7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y EMPLEO

CVE-2010-782 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria 2009-2012.*

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 4 de diciembre de 2009, de una parte por el Sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, en representación de las empresas afectadas, y de otra por las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/96 de 2 de agosto sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/96 de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/08, de 16 de octubre, de atribución de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

Acuerda:

1.° - Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.° - Remitir dos ejemplares para su conocimiento y depósito en la Sección de Mediación.

3.° - Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 8 de enero de 2010.
El director general de Trabajo y Empleo,
Tristán Martínez Marquínez.

CVE-2010-782

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE CANTABRIA 2009-2012

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º - Ámbito funcional.

1.- El Ámbito Funcional del presente Convenio se adapta a lo regulado en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

En consecuencia, el presente convenio será de aplicación a la Industria y Servicios del Metal y comprende a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, comprendiéndose, asimismo, aquellas empresas, centros de trabajo, talleres de reparación de vehículos, con inclusión de los de lavado, engrase e instalación de neumáticos, o talleres que llevan a cabo trabajos de carácter auxiliar, complementarios o afines, directamente relacionados con el Sector, o tareas de instalación, montaje, reparación, mantenimiento o conservación, incluidos en dicha rama o en cualquier otra que requiera tales servicios, así como, las empresas fabricantes de componentes de energía renovable.

También será de aplicación a las industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío, cuando en su fabricación se utilice chapa de espesor superior a 0,5 mm., joyería y relojería, 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, así como, aquellas actividades, específicas y/o complementarias, relativas a las infraestructuras tecnológicas y equipos de la información y las telecomunicaciones.

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

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

Las actividades que integran el ámbito funcional del presente convenio se relacionan a título enunciativo y no exhaustivo en el Anexo I del mismo. Las discrepancias surgidas sobre la aplicabilidad del presente u otros convenios colectivos en una misma empresa, derivadas del encuadramiento en un mismo epígrafe de CNAE de diversas actividades, se resolverán atendiendo a la actividad principal de la empresa.

2.- Quedan excluidas del presente Convenio las empresas que tenga suscrito o suscriban Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito de empresa con sus trabajadores, en tanto el mismo esté en vigor y mantenga condiciones económicas consideradas globalmente superiores o iguales a las del presente Convenio. Ninguna empresa podrá pactar condiciones laborales inferiores a las establecidas en el presente convenio colectivo.

3.- Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá extenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

El presente Convenio obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes y a todas las empresas y trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores, cualquiera que sea la categoría que éstos ostenten y la función que realicen con la sola exclusión de lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CVE-2010-782

Artículo 3º - Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación a la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 4º - Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2009, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012

Artículo 5º - Denuncia.

El Convenio se considera automáticamente denunciado en tiempo y forma por ambas partes con un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

Artículo 6º - Condiciones personales más beneficiosas.

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II - RETRIBUCIONES

Artículo 7º - Salario base.

El salario base para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo se calculará para cada año de vigencia del convenio de conformidad con las siguientes fórmulas:

- Ejercicio 2009: Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2008 incrementados en 1,2 puntos porcentuales.

- Ejercicio 2010: Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2009 incrementados en 1,2 puntos porcentuales

- Ejercicio 2011: Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2010 incrementados en el IPC real resultante a 31 de diciembre de 2010, más 0,6 puntos..

- Ejercicio 2012: Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2011 incrementados en el IPC real resultante a 31 de diciembre de 2011, más 0,6 puntos.

Como anexo I se detallan las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2009, ya actualizadas.

Artículo 8º - Revisión.

Para todos los años de vigencia de este convenio, la cláusula de revisión salarial solo operará al alza.

- Si el IPC real a 31 de diciembre de 2009 superara el 0.7% se efectuará una revisión al alza en el exceso, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salario de ejercicios posteriores y pagándose atrasos únicamente por los meses en que el IPC real supere 0,7%.

- Si el IPC real a 31 de diciembre de 2010 superara el 0.7% se efectuará una revisión al alza en el exceso, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salario de ejercicios posteriores y pagándose atrasos únicamente por los meses en que el IPC real supere 0,7%.

- Para el año 2011 se garantizará a la finalización del ejercicio 0.5 puntos de garantía de mejora del poder adquisitivo calculado sobre el IPC real de este año, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salario de ejercicios posteriores y pagándose atrasos únicamente por los meses en que el IPC real de 2011 supere el IPC real de 2010.

- Para el año 2012 se garantizará a la finalización de cada ejercicio 0.5 puntos de garantía de mejora del poder adquisitivo calculado sobre el IPC real de este año, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salario de ejercicios posteriores y pagándose atrasos únicamente por los meses en que IPC real de 2012 supere el IPC real de 2011.

CVE-2010-782

Artículo 9º - Plus de convenio.

1.- El Plus de Convenio se percibirá por día real de trabajo en la cuantía que, para cada categoría se refleja en el anexo final del presente Convenio. Para los restantes años de vigencia del convenio, el plus de convenio se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

2.- En el supuesto de que alguna empresa no trabajara el sábado, el Plus de Convenio se percibirá también por dicho día, siempre que las horas de trabajo del mismo se recuperen en el resto de los días de la semana.

3.- Las empresas racionalizadas abonarán el plus de Convenio a todo trabajador que alcance el rendimiento correspondiente a 60,01 puntos hora Bedaux o el equivalente en cualquier otro sistema reconocido por el Servicio Nacional de Productividad. Estas empresas y sus trabajadores pactarán libremente los importes de las primas correspondientes a rendimientos superiores, cuyos importes se abonarán con independencia del plus Convenio.

4.- El Plus Convenio no computará a los efectos del Complemento de vinculación consolidado, y pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Artículo 10º - Complemento de vinculación consolidado.

1.- Queda suprimido el derecho al devengo de nuevos quinquenios por antigüedad en el futuro, respetándose los derechos adquiridos hasta el primero de enero de 1997 por los trabajadores con contrato indefinido, cuyo importe, calculado por la aplicación al salario base de 1997 de un porcentaje equivalente al número de años completos de permanencia en la empresa, pasará a ser recogido en un nuevo concepto denominado Complemento de Vinculación Consolidado, que será revalorizable, no compensable ni absorbible, incrementándose durante la vigencia de este convenio en los mismos porcentajes previstos en el artículo séptimo.

2.- Este complemento servirá para el abono de las gratificaciones extraordinarias y de vacaciones.

Artículo 11º - Pluses por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

1.- Los trabajadores que presten servicios en puestos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirán sobre el salario base establecido en el presente Convenio para el Oficial de primera un complemento del 20% si se da una de las tres circunstancias, el 25% si se dan conjuntamente dos de las tres circunstancias, o del 30% si se dan las tres circunstancias conjuntamente.

