas mensuales retribuidas que el convenio determina deberán comunicarse con un mínimo de 24 horas de antelación, salvo casos de urgente necesidad.

Se acuerda las acumulaciones de horas de los distintos miembros del comité de empresa o delegados de personal, de una misma central sindical en uno, varios o entre sus componentes, incluido el delegado sindical, sin rebasar el máximo total que determina el convenio, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de horas sindicales el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de las designaciones de Delegado de Personal o miembros de Comité de Empresa como componentes de las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refieren a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurra tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Si rebasan el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

**HORAS SINDICALES PARA COMITES DE EMPRESA, DELEGADOS DE PERSONAL Y DELEGADOS SINDICALES:**

**EMPRESAS CONTRABAJADORES**

Hasta 250 23 horas al mes y por delegado.

De 251 a 500 33 horas al mes y por delegado.

De 501 a 750 38 horas al mes y por delegado.

De 751 en adelante 43 horas al mes y por delegado.

**CAPITULO XI**

**COMISIÓN PARITARIA**

Art. 36°. La Comisión paritaria del Convenio, será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia en su cumplimiento. Art. 37°. La Comisión paritaria se compondrá de un presidente, que será designado a la vez por la representación empresarial y la de los trabajadores y cuatro titulares y cuatro suplentes, por cada una de las representaciones.

Art. 38°. La Comisión paritaria, se reunirá al menos una vez al mes. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia

de todos los vocales bien titulares o suplentes y en segunda convocatoria, al siguiente día hábil, actuará con los que asistan teniendo voto únicamente los vocales presentes, sean titulares o suplentes hasta un máximo de cuatro por cada parte.

El presidente de la Comisión, tendrá voz, pero sin voto, también podrán designar las respectivas representaciones sus asesores, que no tendrán voto pero sí voz. La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las Organizaciones representadas dentro de los primeros días hábiles de cada mes, poniéndose de acuerdo con el Presidente, sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

Art. 39°. Las resoluciones o acuerdos adoptados por la comisión paritaria tendrán carácter vinculante para las partes.

Art. 40°. Sus funciones específicas serán las siguientes:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones previa publicación en el B.O.P., vinculantes para las partes.

c) Arbitraje de los problemas o cuestiones que se le someta por las partes.

d) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos.

Estudio de los temas puntuales y específicos, relativos al empleo.

**CAPITULOXII**

**INCENTIVOS**

Art. 41°. Sistema de Incentivos.

A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado a todos o parte de sus obreros y empleados, con carácter individual o colectivo, siguiendo para ello el método establecido en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 42°. Tarifas. El régimen de remuneración de incentivos, primas, tareas o destajos, podrá establecerse bien como complemento del salario base o por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

La tarifa de incentivos-primas, tareas o destajos deberá establecerse de manera que a un rendimiento correcto, se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25% del salario base a tiempo.

Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivos, en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores de cálculos o causas análogas, percibirá en todo caso el salario fijado para su grado de calificación o en su defecto el de su salario profesional incrementado un 25% del salario base a tiempo. Al pasar a otros puestos de trabajo o incentivos percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto. Una vez pactadas las tarifas o cuando los trabajadores o sus representantes manifiesten su conformidad con las mismas, el Empresario dará traslado del acuerdo dentro de los cinco días siguientes a la Autoridad Laboral a los solos efectos de su conocimiento.

Contra su acuerdo podrá interponerse Recurso por los interesados ante la Dirección de Trabajo, quien resolverá con carácter inapelable, designando al propio tiempo el técnico que ha de determinar la tarifa con la que ha de determinarse el trabajo ejecutado.

Art. 43°. Revisión de Tarifas. La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando alguno de los hechos previstos en el Art. 12 de la Ordenanza o cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la empresa.

Todas las peticiones de revisión de destajos, primas o tareas deberán ser efectuadas ante la Comisión que se crea en el Art. 10 de la Ordenanza y en caso de desacuerdo entre la Dirección Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, mediante escrito razonado.

Durante la tramitación de esta revisión de primas, destajos o tareas los trabajadores continuarán con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndoles la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solidada.

Cuando la revisión sea solicitada por las empresas, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo o mejora en las instalaciones, se aplicarán las nuevas tarifas desde el primer momento aunque existan sólo a título provisional, si bien garantizándose en este período a los trabajadores en concepto de remuneración por incentivo el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior y en caso de no haber nuevas tarifas, por estar en estudio, percibirán mientras dure la situación en el referido promedio del semestre anterior. Las direcciones provinciales de trabajo podrán acordar otros sistemas de retribución durante el período de referencia a petición de las partes interesadas o a propuesta de la inspección de trabajo, cuando razones muy especiales lo aconsejen.

La Dirección Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, previo informe de los organismos que estime oportunos, resolverá lo que proceda en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de la solicitud de revisión.

**CAPITULO XIII**

**SEGURIDAD E HIGIENE**

Art. 44º. Ropa de trabajo.- Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse serán resueltas por la comisión paritaria. Las Empresas facilitarán a los trabajadores, dos equipos de ropa, uno de invierno y otro de verano, entregándose en el momento adecuado para ello y será requisito necesario para dicha entrega que dichos trabajadores hagan uso de la misma, para que la Empresa se las facilite. En el momento de facilitarles la ropa, los trabajadores entregarán la que usaban.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas en la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubiere de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

A los porteros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes, se les proporcionará uniforme, calzado, prendas de abrigo e impermeables.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada. Dichas prendas y calzados, sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Art. 45º.- Normas generales. La legislación de seguridad e higiene, es de obligada aplicación en los talleres y dependencias de las industrias Siderometalúrgicas, con la participación del Comité de Seguridad o representantes sindicales.