2.- Este complemento se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a sesenta minutos por día sin exceder de media jornada.

3.- Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité o Delegados de Personal, se podrá compensar el abono de los complementos a que se refiere el párrafo anterior en la siguiente forma:

- Cuando sé de una de las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas.

- Concurriendo dos de las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 5% sobre el salario base del Oficial de 1ª.

- Concurriendo las tres causas, reducción de la jornada semanal en 5 horas y abono del 10% sobre el salario base del oficial de 1ª.

Artículo 12º.- Plus de jefe de equipo.

1.- Jefe de equipo es el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en numero no inferior a tres ni superior a ocho.

2.- El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de categoría superior que la suya.

3.- El Jefe de equipo percibirá un plus del 20% sobre el salario de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

CVE-2010-782

4.- Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de seis meses consecutivos o, en períodos alternos, ocho meses en dos años, si luego cesa en su función, se le mantendrá un plus de jefe de equipo hasta su ascenso a categoría superior.

Artículo 13º.- Plus de nocturnidad.

1.- Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas, sin perjuicio de su modificación de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la dirección de la empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos semanalmente, como mínimo, dentro de la misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo caso oirá el informe del comité de empresa o delegado de personal.

3.- Queda exceptuado del cobro de plus por trabajo nocturno:

- El personal vigilante de noche, porteros y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

- El personal ocupado en jornada diurna que hubiera de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

4. - Los trabajadores con derecho a percibir este plus percibirán un complemento del 25% sobre su salario base, que será independiente de los que procedan por los conceptos de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

5.- La percepción del indicado plus se ajustará a las siguientes normas:

- Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, se percibirá el plus correspondiente a las horas trabajadas.

- Trabajando en dicho período nocturno más de cuatro horas, se percibirá el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en el período indicado.

Artículo 14º.- Quebranto de moneda.

1.-El personal de la empresa que realizando pagos o cobros, sea responsable de los mismos, percibirá, en concepto de quebranto de moneda, el 0,50 por mil de las cantidades que se satisfagan o perciban, con un máximo mensual de diez euros con cincuenta y ocho céntimos (10,58) por este concepto para el primer año de vigencia de convenio, y actualizándose para ejercicios posteriores conforme al incremento pactado en el artículo 7º.

2.- Las empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal por este concepto las seguirán respetando, tanto en los porcentajes establecidos como en el tope señalado.

Artículo 15º.- Gratificaciones extraordinarias.

1.- Las gratificaciones de julio y navidad se abonarán a razón de treinta días cada una de ellas sobre salario base, plus convenio y complemento de vinculación consolidado. Su pago se hará, como máximo, los días 15 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

2.- Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

3.- A los anteriores efectos, los períodos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o maternidad se computarán como tiempo trabajado.

Artículo 16º.- Gratificación especial de vacaciones.

1.- La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de 30 días de salario base y complemento de vinculación consolidada.

CVE-2010-782

2.- La referida gratificación podrá abonarse prorrateada por doceavas partes, a opción de cada empresario. En el supuesto de que no se prorratee, se abonará en su totalidad coincidiendo con el disfrute de las vacaciones reglamentarias. En caso de que las vacaciones se disfruten de forma fraccionada, el pago de la gratificación se realizará al disfrutarse los primeros días fraccionados de las vacaciones.

Artículo 17º - Horas extraordinarias.

1.- Solo se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, riesgo de perdida de materias primas, pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y en general, por cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de cada empresa.

2- Se prohibe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno, salvo por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y por riesgo de pérdida de materias primas y en las actividades especiales debidamente justificadas.

3.- La Dirección de la empresa informará previamente a los representantes de los trabajadores, y si no fuera posible por razones de urgencia o fuerza mayor, lo hará con la mayor brevedad posible, sobre la necesidad de prestación de horas extraordinarias y el número de ellas que se prevea.

4.- La Dirección de la empresa, en cualquier caso, informará obligatoria y mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

5.- Si el número de horas extraordinarias realizadas anualmente por una sección o grupo de trabajo homogéneo superasen las cuatrocientas cincuenta, la empresa contratará a un trabajador que preste una jornada anual equivalente al número de horas extraordinarias prestadas.

6.- A los efectos del párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido objeto de compensación conforme al punto 11 del presente artículo.

7.- Todas las horas extraordinarias se abonarán con el recargo del 75% sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria. El importe se calculará multiplicando el salario bruto anual por 1.75 y dividiendo el resultado por la jornada anual correspondiente.

8.- Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario y primas, percibirá la prima de las horas extraordinarias trabajadas independientemente de la obtenida en la jornada normal, y calculada de acuerdo con la producción obtenida en dichas horas extraordinarias.

9.- Los trabajadores que presten servicio a destajo o salario y prima tendrán derecho, no solamente a cobrar lo que les corresponde por el destajo o primas obtenidas, sino, también, el salario de dichas horas extraordinarias, incrementado con los recargos establecidos anteriormente.

10.- En los trabajos por tarea nunca podrá obtenerse el salario por hora de trabajo por bajo de mínimo.

11.- A petición del trabajador, las horas extraordinarias podrán ser compensadas mediante reducción de la jornada de trabajo, entendiéndose que a cada hora extraordinaria corresponde un descanso proporcional al precio que por ella se hubiese debido satisfacer.

Artículo 18º.- Complemento por Incapacidad Temporal.

1.- En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, las empresas garantizarán a sus trabajadores a partir del sexto día y hasta un máximo de dieciocho meses un complemento del 25% hasta alcanzar un importe equivalente al 100% del salario, plus convenio y Plus de Vinculación consolidada. El cálculo del presente complemento se realizará de acuerdo a la siguiente fórmula:

- Primeros 5 días de baja: 75% de la Base de cotización del mes anterior.

- A partir del 6.º día de baja: 75% de la Base de cotización del mes anterior, quedando excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

— Complemento del 25% de salario y plus convenio y plus de vinculación consolidada.

CVE-2010-782

A partir del nonagésimo día de baja se incluirán entre las retribuciones mencionadas anteriormente los incentivos a la producción.

En el supuesto de hospitalización, la garantía se abonará a partir del primer día.

Será facultad del empresario y obligación del trabajador el sometimiento a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevara la eliminación del percibo de este complemento.

La Comisión mixta designará anualmente a tres facultativos que, indistintamente, podrán realizar los reconocimientos a que se refiere el número anterior.

2.- En caso de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa abonará desde el primer día de baja el porcentaje de salario legalmente establecido (60%) para el subsidio por incapacidad temporal.

Artículo 19º.- Póliza de Seguro de Accidentes.

1.- Las empresas afectadas por este Convenio dispondrán de una póliza de seguros de accidente de trabajo que garantice los riesgos de muerte o invalidez absoluta o total causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, del que serán beneficiarios todos los trabajadores de la empresa. El capital de dicha póliza será de dieciocho mil euros.