Todas las empresas tienen la obligación de tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de todos los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario, bien con carácter exclusivo con otros trabajos de subalterno o administrativo.

Cuando la empresa contase con más de 200 trabajadores, es obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un Ayudante Técnico Sanitario-A.T.S.

Art. 46º.- Equipo personal de seguridad. El equipo personal de seguridad que se entregue por la empresa a sus trabajadores, será de uso obligatorio.

#### CAPITULO XIV CONTRATACION

Artículo 47.- Las empresas afectadas por este convenio solicitarán preferentemente del Servicio Valenciano de Empleo los trabajadores que necesiten. No obstante, podrán contratar directamente o a través de cualquier otro ente mediador cuando no se les facilite en el plazo de 10 días los trabajadores solicitados, no contrataren a los que el Servicio Valenciano de Empleo les haya facilitado o existan razones objetivas que justifiquen tal decisión.

La solicitud de contratación se podrá hacer directamente al Servicio Valenciano de Empleo o a través de FEMECAS o de las organizaciones sindicales firmantes.

#### CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

Se estará a lo previsto en la legislación vigente. Su duración será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses. Los contratos en vigor a la firma del presente convenio se podrán prorrogar en los términos pactados.

Se establece una indemnización de 16 días por año a abonar a la finalización del contrato. Con efectos de 1 de enero de 2008, esta indemnización será de 18 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.

#### CONTRATO EN PRÁCTICAS

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán una retribución del salario fijado en las tablas salariales para los trabajadores de su misma categoría profesional.

Se establece una indemnización de 16 días por año a abonar a la finalización del contrato. Con efectos de 1 de enero de 2008, esta indemnización será de 18 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.

#### CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

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

Se establece una indemnización de 16 días por año a abonar a la finalización del contrato. Con efectos de 1 de enero de 2008, esta indemnización será de 18 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.

#### CONTRATO PARA LA FORMACION

El contrato de formación podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de formación adecuada.

Este límite de edad operará también para los Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, para aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral y aquellos que se encuentren en situación de exclusión social y no operará para los desempleados minusválidos.

La duración mínima de estos contratos será de 6 meses y podrá ser prorrogado hasta cumplimentar un máximo de 2 años.

La retribución de estos trabajadores corresponderá con la fijada en las tablas salariales del presente convenio (aprendices mayores de 18 años).

Se establece una indemnización de 16 días por año a abonar a la finalización del contrato. Con efectos de 1 de enero de 2008,

esta indemnización será de 18 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año

#### CATEGORÍA DE APRENDIZ

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

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

#### CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

A los efectos de la celebración de este tipo de contratos, las partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato de trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan perfectamente identificados en el contrato.

Por otra parte quedan comprendidos en el contrato por obra o servicio determinado los trabajos de zona, mantenimiento e instalaciones, amparados por contratos celebrados con la Administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas debiendo identificarse la zona, mantenimiento o instalación afectadas.

Se establece una indemnización de 16 días por año a abonar a la finalización del contrato. Con efectos de 1 de enero de 2008, esta indemnización será de 18 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año

#### CONTRATO DE RELEVO

En los términos establecidos en el puntos IV e) del Acuerdo sobre Protección Social de 24 de mayo de 2005, las partes acuerdan que seguirán rigiéndose, en lo que se refiere a los compromisos sobre jubilación parcial, hasta el 31 de diciembre de 2009, por las previsiones contenidas en el RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

En este sentido, con objeto de favorecer el relevo generacional y la armonización de los nuevos conocimientos con la experiencia adquirida, las empresas y los trabajadores se comprometen a fomentar los contratos de relevo y a formalizarlos preferentemente en las siguientes condiciones: cuando el trabajador a relevar reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida (es decir, sesenta años), el contrato de relevo se concertará con la reducción de la jornada y del salario máximo posible, por lo que el relevado pasará a trabajar el 15% de la jornada ordinaria, cobrando la jubilación parcial correspondiente al 85% restante.

En el caso que el contrato de relevo se celebre mediante un contrato temporal, se establece una indemnización de 16 días por año a abonar a la finalización del contrato de relevo, excepto cuando el contrato de relevo temporal se transforme en indefinido. Con efectos de 1 de enero de 2008, esta indemnización será de 18 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año

#### EMPRESAS DE TRABAJOTEMPORAL.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las empresas sujetas a su ámbito de aplicación asumen el compromiso de llevar a cabo las contrataciones directamente con los trabajadores, mediante las correspondientes ofertas ante los organismos públicos de colocación (Servicio Valenciano de Empleo, etc.).

En el caso de no existir personal inscrito en dichos organismos, que reúnan los requisitos demandados por las empresas, éstas podrán recurrir, al sistema de contratación a través de una ETT en los supuestos que establece la Ley.

Como consecuencia del compromiso adquirido, las empresas comunicarán a la RLT, el número de trabajadores a contratar, duración de los contratos y motivos por los que se contratan.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se comprometen a recurrir a la contratación con Empresas de Trabajo Temporal en los términos previstos legalmente. En todo caso, cuando el número de trabajadores puestos a disposición supere el 25% del total de trabajadores incluidos en el ámbito funcional y personal del convenio, se creará una comisión que analice el impacto de esta fórmula de contratación en el sector y las causas que la originan.

En todo lo no previsto en la presente cláusula se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994 y RD 216/1999, de 5 de febrero, o disposiciones que las sustituyan.

PERIODO DE PRUEBA Y CESES. En el presente convenio se establece un período de prueba y ceses de dos meses para los Técnicos titulados, y veinte días naturales para el resto de personal.

FINIQUITOS. Al vencimiento de toda relación laboral, la empresa se obliga formalmente a presentar al trabajador para su firma el correspondiente finiquito, y ante tal derecho el trabajador podrá optar entre:

- Solicitar fotocopia del finiquito para su estudio y examen.
- Ser asistido en el momento de la firma del finiquito de un miembro del Comité de empresa o delegado de personal, según



proceda. Este finiquito tendrá carácter liberatorio inmediato, previa conformidad del trabajador.

#### CAPITULO XV

#### SOCIAL

1º. BECAS. Se crean becas para los hijos de los trabajadores afectados por el presente Convenio, cuyo importe para todos los años de vigencia del convenio será de 1.803,04 euros. La comisión mixta redactará los requisitos exigidos para acceder a una beca en la que se determinará el número y sistema de concesión.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a actualizar el pago de las Becas antes del día 10 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.

2º. PREMIO A LA JUBILACION. Aquellos trabajadores con un mínimo de antigüedad de 10 años en la Empresa, y que reúnan los requisitos de edad, comprendida entre los 60 años y hasta los 64 años, podrán jubilarse de forma voluntaria, previo acuerdo de empresa y trabajador afectado, en cuyo caso podrá convenir de mutuo acuerdo la jubilación, percibiendo éste un premio de jubilación al cesar en la Empresa por tal causa, con arreglo al siguiente baremo:

1º. A los 64 años de edad 601,01 - euros

2º. A los 63 años de edad 1.141,92 - euros

3º. A los 62 años de edad 1.682,83 - euros

4º. A los 61 años de edad 2.223,74 - euros

5º. A los 60 años de edad 2.764,66 - euros

3º. ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA. Seguro por Incapacidad absoluta, total para la profesión habitual y muerte.

1º.- Todas las Empresas afectadas por el presente convenio, deberán suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, incluyendo los accidentes in itinere, a favor de todos y cada uno de los trabajadores en activo por un capital de 30.051.-euros.

Asimismo, para cubrir la contingencia de incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, las empresas suscribirá una póliza de seguros, de la que resultara beneficiario cada trabajador, por importe de 18.000Euros.

Las empresas deberán tener concertada la póliza dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente acuerdo en el B.O.P.

Deberá estar asegurado todo el personal de una empresa que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2 o sistema telemático y estén en activo o asimilados al alta y los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro seguro.

2º.- Ayuda por estudios para un descendiente del fallecido (hijo-a) por importe de 6.000 euros pagaderos a razón de 250 euros mensuales durante un máximo de 24 mensualidades y limitados a la edad de 21 años.

3º.- Ayuda a la familia en los gastos de sepelio del propio trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional (3.000 euros).

4º.- Estos apartados no sufrirán incremento alguno durante la vigencia del presente convenio. Y entrarán en vigor a partir del día de la publicación del convenio en el B.O.P.

4º. PROBLEMATICA DE LA MUJER. La mujer trabajadora en el caso de embarazo y cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al feto, previa prescripción facultativa se les podrá sustituir en el puesto de trabajo que venía desempeñando por otro de conformidad con la prescripción facultativa, en cuyo supuesto se le respetará el mismo salario y se le asegurará su reincorporación al puesto anterior, una vez desaparecidas las causas. Ello ocurrirá cuando exista un puesto de trabajo de su misma cualificación.

#### DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- La Comisión Paritaria, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, se reunirá a primeros de enero de 2008, 2009, 2010 y 2011 al objeto de modificar las tablas salariales con arreglo al incremento pactado, y/o para aquello que sea requerida y se formalizara la misma con los firmantes del presente convenio.

SEGUNDA.- Flexibilidad: Se negociará en cada empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, o en su defecto con los trabajadores de la misma.

TERCERA.- Se acuerda crear la comisión de prevención de riesgos laborales y medio ambiente designándose a la vez dos supervisores por cada una de las partes firmantes del presente convenio.

CUARTA.- Se acuerda incorporar al presente convenio el acuerdo sobre Código de Conducta negociado por CONFEMETAL, UGT y CCOO y que figura como Anexo IV.

QUINTA.- Clasificación profesional. Se adjunta como anexo III.

SEXTA.- A las empresas de Electricidad y Fontanería, con carácter complementario a las normas generales del presente convenio, les es también de aplicación lo regulado en el Anexo I.

SEPTIMA.- Las partes firmantes del Convenio expresan su voluntad de adherirse al acuerdo de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana firmado por la Confederación Inter-

provincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), Confederación Empresarial de la pequeña y mediana empresa de la Comunidad Valenciana, (CEPYMEV), y las Organizaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CHA.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.-P.V.). Siendo el objetivo del presente acuerdo desarrollar el sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales.

OCTAVA. ACUERDO AUTONOMICO. Por parte de la federación de Empresarios del Metal, se comprometen a negociar en el ámbito autonómico las siguientes materias: comisión paritaria de riesgos laborales, comisión paritaria de formación continua, clasificación profesional, código de conducta, ámbitos y vigencia.

NOVENA. TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio del domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores con tres meses de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho preaviso los extremos siguientes:

Motivo técnico, productivo, económico, etc., de tal decisión. Lugar donde se proyecta trasladar el centro de trabajo.