2.- A los efectos de determinar el momento del hecho causante, se considerará éste el de la fecha del accidente. La empresa y compañía aseguradora obligadas al pago serán aquellas con la cual el trabajador mantenía relación laboral en el momento del hecho causante, y la aseguradora que cubría dicho riesgo en ese momento.

Artículo 20º.- Forma de pago del salario.

1.- El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral normal, por semanas, decenas, quincenas o meses.

2.- El trabajador podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que aquellos excedan del 90% del importe de éste

3.- Las empresas podrán variar, de acuerdo con el Comité o delegados de personal, los períodos de pago que tuvieren establecidos. En el caso de dilatarse el período usual, se pondrá asimismo de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos al personal que lo desee.

CAPÍTULO III - PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS

Artículo 21º.- Plus de distancia.

1.- El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo con arreglo y en las condiciones establecidas en las ordenes de 10/2/58 («Boletín Oficial del Estado» 17/2/58) y 4/6/58 («Boletín Oficial del Estado» 14/6/58).

2.- A los anteriores efectos, el precio del kilómetro se fija en veintiún céntimos de euros (0,21 euros) para el año 2009, actualizándose para ejercicios posteriores conforme al incremento del salario base.

Artículo 22º.- Viajes y dietas.

1.- El importe de las dietas será, para el año 2009, el que a continuación se detalla:

- Dieta completa los cuatro primeros días: 43,60 euros.

- Cuando el desplazamiento sea superior a cuatro días, la dieta a partir del quinto día será de 39,08 euros.

- La media dieta será de 11,74 euros.

- Cuando el trabajador, al ser desplazado individualmente utilizase su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0.29 euros/km.

CVE-2010-782

2.- Dichas cantidades se actualizarán para los años sucesivos de vigencia del convenio en el mismo porcentaje que el salario base.

3.- Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento o comida sobrepasaran estas cantidades, el exceso será abonado por las empresas previo conocimiento por las mismas y la debida justificación por el trabajador.

4.- Si el trabajador fuera desplazado de su lugar habitual de trabajo dentro de los límites del Ayuntamiento donde se encuentre ubicado éste, y le fuese modificado el horario de su jornada de trabajo, esta modificación estará regulada por el artículo 41 de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.

5.- Si el trabajador desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, un tiempo superior a una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre éste se abonará a razón del 100% del valor prorrata de la hora ordinaria. En todo caso, el tiempo empleado en el desplazamiento que esté comprendido dentro del horario de la jornada laboral, se considerará como trabajo a todos los efectos.

6.- Cuando el trabajador sea desplazado en comisión de servicio, se le abonará por adelantado, en el momento del desplazamiento, el importe de los viajes y de las dietas correspondientes a los días en que haya de permanecer desplazado si éstos no fueran superiores a una semana. Si tales días excedieran de una semana, se le abonarán al comienzo del desplazamiento los viajes y dietas de la primera semana, y al comienzo de cada semana subsiguiente las dietas de la misma.

CAPÍTULO IV - JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 23º.- Jornada laboral.

1.- La jornada laboral anual será de 1.765 horas de trabajo efectivo durante los años 2009, 2010 y 2011. Para el año 2012 la jornada de trabajo será de 1.762 horas.

2.- Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutarán de quince minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.

3.- Dentro de los dos primeros meses de cada año, la dirección de la empresa y el comité o delegados de personal elaborarán el calendario laboral, que deberá incluir las horas de entrada y salida del trabajo, el tiempo de descanso, si lo hubiere, así como las fiestas que determine la autoridad laboral.

Artículo 24º.- Distribución de la jornada de trabajo.

1.- La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio la tarde de los sábados, salvo en los casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia.

2.- No obstante lo anterior, las empresas, de acuerdo con el Comité de empresa o, en su defecto, los delegados de personal y a falta de éstos con el sindicato más representativo, podrán establecer en su calendario laboral otro régimen de distribución de las horas de trabajo.

3.- En todo caso, el máximo tiempo de trabajo en jornada normal será de nueve horas.

4.- Siempre que la organización del trabajo lo permita, y a petición de la mayoría del personal obrero, podrán las empresas establecer jornada continuada durante el período que cada empresa señale para el personal que trabaje en jornada normal y siendo en este caso su duración igual a la jornada legal o normal establecida.

5.- Cuando, por necesidades del servicio, las empresas estimasen conveniente la modificación de los horarios establecidos y no alcanzasen acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, deberán solicitar la oportuna autorización, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

6.- Cuando el trabajador desarrolle su trabajo a turnos, y previo acuerdo con otro trabajador del mismo régimen, podrán permutarse sus turnos para asistir a los cursos de formación ocupacional organizados por las organizaciones firmantes del presente convenio, siempre que dicho cambio no perjudique el normal desarrollo de las funciones de la empresa.

CVE-2010-782

Artículo 25º.- Plus de Cuarto y Quinto turno.

Los trabajadores que desempeñen su jornada habitual de trabajo en régimen de cuarto y/o quinto turno percibirán por los períodos de trabajo comprendidos en sábado, domingo o festivo, un plus del 80% sobre el valor de la hora ordinaria de la categoría profesional del trabajador.

Artículo 26º.- Descansos.

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

Artículo 27º.- Vacaciones.

1.- Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas que no podrán ser compensadas por metálico, ni utilizadas para trabajar en otras empresas, de 30 días naturales o 26 días laborables, de los que al menos 21 días naturales serán disfrutados de modo ininterrumpido, y el resto según la modalidad convenida entre empresa y trabajadores.

2.- A todos los efectos, tendrán la consideración de días laborables, todos los sábados, a excepción de aquellos que por norma vengan señalados como festivos.

3.- El período de vacaciones consignado en el párrafo 27.1, será proporcional a los días realmente trabajados en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre) y deberán disfrutarse en el mismo año natural en que se devengue, salvo las excepciones legalmente previstas.

Para efectuar el cálculo del período de vacaciones se computarán como trabajados los días de permanencia en Incapacidad Temporal o maternidad, pero no las ausencias injustificadas.

4.- A los trabajadores que al inicio del disfrute de las vacaciones se encuentren incorporados a una obra en lugar distinto del de su residencia habitual se les reconocerán las siguientes adiciones, según la distancia habida entre la dicha obra y el lugar de residencia habitual:

Entre 100 y 250 Kms.: Un día.

Entre 250 y 500 Kms.: Dos días.

Por cada 500 Kms. más: Un día más.

5.- Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente lo serán en verano.

6.- Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios, fiestas locales u otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la empresa, de acuerdo con el Comité o delegados de personal. En caso de discrepancia, resolverá la Jurisdicción Social.