En cualquier caso si por motivos del traslado resultase un gasto adicional para el trabajador, éste deberá ser compensado por la empresa de forma que se determine de mutuo acuerdo.

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

DECIMA. Se creará una comisión con el fin de valorar y redactar en las tablas salariales una nueva columna con las cantidades a abonar por unidad de hora extra para cada uno de los grupos profesionales, cuya labor finalizará aproximadamente antes del 31 de diciembre de 2007.

DECIMOPRIMERA. Se creará una comisión negociadora por las partes para efectuar una revisión-negociación de temas vinculantes al sistema de trabajo de FEMECAS e iniciando sus trabajos desde la publicación en el B.O.P. del presente convenio, debiendo haber concluido su gestión y elaboración aproximadamente antes del día 31 de diciembre de 2007.

DECIMOSEGUNDA. Se creará una comisión de clasificación profesional.

#### DISPOSICION FINAL ÚLTIMA

COMISION PARITARIA DE FORMACION CONTINUA PARA EL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLON.

Las partes firmantes asumen, en el ámbito territorial y funcional correspondiente y en su totalidad, el contenido del II Acuerdo Nacional de Formación continua de 19 de diciembre de 1996 (B.O.E. 17 de enero y 11 de abril de 1997), formando sus estipulaciones parte integrante de este convenio.

Artículo 1º. Este acuerdo de constitución de la comisión Paritaria del Sector del metal de la provincia de Castellón, se suscribe para desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua del Sector del Metal, dentro del ámbito de la provincia de Castellón.

Este Acuerdo tiene carácter bipartito al ser las partes signatarias del mismo la Asociación Empresarial UPEM, la Federación de Empresarios del Metal de Castellón y las Federaciones del metal U.G.T. y CCOO.

Art. 2º. El ámbito funcional de este Acuerdo es la Formación Continua a través de planes agrupados o de empresas del Sector del metal.

El ámbito territorial es la totalidad de la Provincia de Castellón. El ámbito temporal de este Acuerdo comprenderá la totalidad de los años 2007 a 2011, ambos inclusive.

Art. 3º. La Comisión Paritaria de formación Continua en el Sector del metal de la provincia de Castellón, estará compuesta por 8 miembros, 4 en representación de los Empresarios y 4 en representación de los sindicatos firmantes.

Art. 4º. La Comisión Paritaria de la provincia de Castellón tendrá como funciones:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el II Acuerdo Nacional y Sectorial de formación Continua.

Promover y orientar planes agrupados y de empresas en el ámbito de la provincia de Castellón, según los criterios del Acuerdo Sectorial del metal.

Conocer y/o presentar propuestas de planes intersectoriales de Formación Continua en los cuales participen empresas del Metal.

Informar y evaluar en el ámbito de la provincia todos los planes de formación del sector, tanto agrupados como de empresas, incluidos los intercentros, elevarlos posteriormente para su tramitación a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal del Metal.

Previo informe de las partes resolver las discrepancias en los planes de empresa y agrupados del ámbito de la provincia de Castellón en los que participen empresas del Metal.

Hacer estudios y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores del sector en la provincia de Castellón.

Remitir a la Comisión paritaria sectorial las solicitudes de permisos individuales de formación en el ámbito de la provincia de Castellón, así como informar y resolver las discrepancias que puedan surgir a este respecto.

Art. 5º. La Comisión Paritaria se reunirá de mutuo acuerdo, tantas veces como sea necesario para el desempeño de sus funciones y, al menos, tres veces al año si una de las partes lo solicita. A las reuniones podrán asistir los expertos que se estimen oportunos.

Art. 6º. Los criterios para la elaboración, evaluación y aprobación de planes, tanto de empresas como agrupados, se atenderán a los emanados de la Comisión Mixta Estatal y desarrollados por la Comisión Paritaria Sectorial del Metal, así como las normas específicas del ámbito funcional, territorial y temporal a que se refiere el presente acuerdo.

Art. 7º. Las acciones formativas que se desarrollen al amparo de este Acuerdo se financiarán según el criterio y procedimientos que establezca la Comisión Mixta Estatal de formación Continua, previo informe y evaluación de la Comisión paritaria Sectorial Estatal del Metal.

Art. 8º. El cumplimiento de lo establecido en el artículo 16b, del II ACUERDO NACIONAL DE FORMACION CONTINUA, se entiende que, dado el carácter de sindicatos más representativos ostentado por los firmantes, se da cumplimiento al requisito contemplado en el referido precepto. Todo ello sin perjuicio de la información que, previa al inicio de las acciones formativas, debe darse puntualmente a los representantes legales de los trabajadores en las respectivas empresas.

Art. 9º. Se fija como domicilio de la Comisión el de la Confederación de Empresarios de Castellón, C/ Escultor Viciado, nº 1-6º.

**ANEXO I  
AL CONVENIO DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA PROVINCIA DE CASTELLON.**

El presente Anexo viene a complementar el convenio provincial de la Industria Siderometalúrgica y las relaciones laborales de las empresas y trabajadores en esta industria, dedicadas a la actividad de fontanería y electricidad. Las normas aquí contenidas serán de obligada aplicación, únicas y exclusivamente para estos colectivos, así como para los que ingresen en ellas durante su vigencia, todo ello dadas las especiales características en este tipo de actividades.

**1º. PLUS DE TRABAJO.**

1º. Aquellas empresas que por necesidad de su actividad, precisen que sus trabajadores inicien y/o finalicen la jornada fuera del centro de trabajo, y con el objeto de regular dicha jornada, los compensarán, mediante un plus denominado de trabajo, el cual será cotizado a todos los efectos, no pudiendo ser compensado ni absorbido.