7.- En caso de cierre de la empresa por vacaciones, la Dirección designara al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento, obras necesarias, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

8.- El período vacacional se anunciará anualmente con 75 días de antelación como mínimo al inicio de su disfrute.

9.- El desacuerdo entre trabajador y dirección de la empresa en cuanto a la fecha señalada para el disfrute será resuelto por la jurisdicción social.

10.- El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a su parte proporcional según el número de días trabajados.

11.- Las vacaciones serán retribuidas conforme a la media resultante de los últimos noventa días de trabajo efectivo anteriores al disfrute de las mismas, con la excepción en dicho promedio de las retribuciones satisfechas por la realización de horas extraordinarias.

CVE-2010-782

Artículo 28.- Licencias retribuidas.

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

A. Quince días naturales en caso de matrimonio.

B. Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiendo repartirse en cuatro medios días.

C. Por enfermedad grave u hospitalización de familiares consanguíneos y afines de acuerdo a la siguiente escala:

- 3 días naturales por cónyuge, pudiendo repartirse en 6 medios días
- 2 días naturales por padres y/o hijos, pudiendo repartirse en 4 medios días.
- 2 días naturales por hermanos, abuelos y nietos, pudiendo repartirse en 4 medios días.

Si se reiterase con el mismo familiar afectado la enfermedad grave, por causa del mismo diagnóstico o patología que dio origen al uso de la licencia retribuida, el trabajador tendrá derecho a una nueva licencia retribuida, como máximo, en el plazo del año natural.

Las licencias posteriores que se utilicen por las mismas causas y temporalidad descritas en el párrafo anterior no serán retribuidas, debiendo justificar el trabajador posteriormente a su uso la ausencia al trabajo mediante la oportuna documentación.

Estas licencias tendrán la duración de la propia hospitalización, con el límite de los días señalados en cada caso.

D. Por fallecimiento de familiares consanguíneos:

- 8 días naturales por cónyuge
- 6 días naturales por hijos
- 3 días naturales por padres y hermanos
- 2 días naturales por abuelos y nietos
- Por el tiempo indispensable para la asistencia al entierro de tíos y sobrinos

E. Por fallecimiento de familiares afines:

- 2 días naturales por padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos

F. El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos y/o hermanos.

G. Un día por traslado de domicilio.

H. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

Cuando conste en una normal legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

I. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

J. Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de hijo menor de 9 meses. Dicha hora podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer podrá sustituir voluntariamente este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen.

K. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a una consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de trabajo con el de la consulta 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.

Para que los permisos regulados en este apartado puedan ser considerados licencia retribuida, el trabajador deberá presentar a la empresa justificante del facultativo en el que se detalle claramente el período de tiempo que ha durado la asistencia (hora de entrada y salida), salvo imposibilidad por causa ajena a la voluntad de trabajador

CVE-2010-782

L. Dieciséis horas anuales en los casos de asistencia a consulta médica no contemplados en la letra K) anterior.

M. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales

2.- Cuando el trabajador por las causas previstas en los apartados B), C), D) y E) necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia de acuerdo a la siguiente escala:

- Desplazamiento entre 250 y 500 km. 1 día.

- Desplazamiento superior a 500 km. 2 días.

A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus convenio y complemento de vinculación consolidada.

3.- Todo lo regulado en los puntos 1 y 2 se extiende como derecho a las parejas de hecho debidamente registradas, con una antigüedad de 2 años.

Artículo 29.- Permisos sin retribución.

1.- Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin percibo de retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

a) Será como máximo de cuatro días por año natural.

b) Quien desee disfrutarlo, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de al menos tres días.

b) El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo será el que se concreta en la escala siguiente, según la plantilla de la empresa:

- Empresas hasta 20 trabajadores: Un trabajador.

- Empresas de 21 a 50 trabajadores: Dos trabajadores.

- Empresas de 51 a 100 trabajadores: Tres trabajadores.

2.- Independientemente, por acuerdo en caso concreto entre la empresa y el trabajador, podrán disfrutarse permisos sin retribución por tiempo inferior a una jornada y sin necesidad de guardar, en estos casos, el plazo de preaviso antes señalado.

3.- A los efectos de este artículo, se entenderá por retribución la que resulte por salario base, plus de convenio y complemento de Vinculación Consolidada.

Artículo 30º - Excedencias.

1.- 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 menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

2.-Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Salvo lo dispuesto en párrafo siguiente, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

4.- En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

CAPITULO V.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 31º - Principios generales.

1.- La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

CVE-2010-782

2.- Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Comités de empresa o delegados de personal tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su Reglamento.

Artículo 32º.- Etapas de organización.

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

a) Racionalización del trabajo.

b) Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.

c) Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

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

Artículo 33º - Racionalización del trabajo.

Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.

b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.

c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Artículo 34º - Simplificación del trabajo.

La simplificación y mejoras de métodos de trabajo constituyen la primera fase de organización, y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de la empresa, de los medios de esta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Artículo 35º - Análisis de rendimientos correctos de ejecución.

1.- 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 de empresa o Delegado de personal y representantes de la empresa que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

2.- En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la empresa, deberá recurrirse al arbitraje de la Comisión Mixta de interpretación del convenio.

3.- El acuerdo de esta Comisión Mixta vincula a las partes, las cuales, a falta de él, podrán formular la oportuna reclamación ante la autoridad laboral competente.

Artículo 36º.- Fijación del rendimiento óptimo.

1.- La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar las aportaciones del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiendo que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

2.- 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, entendiendo por período de adaptación el intervalo de tiempo que debe transcurrir 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, intervendrá la Comisión paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

CVE-2010-782

3.- La Dirección señalara las tareas adecuadas, así como las máquinas o 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 tengan habitualmente encomendadas.

Artículo 37º.- Revisión de tiempos y rendimientos.

La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

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

2º.- Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.

3º.- Si en el trabajo hubiese habido cambio en el numero de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquel.

Artículo 38º.- Establecimiento de plantillas.

1.- En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mayor 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.

2.- La Dirección de la empresa podrá establecer o modificar las plantillas de acuerdo con el párrafo anterior, y con sujeción a lo que se dispone en párrafos siguientes.

3.- Si la reducción no implicase cese de personal, sino simplemente de amortización de vacante se cumplirán los requisitos exclusivos de comunicación a la autoridad laboral competente e informe al Comité de empresa o Delegado personal en su caso.

4.- Si la reducción implicase cese de personal se seguirá lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Artículo 39º.- Análisis, valoración y clasificación de las tareas.

1.- Con objeto de tener una justa valoración del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para ejecutarlas con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación al que el trabajador este 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.

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

a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.)

b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.

c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacione con el (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.).

d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad).

3.- La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos.