2. Se entenderá por plus de trabajo la retribución que perciba el trabajador cuando inicie y/o finalice su jornada laboral diaria en el tajo. La cuantía que se fija para todos los trabajadores afectados por este plus será de 8,59 euros., a excepción de los aspirantes, botones y aprendices que percibirán 4,41 euros., Todos ellos por día trabajado, siempre y cuando la empresa no sustituya su abono por dieta completa. El presente plus no computará para el devengo de pagas extraordinarias.

Este plus se verá incrementado en un 50% de su cuantía, cuando el puesto de trabajo esté a más de 60 kilómetros del centro de trabajo.

3. El plus de trabajo sólo tendrá efecto para los desplazamientos que se realicen dentro de la provincia de Castellón, siempre y cuando no proceda el pago de la dieta completa. Para los desplazamientos fuera de la provincia se estará a lo regulado por la legislación vigente.

**2º. HORAS EXTRAORDINARIAS.**

1. Además de lo establecido en materia de horas extras, tanto en el convenio como en la legislación vigente, para todos aquellos trabajos que vayan fijados con terceras empresas y motivados por los contratos de inspección - mantenimiento y montajes derivados de éstos; y que consistan en reparación de sinistros y averías urgentes, que no puedan ser demorados o ejecutados al día siguiente dentro de la jornada normal de trabajo; y aquellos supuestos en los que suponga un riesgo grave para las personas, tendrán consideración de horas extras derivadas de fuerza mayor, y por consiguiente de obligada realización. Serán retribuidas a razón del valor de la hora Ordinaria incrementada en un setenta y cinco por ciento y cuando éstas sean nocturnas o festivas se incrementarán en el cien del valor de la hora ordinaria.

2. Las horas extras, dependiendo de su realización en jornada diurna, nocturna o festiva, podrán ser compensadas en libranzas o en incremento de vacaciones, en los mismos porcentajes anteriormente fijados.

3. Al efecto de ser calificadas como horas extras de fuerza mayor, necesitarán la aprobación de los representantes de los trabajadores. En aquellas empresas donde no exista representación de los trabajadores, se acordará por la mayoría de éstos.

4. Como consecuencia de lo acordado en lo referente a horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, se crea un servicio de retén de carácter voluntario, con un mínimo de dos trabajadores,

y en número acorde a las necesidades de cada empresa. A este efecto la empresa y los representantes de los trabajadores, si los hubiere, o los propios trabajadores si no los hubiere, establecerán turnos rotativos de forma que queden cubiertas las necesidades del trabajo, sin que ningún trabajador pueda permanecer en situación de retén más de siete días consecutivos.

5. El retén consistirá en la situación que afecta al trabajador a estar localizado o localizable, portando para ello los aparatos necesarios que le haya facilitado la empresa, una vez acabada su jornada de trabajo y hasta el inicio de la

siguiente. Por este concepto, percibirá una compensación en metálico denominada de LOCALIZACION, consistente en 53,34 euros. por cada siete días continuados de servicio de retén, salvo que exista algún festivo en cuyo caso se retribuirá con el valor fijado para éstos, manteniéndose este mismo valor durante la vigencia del presente convenio. Este plus tendrá la consideración de extrasalarial, sin repercusión para el devengo de pagas extras ni vacaciones, y su valoración diaria queda fijada de la siguiente forma:

De Lunes a Viernes 4,64 euros./día

Sábados 10,12 euros./día

Domingos y Festivos 19,81 euros./día

6. Se entenderá tiempo de trabajo efectivo, prestado durante la situación de retén, el que medie entre la comunicación de atender la avería o servicio y el retorno al centro de trabajo o domicilio del trabajador, y será retribuido, con la denominación de SERVICIO POR RETEN, a razón del valor de la hora ordinaria incrementada en un 75%. Cuando éstas sean nocturnas o festivas, se incrementarán en el 100% sobre la hora ordinaria. Este servicio tendrá la catalogación de horas extraordinarias de fuerza mayor, y por lo tanto el mismo tratamiento legal.

Si el trabajador para atender las llamadas de retén, tuviera que utilizar su propio vehículo, percibirá por este hecho, con independencia del kilometraje, el importe de 6,18 euros. por gastos de locomoción.

7. De conformidad en lo dispuesto en los artículos uno y dos del presente anexo, la jornada de trabajo entre desplazamientos, jornada ordinaria y horas extras, no podrá en ningún caso superar las doce horas desde que el trabajador abandone la ubicación de la empresa hasta la vuelta a la misma, garantizando que entre la finalización de la jornada y el inicio de la próxima medie al menos doce horas.

**3º. DIETAS.**

El trabajador percibirá por adelantado el importe aproximado de las dietas y gastos de viaje, si por cualquier circunstancia los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan hasta en un 50% el importe máximo fijado para la media dieta, el trabajador tendrá derecho a su abono por la empresa, previo conocimiento de la misma, para el caso de que excediese de este porcentaje, deberá presentar además el correspondiente justificante del gasto realizado.

**4º. PERMISO NO RETRIBUIDO.**

Las empresas podrán otorgar permisos no retribuidos, con una duración mínima de siete días y máxima de treinta días consecutivos al año, siempre y cuando concurren circunstancias que justifiquen tal petición y el trabajador lo solicite con una antelación mínima de siete días, salvo caso de urgente y extrema necesidad.