4.- Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Artículo 40º.- Adaptación de los trabajadores a los puestos de trabajo de acuerdo con sus aptitudes.

1.- Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrán el Comité de Empresa o delegado de personal, cada puesto será ocupado, en su caso, por la persona que habitualmente lo venia desempeñando.

CVE-2010-782

2.- No obstante lo expuesto, si por necesidades especiales de organización, aptitud física del productor, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del que desempeñaba el puesto, se estará a lo determinado en el artículo 45 de este convenio.

Artículo 41.- Trabajo con incentivos.

1.- A iniciativa de las empresas, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivos, a todos o parte de sus obreros y empleados, con carácter individual o colectivo.

2.- Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo. No obstante ello, si los representantes legales de los trabajadores no fuesen conformes con ellos, se deberá seguir el procedimiento establecido en los artículos 1 y 2 del Real Decreto de 14 de abril de 1980.

3.- 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.

4.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo correspondiente a plus convenio, la tarifa de incentivos, primas, tareas o destajos deberán establecerse de manera que los rendimientos correcto y óptimo correspondan al menos a un beneficio equivalente al 25% para el rendimiento correcto (75 puntos en S. Bedaux o equivalente en otro sistema), y del 33% para el rendimiento óptimo (80 puntos S. Bedaux o equivalente en otro sistema) conforme al salario base de su categoría.

5.- Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo 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 ordenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo 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 con el 25% del salario base. Al pasar a otros puestos con trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

6.- Si las tarifas fijadas por la empresa fuesen aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento acordado.

7.- Cuando las tarifas fijadas por la empresa supusiesen modificación esencial de condiciones de trabajo y no fuesen aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, se seguirá el procedimiento indicado en párrafo 41.2.

8.- La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando se de alguno de los hechos previstos en el artículo 37 de este Convenio o cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la empresa.

9.- Todas las peticiones de revisión de destajos, primas o tareas deberán ser efectuadas ante la Comisión que se crea en el artículo 35 de este convenio.

10.- Durante la tramitación de esta revisión de primas, destajos o tareas, los trabajadores continuaran con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndose la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

11.- Cuando la revisión sea solicitada por las empresas, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo, se aplicaran las nuevas tarifas desde el primer momento, aunque existan solo a titulo 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 el referido promedio del semestre anterior.

CAPÍTULO VI.- CONTRATACIÓN LABORAL (ALTAS, MODIFICACIONES, BAJAS) APRENDIZAJE Y PROCESOS DE RECOLOCACIÓN

PRINCIPIO GENERAL

Analizada la situación actual del sector y la evolución constante en los últimos años de la pérdida de empleo estable en el mismo, las partes firmante reconocen que los resultados alcanzados en la negociación deben ser el instrumento que permita el cambio de aquella tendencia y den lugar a la creación de una mayor cantidad y calidad en el empleo.

CVE-2010-782

En consecuencia, se reconocen los objetivos de fomentar la contratación indefinida, procurar un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación y potenciar la utilización de los contratos de formación y prácticas, en la línea de los acuerdos alcanzados a nivel estatal.

Las modalidades de contratación establecidas y cuantas se pudieran legislar en el futuro, tenderán a presidir el proceso de incorporación al mercado de trabajo, entendiendo el papel asignado a las ETT's como un elemento adicional a aquellas en situaciones coyunturales.

Artículo 42º.- Contratación laboral y nuevas contrataciones.

1.- Durante la vigencia de este Convenio se aplicará en orden a la contratación laboral, lo establecido en cada momento en las disposiciones legales, con las siguientes matizaciones:

- En relación con el contrato eventual por circunstancias de la producción, ambas partes autorizan la suscripción de dicho contrato por una duración máxima de doce meses en un periodo máximo de dieciocho meses. Por lo que respecta a este tipo de contrato, las empresas con convenio propio negociarán para el mismo un porcentaje de conversión de estos contratos en indefinidos.

2.- Las empresas publicarán en sus tablones de anuncios las nuevas contrataciones en el momento en que éstas se efectúen

3.- Cuando se contrate a un trabajador eventual o temporero, la empresa, además, estará obligada a comunicarlo en igual plazo al Delegado de Personal o Comité de Empresa en su caso.

4.- En los casos legalmente previstos, las empresas harán entrega a los representantes legales de los trabajadores de la copia básica regulada en la Ley 7/1/1991.

5.- La dirección de la empresa informará previamente a los representantes legales de los trabajadores acerca de la resolución de cualesquiera contratos de trabajo.

6.- Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar, como en régimen de pluriempleo o jornada reducida a aquellos trabajadores que dispongan de otra ocupación retribuida por jornada completa y no a tiempo parcial, dándose preferencia a quienes, en igualdad de condiciones, se encuentren en situación de desempleo o próximos a agotar las prestaciones básicas por estas contingencias.

Artículo 43º - Clasificación profesional.

1.- El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en este convenio, se clasificara en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales: Obreros, Subalternos, Administrativos, Técnicos no titulados y Técnicos Titulados.

2.- La clasificación del personal que se establece en este Convenio es meramente enunciativa, no estando, por tanto, las empresas obligadas a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

3.- Por otra parte, las empresas podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

4.- Para obtener en cada caso las categorías que correspondan al trabajador en las empresas organizadas, a partir de la valoración del puesto de trabajo se tomara como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos.

5.- A los trabajadores que realizan con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales se les asignará la categoría correspondiente al trabajo a actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

Artículo 44º.- Período de prueba y preavisos.

1.- Los ingresos se considerarán hechos a titulo de prueba cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

CVE-2010-782

— Peones y especialistas: Quince días.

— Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.

— Administrativos: Un mes.

— Técnicos no titulados: Un mes.

— Técnicos titulados Medios: Dos meses.

— Técnicos titulados Superiores: Tres meses.

2.- Solo se entenderá que el trabajador esta sujeto a período de pruebas si así consta expresamente por escrito.

3.- Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

4.- Preaviso: En los contratos de trabajo de duración determinada superior a un año la parte del contrato que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, constituyendo éste el único supuesto de preaviso por extinción de la relación laboral aplicable a las relaciones laborales afectadas por este convenio.

Artículo 45º.- Movilidad funcional.

1.- En desarrollo de lo establecido en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad geográfica del personal, cuando lleve aparejada cambio de domicilio dará derecho al trabajador trasladado a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario y la diferencia de importe del alquiler de la nueva vivienda.

2.- En los casos en que fuere necesario efectuar movilidad del personal en razón de:

— La capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y, en caso de que la empresa contase con valoración de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, a dos niveles como máximo por bajo del que venia percibiendo.

— Por necesidad del servicio se le respetará el salario que venía percibiendo, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar rigiéndose en las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

Artículo 46º.- Gratificación por permanencia.