**5º. CONDICION MÁS BENEFICIOSA.**

Lo previsto en el presente anexo no alterará aquellas condiciones más beneficiosas que puedan disfrutar los trabajadores bajo su ámbito de aplicación por las mismas condiciones laborales aquí previstas.

**COMISION PARITARIA.**

Se faculta a la Comisión paritaria durante la vigencia del presente convenio para poder introducir rectificaciones, modificaciones parciales del articulado o adaptación de los mismos a las normas que vayan regulando cualquiera de las materias que se contemplan dentro del mismo o de nueva creación.

En caso de existir desacuerdo en cualquiera de los puntos del presente anexo entre empresas y trabajadores, estos se someterán, con carácter previo al trámite jurisdiccional social, a la interpretación de la comisión paritaria del convenio provincial y en su defecto a la comisión de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.

**ANEXO II**

**TABLAS SALARIALES 2007**

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE CONVENIO COTIZABLE		PLUS CONVENIO 25 DIAS MENSUALES COTIZABLE	PLUS TRANSPORTE DIAS TRABAJADOS Y PUENTES NO COTIZABLE
	MENSUAL EUROS	DIA EUROS	EUROS	EUROS
GRUPO 1	982,69		52,75	3,97
GRUPO 2	967,28		52,75	3,97

GRUPO 3	912,22		52,75	3,97
GRUPO 4	887,72		52,75	3,97
GRUPO 5	853,19	28,05	52,75	3,97
GRUPO 6	817,29	26,87	52,75	3,97
GRUPO 7	807,87	26,56	52,75	3,97
GRUPO 8				
<b>APRENDICES</b>				
DE 16 A 18 AÑOS	597,08	19,63	52,75	3,97
MAYOR 18 AÑOS 1 AÑO	597,08		52,75	3,97
MAYOR 18 AÑOS 2 AÑO	656,67		52,75	3,97

PASO DEL SALARIO DIARIO A MENSUAL=S.B.\*365/12 MESES

DIETAS	EUROS
DIETA COMPLETA	30,59
MEDIA DIETA	9,35
KILOMETRAJE	0,24

ANEXO PARA ELECTRICISTASY FONTANEROS

	EUROS
PLUSTRABAJO	8,59
PLUSTRABAJO APRENDIZ	4,41
PLUS LOCOMOCION	6,18
PLUS LOCALIZACION	
SEMANA	53,34
LUNES-VIERNES	4,64
SABADOS	10,12
DOMINGOSY FESTIVOS	19,81

ANEXO III

ACUERDOS:

Primero. VIGENCIA:

El presente acuerdo SOBRE CLASIFICACION PROFESIONAL EN EL CONVENIO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE LA PROVINCIA DE CASTELLON que es firmado y suscrito por los presentes, en el día de la fecha expresada en la cabecera del mismo, surtirá efectos a partir del día 1 de enero de 2000.

Debido a que la implantación del nuevo sistema supone un incremento económico adicional para algunas categorías profesionales, se establece un periodo de transitoriedad, para la aplicación de dicho incremento, que se desarrolla a continuación en el punto Sexto del presente acuerdo.

Segundo. PROCEDIMIENTO:

Se crean dos parrillas de encuadramiento de las categorías profesionales, una donde estarán encuadrados todos los trabajadores en GRUPOS PROFESIONALES y otra denominada Tabla de conversión, la cual recoge todas y cada una de las categorías profesionales relacionadas en el actual anexo n° 1 del vigente convenio, asimiladas a los nuevos grupos profesionales, en función de los criterios generales del Acuerdo sobre Clasificación Profesional y, atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

La referida Tabla de conversión, se adjunta a la presente acta con el objeto de que la Comisión Paritaria pueda dirimir cualquier conflicto que surja sobre la asimilación y salario de las antiguas categorías, al nuevo sistema de clasificación profesional.

Tercero. ESTRUCTURA PROFESIONAL.

La nueva estructura del encuadramiento Profesional del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Castellón, basada en grupos profesionales, constará de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en Técnicos, Empleados y Operarios, por lo tanto, a partir del día 1 de enero del año 2000, cada trabajador y trabajadora, deberá ser adscrito a un Grupo Profesional, y en una determinada División Funcional, debiéndosele asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

El Grupo Profesional 8, tiene Carácter Especial, agrupa a aquellos trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a contratos formativos en cualquiera de sus modalidades vigentes, o para aquéllos que, siendo menores de 18 años no se acojan a ningún contrato formativo.

Tanto el contenido del Acuerdo sobre el Sistema de Clasificación Profesional para la Industria del Metal, como la descripción de funciones, las tareas a desarrollar, como la propia Parrilla de Encuadramiento de los grupos profesionales, se anexan al presente Acuerdo, el cual se incluirá en el próximo convenio colectivo, formando parte integrante del mismo.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondiente a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte del empresario, el periodo de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. El empresario deberá comunicar esta situación a los Representantes de los Trabajadores, según establece el Art. 39.2 del Texto

Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo Grupo Profesional y Nivel Funcional, se realizará teniendo presente, los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, la formación requerida para cada uno de ellos y las divisiones funcionales en que se han encuadrado las categorías existentes.

Cuarto. RETRIBUCION.

A partir del 1 de enero del año 2000, queda establecido un salario para cada uno de los grupos profesionales, que será idéntico para todas las divisiones funcionales de cada grupo, su importe en ningún caso podrá ser compensado ni absorbido y es el que queda determinado en la columna número 1 denominada Salario Convenio.

Quinto. COMISION PARITARIA.

Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria específica sobre Clasificación Profesional para garantizar la aplicación, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACION PROFESIONAL, basado en Grupos Profesionales y Niveles Funcionales, del Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de Castellón.