1.- Para aquellos trabajadores que con una antigüedad mínima de diez años en la empresa decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años y hasta los 64, percibirán una gratificación por permanencia, pagadera de una sola vez, y en cuantía conforme con la siguiente escala:

— 60 años: 8 mensualidades de salario real.

— 61 años: 7 mensualidades de salario real.

— 62 años: 6 mensualidades de salario real.

— 63 años: 5 mensualidades de salario real.

— 64 años: 3 mensualidades de salario real.

2.- Cuando el trabajador que extinga su contrato no produzca la amortización del puesto que cubre, y tenga derecho al 100 % de su pensión de jubilación, no devengará la gratificación contemplada en este artículo.

3.- A petición del trabajador, y previo aviso con una antelación de al menos tres meses, el trabajador tendrá derecho a que la empresa le sustituya mediante un contrato de relevo, una vez alcanzada la edad que establece la normativa vigente, con una reducción de jornada de hasta el 85 %. En este

CVE-2010-782

caso, la gratificación pactada en este artículo estará en función del porcentaje de jornada que se reduzca (si a un trabajador le corresponde una indemnización de 8 mensualidades y reduce su jornada hasta el 15% le corresponderá el 85% de esas ocho mensualidades), pudiéndose compensar la gratificación con la jornada a realizar hasta donde aquella alcance.

4.- Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo declaran que la gratificación a que se refiere el presente artículo no tiene el carácter de compromiso por pensión a que hace referencia el RD 1588/99, y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esta disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la comisión mixta de interpretación del convenio para adecuar en el momento en que lo estime pertinente este texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia, e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente.

Artículo 47º.- Jubilación especial a los 64 años.

1- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo disponen que, previo y mutuo acuerdo entre cada empresa y el trabajador de que se trate, se utilice el sistema especial de jubilación a los 64 años, con el 100% de los derechos y simultanea contratación, mediante contratos de análoga naturaleza al extinguido, de otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante del primer empleo, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

2.- Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Mixta la cifra de los posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

Artículo 48.- Jubilación obligatoria a los 65 años.

El cese obligatorio en el trabajo por jubilación se producirá al cumplir el trabajador los 65 años de edad, siempre que el trabajador cuente con la cotización suficiente para acceder al 100% de las prestaciones por jubilación.

Artículo 49º.- Indemnización por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.

1.- La indemnización mínima por la resolución del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario será de una mensualidad de salario real.

2.- En el supuesto de extinción de la personalidad jurídica del contratante, se seguirán los trámites previstos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50º.- Indemnización por resolución de determinados contratos.

1.- Los contratos de trabajo en prácticas y para la formación y los eventuales por circunstancias de la producción, cuya duración no haya alcanzado el período contractual, serán indemnizados, a su resolución, a razón de dos días de salario real por cada mes que reste hasta la finalización del contrato. Si los contratos por circunstancias de la producción no alcanzasen una duración de seis meses, serán indemnizados a su resolución a razón de dos días de salario real por cada mes que reste hasta alcanzar los seis meses.

2.- A la finalización de los contratos temporales, salvo interinidad, inserción y formativos, los trabajadores tendrán derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por año de servicio y de diez días para los contratos cuya duración sea superior a 12 meses.

3.- El sistema indemnizatorio regulado en este artículo proseguirá vigente y no admitirá pacto colectivo en contrario, en tanto en cuanto no se modifique la regulación legal de los indicados contratos

CVE-2010-782

Artículo 51º.- Recibo de finiquito.

Las empresas tendrán la obligación de entregar previo a la rescisión de un contrato de trabajo la propuesta de liquidación correspondiente, tanto al trabajador afectado como a los representantes sindicales. En caso de no existir representación sindical, esta obligación será trasladable al sindicato en que esté afiliado el trabajador.

Artículo 52º.- Procesos de recolocación.

La Fundación Laboral del Metal de Cantabria propondrá a la Consejería competente en la materia la creación y financiación de un instrumento y una metodología que permita la recolocación de los trabajadores procedentes de expedientes de regulación de empleo o procesos de reestructuración de plantilla en general, y que afectará a las empresas y trabajadores vinculadas al presente Convenio.

El objetivo de dicho instrumento no es sino la puesta en contacto de las empresas de origen y las de posible destino de los trabajadores afectados por estos procesos de cara a la reinserción de dichos trabajadores en el mercado laboral, a cuyo fin la Fundación Laboral del Metal de Cantabria realizará tareas de:

- Asesoramiento a los trabajadores para su recualificación y reinserción.
- Establece contactos entre empresas demandantes y trabajadores en situación de desempleo.
- Gestionará la formación necesaria para la cualificación plena de los trabajadores.

Los trabajadores afectados por este convenio podrán informar a la Fundación Laboral del Metal de sus perfiles profesionales, con el fin de efectuar las programaciones de formación que precisen para su cualificación plena, su reinserción en el mercado laboral y la mejora de sus capacidades profesionales..

A su vez, las empresas afectadas por este convenio informarán a la Fundación Laboral del Metal de los recursos humanos que precisan, evaluando los perfiles necesarios en su estructura productiva, que conduzca a una selección y/o formación de dichos recursos humanos para su posterior contratación.

La programación de las acciones de formación a desarrollar por la Fundación Laboral del Metal de Cantabria se orientará, prioritariamente, a la adecuación de los perfiles profesionales de los trabajadores de cara a su inclusión en el Sistema Nacional de Cualificaciones por unidades de competencia y familias profesionales

CAPÍTULO VII - GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 53º.- Principios básicos de las relaciones con los sindicatos.

1.- Las partes firmantes de este Convenio confirman sus condiciones de interlocutores válidos, y se reconocen a sí mismos como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

2.- Pymetal Cantabria admite la conveniencia de que todas las empresas afectadas por el Convenio consideren a los sindicatos debidamente implantados en los subsectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresario. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos a los Comités de Empresa y delegados de personal.

3.- 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 horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicar de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

CVE-2010-782

4.- Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en ningún caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

5.- En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 54º.- Secciones sindicales.

1.- Aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de veinte trabajadores fijos, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 25% de aquellas, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado sindical. En las empresas de más de cien trabajadores, y cuando un Sindicato o Central posea mas del 20% de afiliación, el Delegado dispondrá de un crédito mensual de cuatro horas retribuidas.

2.-- El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad en la forma señalada en el párrafo anterior, deberá acreditarlo de modo fehaciente ante la empresa.

3.- Los Delegados Sindicales gozarán de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Artículo 55º.- Descuento de cuota sindical.

Las empresas afectadas por el Convenio Colectivo descontarán en nómina, y a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las Centrales firmantes del mismo, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, que entregarán al delegado de pesonal o miembro del Comité de Empresa que se designe al efecto por la Central correspondiente o que ingresarán en la cuenta que se les notifique.

Artículo 56º.- Asambleas de trabajadores.

Los trabajadores del sector afectados por el presente Convenio podrán celebrar Asambleas de Trabajadores, no disponiendo para ello de ningún tiempo retribuido, con los requisitos que seguidamente se consignan:

a).- Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa, Delegados de Personal o por un número no inferior al 20% de la plantilla de los trabajadores.

b).- La celebración de estas asambleas, con tiempo de duración previsto, orden del día y los temas a tratar y motivos de celebración de la misma, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma con una antelación mínima de 24 horas antes de la celebración.

c).- La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa o delegados de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 57º.- Competencias y garantías de los delegados de personal y de los Comités de Empresa.

Competencias:

1.- Los delegados de personal y el Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

— Recibir información que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

— Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

CVE-2010-782

— Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

— Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

— Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

— Planes de Formación Profesional de la Empresa.

— Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

— Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

— Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

— Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

— Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

— Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

2.- Ejercer una labor de:

— Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

— Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

3- Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

4.- Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en Convenio Colectivo.

5.- Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en los párrafos anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

6.- Los informes que debe emitir el Comité de empresa o delegados de personal deberán elaborarse en el plazo de quince días.

Derechos:

7.- Se reconoce al Comité de Empresa o delegados de personal, como órgano colegiado, la facultad de ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

8.- Los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal observarán sigilo profesional den todo lo referente al presente artículo aún después de dejar de pertenecer a los cargos para los que fueron elegidos, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

9.- En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité o Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Garantías:

10.- Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

CVE-2010-782

— Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

— Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los términos del artículo 51 del E.T.T.

— No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato. Salvo en el caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.

— Expresar colegiadamente, si se trata del Comité de Empresa o Delegados de Personal, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la empresa.

— Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

— Hasta 100 trabajadores, 15 horas

— De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.

— De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.

— De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.

— De 751 en adelante, 40 horas.

11.- Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación socio laboral organizados por sus Sindicatos y otras entidades de formación.

12.- Negociación colectiva: Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho, además a la concesión de permisos retribuidos para el ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por el Convenio, en los siguiente términos:

— Libertad de horas a partir del quince de noviembre y hasta el inicio de las negociaciones.

— Una vez iniciadas las negociaciones, los miembros de la mesa negociadora podrán disponer de la jornada en la que se celebre la reunión de la mesa negociadora, más cuatro horas adicionales disponibles el día anterior o posterior a la reunión. Dispondrán, asimismo, de la jornada correspondiente a los días en que se celebren Asambleas Generales de Trabajadores. El crédito horario correspondiente a la jornada de reunión de la mesa negociadora y el correspondiente a la jornada en que se celebre la Asamblea General de Trabajadores podrán ser acumuladas para su disfrute durante el mes siguiente a la firma del preacuerdo, con el objeto de difundir entre los trabajadores el acuerdo firmado. Dicho crédito no consumido podrá ser utilizado por otros miembros de la mesa que pertenezcan a la misma central sindical, previa comunicación a las empresas afectadas.

— A los efectos de este artículo se entenderán iniciadas las negociaciones en el momento en que se constituya la mesa negociadora.

13.- La representación social en la negociación de este Convenio estará integrada por doce miembros.

14.- En ningún caso las centrales sindicales podrán designar para formar parte de las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos a más de un representante sindical por empresa.

15.- El calendario de reuniones para sucesivas negociaciones de este Convenio queda establecido en dos reuniones semanales.

CVE-2010-782

16.- En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes sindicales para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la finalización de la gestión.

17.- Las ausencias que no reúnan este requisito, no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

Artículo 58º.- Acumulación de horas de licencia para asuntos sindicales.

1.- Las horas retribuidas de los miembros del Comité o delegados de personal, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios de sus componentes.

2.- Por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y Comité o delegados de personal, esta acumulación podrá hacerse efectiva en el Delegado Sindical. Esta acumulación sólo será posible en representantes de la misma Central Sindical.

CAPÍTULO VIII - SEGURIDAD y SALUD LABORAL.

PRINCIPIO GENERAL

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, derecho de información, consulta y participación, Derecho de Formación en materia preventiva, vigilancia de su salud y paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.

Derivado de estos derechos, las partes firmantes del presente Convenio, asumen el contenido integro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como cuantas disposiciones de desarrollo la suplanten, incorporándose las que pudieran promulgarse en sustitución de aquellas o bien que las complementen.

Artículo 59º.- Prevención y formación en Riesgos Laborales de las empresas del metal que trabajan en la construcción. Tarjeta Profesional.

La Tarjeta Profesional de la construcción para el sector del metal es el documento que acredita, entre otros datos, la formación específica recibida del sector del metal por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del metal que trabajan en obras de construcción.

Con el fin de adecuar el contenido normativo del presente Convenio a las disposiciones legales vigentes en esta materia, los firmantes del presente escrito asumen el contenido de los dispuesto respecto de esta materia en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, aprobado por resoluciones de la DGT de 3 de marzo, 17 de mayo y 28 de octubre de 2009.

Artículo 60º.- Asistencia en el trabajo.

Todas las empresas tienen la obligación de tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario. Si la empresa contase con más de doscientos trabajadores, será obligada la asistencia permanente, durante toda la jornada de trabajo, de un ayudante técnico sanitario titulado.

Como elemento añadido al botiquín, existirá un protocolo de asistencia a los trabajadores lesionados, en el que se especifique el tratamiento de primeros auxilios y el traslado en su caso, al servicio hospitalario correspondiente.

El citado protocolo, estará visible y será de conocimiento del conjunto de los trabajadores.

CVE-2010-782

Artículo 61º.- Comisión sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

A la firma del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo, constituirán una Comisión sectorial de Seguridad y Salud Laboral, integrada por los miembros de la Comisión mixta, que se reunirán al menos tres veces al año con carácter Ordinario con los siguientes objetivos:

a. Elaboración de calendario de reuniones y establecimiento de normas mínimas de funcionamiento.

b. Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgo en las empresas con mayor accidentabilidad del sector (establecimientos de acciones concretas).

c. Plan de formación para delegados de Prevención y responsables de empresa.

d. Campañas de información, implicación y motivación, dirigidos a la estructura del Convenio (empresas y trabajadores).

e. Crear un grupo de trabajo que estudie la problemática existente en el Sector, (relación mutuas, investigación accidentes, servicios prevención, etc.).

La Comisión sectorial buscará las fórmulas más convenientes para, en su momento, generar un propio Gabinete de Salud Laboral, que se dedique en el marco del presente Convenio a la extensión de los contenidos en materia de Salud Laboral.