Dicha comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de 8 miembros, entre empresarios y trabajadores, así como de los asesores que se estimen necesarios por las partes.

La comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional se reunirá, cuantas veces sea necesario y como mínimo dos veces al año, con el objeto de verificar la aplicación del nuevo sistema de Grupos Profesionales. La Comisión Paritaria se propone un tiempo de un año a partir de la firma del presente Acuerdo, para adaptar y elaborar un Manual de valoración y encuadramiento Profesional de las trabajadoras y trabajadores del Convenio Siderometalúrgico de la Provincia de Castellón.

Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en la aplicación del sistema de Grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 15 días, desde la fecha en que esta Comisión tenga conocimiento de la misma.

Sexto. DISPOSICIONTRANSITORIA PRIMERA.

Si como consecuencia del nuevo Sistema de Clasificación Profesional, los trabajadores y trabajadoras debieran percibir un salario convenio superior al que percibían a 31 de diciembre de 1999 según su categoría profesional, las empresas podrán:

A. Asumir el incremento adicional en un solo año, es decir a partir del 1 de enero del año 2000, además del incremento salarial del convenio que se pacte para dicho año.

B. En el supuesto de que las empresas no optasen por aplicar lo previsto en el apartado A, éstas abonarán el incremento salarial del convenio previsto para dicho año, además de una cantidad, equivalente a una tercera parte de la diferencia existente, y así alcanzar el salario establecido para cada grupo profesional, al término de la vigencia del presente convenio.

Séptimo. DISPOSICIONTRANSITORIA SEGUNDA.

Dada la importancia y repercusión que el presente Acuerdo tendrá, ahora y en el futuro, entre los trabajadores y trabajadoras afectados por el Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora del mismo instará a la Autoridad Laboral Competente para que en el plazo más breve posible proceda al registro y publicación en el Diario Oficial de la Provincia el presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Castellón.

Artículo 1º. Criterios Generales.

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

1.2. 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 y trabajadoras.

1.3. En el 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.

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

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

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

#### TECNICOS.

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

#### EMPLEADOS.

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

#### OPERARIOS.

Es el personal que por su conocimiento 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.

1.5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

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

#### A. Conocimientos.

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

#### B. Iniciativa.

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

#### C. Autonomía.

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

#### D. Responsabilidad.

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

#### E. Mando.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta: el grado de supervisión y ordenación de tareas la capacidad de interrelación naturaleza del colectivo número de personas sobre las que se ejerce el mando.

#### F. Complejidad.

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

Art. 2º. Cláusula de Salvaguarda. Aquellas empresas que tengan convenio propio no quedarán afectadas por el contenido del presente Acuerdo, salvo pacto en contrario. Finalizada la vigencia de su actual convenio, o antes si las partes firmantes de dichos convenios así lo deciden, podrán negociar en lo relativo a la clasificación profesional lo que a su interés convenga, teniendo como referencia el presente Acuerdo.

#### CLASIFICACION PROFESIONAL.

##### 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 o de grado superior o conocimiento equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: Analistas de Sistemas (titulación superior). Arquitectos. 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 de los mismos, 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 a 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 jurídica laboral y fiscal, etc.

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

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

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

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

#### GRUPO PROFESIONAL 2.

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

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

#### Formación.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, contemplados con una experiencia dilatada en el sector profesional.

Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados Superiores de Entrada"

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el nº 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías.

Técnicos:

ATS. Arquitectos Técnicos (Aparejadores). Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura. Ingenieros Técnicos (Peritos) Titulados Grado medio. Graduados Sociales.

#### Tareas

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

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

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

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

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

#### GRUPO PROFESIONAL 3.

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

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

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 3 de las Bases de cotización de la Seguridad Social. Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías.

Técnicos:

Analista programador

Empleados:

Jefes Administrativos

Operarios. Jefe de laboratorio. Jefe de Taller.

TAREAS

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

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

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos 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 incumplen 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 en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos de 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 de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

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

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 4.

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados

Técnicos en general Jefe de 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 y aprovisionamiento de 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 correctivos 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 aplicación de 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 regularización automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

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

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

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

GRUPO PROFESIONAL 5.

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

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Delineante de 1ª.

Oficiales administrativos. Oficiales de Laboratorio.

Oficiales de Organización. Operarios: Chófer de camión.

Profesionales de Oficio de 1ª. Profesionales de Oficio de 2ª.

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 mando de un superior.

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

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

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

6. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven 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, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesador de textos o similares.

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

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

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas, 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., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

#### GRUPO PROFESIONAL 6.

Criterios Generales. Tareas que se ejecutan 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.

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

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

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Auxiliares en general

Operarios:

Especialitas

Profesional de oficios de 3ª

#### TAREAS

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

1. Actividades sencillas, que exigen regulación y puesta a punto y 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 de laboratorio.

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

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

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.

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

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

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

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

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

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

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

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

15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

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

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

#### GRUPO PROFESIONAL 7.

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

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

Ordenanza. Portero... Vigilante. Guardas Jurado...

Operarios.

Peón

#### 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 aquéllas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

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

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

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

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

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancía y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

#### GRUPO PROFESIONAL 8.

Criterios Generales. Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico - práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medido. Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores contratados en prácticas.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Empleados:

Aspirantes, Botones y Aprendices de 16 a 18 años

Operarios:

Contrato Formación 1º año. Contrato Formación 2º año.

Contrato Formación 3º 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. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporten manual, llevar o recoger correspondencia.

4. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.

5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

6. Tareas de ayuda en máquinas vehículos.

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

Observaciones a la Clasificación Profesional.

Se facilita dentro de la descripción de cada GRUPO PROFESIONAL, con criterio únicamente orientativo, la referencia de los números de la Tarifa de los baremos de cotización de la Seguridad Social, por los que, en circunstancias normales, cotizarían los trabajadores y trabajadoras incluidas en dicho Grupo.

#### ANEXO IV ACUERDO SOBRE CODIGO DE CONDUCTA LABORAL PARA LA INDUSTRIA DEL METAL

##### Artículo 1.- Naturaleza del Acuerdo

El Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal ha sido negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente de los arts. 83 y 84 de dicho texto legal, en desarrollo de lo pactado en el Acuerdo sobre Estructura de la Negociación Colectiva para la Industria del Metal («Boletín Oficial del Estado» de 20 de mayo de 1998).

##### Artículo 2.- Ámbito funcional

El ámbito funcional del Acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores del Sector del Metal, tanto en el proceso de producción como en el de transformación de sus diversos aspectos y almacenaje, incluyéndose asimismo a aquellas empresas, centros de trabajo o talleres en las que se lleven a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines de la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje o reparación incluidas en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios.

También estarán afectadas por el Acuerdo las industrias de fabricación de envases metálicos y boterío cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros, tendidos de líneas eléctricas e industrias de óptica y mecánica de precisión.

Estarán, asimismo, dentro del ámbito del Acuerdo aquellas nuevas actividades afines o similares a las incluidas en los párrafos anteriores.

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

##### Artículo 3.- Ámbito territorial

Este Acuerdo será de aplicación en todo el territorio español. Afectará, asimismo, a los trabajadores españoles contratados en España, al servicio de empresas españolas en el extranjero.

##### Artículo 4.- Ámbito temporal

El Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 2001. Su duración será indefinida en tanto las partes no acuerden su renegociación.

##### Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

Formando el presente Acuerdo un todo orgánico, si por sentencia de órgano judicial se declarara nulo alguno de sus artículos, se considerará igualmente nulo todo el contenido de este Acuerdo, salvo que, por alguna de las partes firmantes se solicitara la intervención de la Comisión Paritaria del Sector Siderometalúrgico,

y ésta, en el término máximo de dos meses, diera solución a la cuestión planteada, renegociando de inmediato el contenido de los artículos afectados por la sentencia.

Dicha Comisión Paritaria es igualmente competente para dirimir las controversias que pudieran suscitarse sobre la aplicación e interpretación de este Acuerdo.

##### Artículo 6.- Principios ordenadores

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

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

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

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

##### Artículo 7.- Graduación de las faltas

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

##### Artículo 8.- 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 veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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

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

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

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

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

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

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

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

##### Artículo 9.- 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 a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañerota o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

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

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

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

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

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

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

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

##### Artículo 10.- 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 un mes, o bien más de veinte en un año.

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la trabajadora 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 sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

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

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

#### Artículo 11.- Sanciones

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

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

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

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

#### Artículo 12.- 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.

#### ANEXO V

TRABAJOS EN PLANTAS PETROQUÍMICAS, REFINERIAS, CENTRALES TERMICAS, CENTRALES ELECTRICAS, CENTRALES NUCLEARES Y PARQUES EÓLICOS

## PLUS DE PARADA

### DEFINICION DE PARADA

Se entienden como tales las paradas generales técnicas programadas en el presupuesto del año en curso, que se realizan para el mantenimiento de plantas, unidades o bloques de unidades de producción y que sólo pueden ejecutarse con las unidades fuera de servicio en su totalidad.

No se considerará a estos efectos las paradas de emergencia, las imprevistas, las que no tengan carácter técnico, como son las producidas por necesidades operativas (regeneración, por cambio de producto, falta de materias primas o energías, no ser la necesaria la unidad por requisitos de producción, etc.), ni por motivos comerciales.

Se entiende por inicio de los trabajos de mantenimiento el momento en que operación libra los equipos o instalaciones afectadas, por lo tanto, no incluye los trabajos previos necesarios para la mencionada entrega.

Asimismo, se entiende por finalización de los trabajos de mantenimiento el momento en que se inician las tareas de puesta en marcha de la planta.

No tendrán la consideración de parada los trabajos para la construcción de nuevas instalaciones o ampliación-modificación de las existentes.

### CUANTÍA

El importe del plus de parada se abonará al personal afectado de la manera siguiente:

1. Un incentivo de 27Euros diarios, por día de parada de los comprendidos de lunes a viernes.

2. Por trabajos en sábados, domingos y festivos se abonará un incentivo de 72Euros

Cuando el trabajador preste servicios durante siete días continuados, tendrá derecho a un día de descanso. Este día podrá remunerarse bien con descanso, bien económicamente, a elección de la empresa.

Cuando un día festivo el trabajador no complete, por causas ajenas a su voluntad, la jornada de ocho horas, tendrá derecho al cobro íntegro del plus de parada.

En los sábados, domingos y festivos se trabajará según el horario establecido por la empresa de acuerdo a su programación y necesidades. Si este horario fuera de media jornada, se abonará medio plus de parada.

La Comisión Paritaria vigilará que todos los contratistas y subcontratistas hagan efectivo a sus trabajadores el plus de parada en las cuantías pactadas en este Anexo y en los términos del acuerdo de fecha 28 de enero de 2003.

Estas cantidades se revisarán en los mismos términos previstos para el incremento de las tablas salariales del convenio.

C-7549