Se recomendará a las empresas mantener una reunión mensual en el marco del Comité de Salud Laboral, que con carácter paritario se constituirá.

De dicha acta, una copia se remitirá a la Comisión sectorial.

Artículo 62º.- Protección a la maternidad.

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos, peligrosos, así como de trabajos nocturnos.

Las trabajadoras gestantes podrán optar por un cambio de puesto de trabajo a otro de su misma categoría, si lo hubiera disponible, en el caso de que le fuera prescrito por el ginecólogo.

Artículo 63º.- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1.-El empresario garantizara de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características físicas, psíquicas o sensoriales, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

2.- Los puestos de trabajo en pantallas se ajustarán en sus condiciones ergonómicas para evitar riesgos a la salud de los trabajadores (diseño y colocación de mobiliario, y del equipo, luminosidad, etc.)

A todos los trabajadores que de forma habitual hagan uso de pantallas en sus puestos de trabajo, se les efectuará un seguimiento médico con pruebas específicas visuales, articulaciones, sistema nervioso, control de radiaciones, y pruebas específicas para mujeres embarazadas.

Su jornada de trabajo en las pantallas será de un máximo de cuatro horas y media por día con pausas de diez/doce minutos cada hora y media.

Paralelamente a la actuación para el mejoramiento de las condiciones de los puestos de trabajo, se facilitarán con cargo a la empresa, siempre que exista prescripción facultativa, unas gafas especiales contra la fatiga visual del trabajo en pantallas.

Artículo 64º .- Reconocimientos médicos.

Las empresas afectadas por este Convenio tendrán la obligación de facilitar al menos una vez al año, reconocimientos médicos a sus trabajadores, garantizando la confidencialidad de los mismos. Los citados reconocimientos, se realizarán durante la jornada laboral, siendo retribuidos como horas efectivas de trabajo.

CVE-2010-782

Reconocimientos semestrales:

Los trabajadores que presten servicio en puestos de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos y en el que concurran algunas de las siguientes circunstancias:

1) Esfuerzos físicos, constantes.

2) Grandes esfuerzos, frecuentes.

3) Exposición a caídas de más de tres metros.

4) Trabajos pulvigenos.

5) Manipulación de disolvente.

6) Trabajos con Plomo, mercurio y arsénico.

7) Con cuerpos radioactivos.

8) Instalación de gases, humos, vapores niebla, tóxicos o la acción de líquidos o sólidos tóxicos.

Reconocimiento mensual.

Cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

— Trabajos con aire comprimido.

— Trabajos del apartado anterior, grupos 4,5,6,7 y 8, siempre que su exposición a estos peligros, estuviera cercana a los límites considerados de Seguridad.

Artículo 65º.- Prendas de trabajo y protección.

Las empresas entregarán al personal obrero al ingreso en la empresa un total de dos buzos de trabajo al año, salvo en contrataciones de ámbito inferior al semestre, en cuyo caso se entregará al personal obrero un buzo.

Se entregará también al personal obrero las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo. Dentro de este apartado se entregará calzado adecuado, al menos una vez al año en función de las actividades a desarrollar en cada empresa.

Al resto de personal se le proveerá de una chaqueta o bata o prenda diferente cada nueve meses.

Para su uso durante la ejecución de las labores que se indican las empresas proveerán de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Se dotará de ropa de lana adecuada a los trabajadores en contacto con ácidos.

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

CAPÍTULO IX - CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 66º.- Criterios generales.

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

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 impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

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

CVE-2010-782

Artículo 67º.- Graduación de las faltas.

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

Faltas leves:

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

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

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

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

Faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CVE-2010-782

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

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

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

Faltas muy graves:

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

b. La inasistencia 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 el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo 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 haya mediado 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.

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

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 68º.- Sanciones y prescripción.

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

— Por faltas leves: Amonestación por escrito.

— Por faltas graves: Amonestación por escrito; y suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

— Por faltas muy graves: Amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días y despido.

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

CVE-2010-782

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.

CAPÍTULO X - DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 69º. - Integración laboral de minusválidos.

1.- Concepto de minusvalía. Se entenderá por minusválido toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33%, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psiquiátricas o sensoriales.

2.- Cupo de reserva. Las empresas que ocupen trabajadores fijos que excedan de 50, vendrán obligados a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la Oficina de Empleo.

3.- Selección. Para poder concurrir a las pruebas de acceso a plazas reservadas para minusválidos se acreditará mediante certificado emitido por los equipos multiprofesionales las capacidades residuales laborales del interesado, así como las adaptaciones necesarias para la relación y realización de las pruebas de selección si ello fuera necesario, para garantizar la equidad de su realización.

4.-La Comisión mixta establecerá la relación de los puestos de trabajo que deban destinarse preferentemente a los minusválidos y los que se les reserven con preferencia absoluta. La dicha Comisión deberá venir asesorada por los equipos multiprofesionales, con la finalidad de conocer la idoneidad del puesto de trabajo en relación con la disminución del aspirante a ocuparlo.

5.- Las empresas afectadas comunicarán dentro del primer trimestre de cada año a los representantes de los trabajadores y al INEM la relación de puestos de trabajo ocupados por discapacitados y la de los que queden reservados a éstos.

6.- Jornada.- Los trabajadores minusválidos podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en el presente Convenio, a petición propia del interesado. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales, y la remuneración será proporcional al tiempo (trabajado) de prestación de sus servicios.

7.- Reducción de barreras arquitectónicas. Mediante obtención de subvenciones a que se refiere el art. 12 del Real Decreto de 11 de mayo de 1983:

8.- Las empresas de nueva creación preverán la adaptación de sus instalaciones con el fin de dar cumplimiento al dictamen de Comité Económico y Social de la Comunidad Económica Europea de 1987.

9.- De igual forma les será de aplicación a aquellas empresas con instalaciones ya construidas.

Artículo 70º.- Capacidad disminuida.

Todos los trabajadores que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sufran de capacidad disminuida, por reducción de sus facultades físicas o intelectuales, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Artículo 71º. - Trabajos de superior e inferior categoría.

1.- Trabajos de superior categoría:

Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivo su cambio.

CVE-2010-782

Cuando un trabajador realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la que tiene reconocida durante cuatro meses consecutivos, se respetara su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante lo expuesto, si un trabajador ocupase puesto de categoría superior durante doce meses alternos, consolidara el salario de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Lo anterior no será de aplicación a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

2.- Trabajos de inferior categoría:

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 72º.- Comisión mixta.

1.- Se constituye una Comisión mixta que, con domicilio en la sede de ORECLA, tendrá, además de las facultades señaladas en este Convenio, las de su interpretación de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, así como la de conciliación y arbitraje entre sus afectos y la vigilancia de su cumplimiento.

2.- La Comisión se reunirá cada dos meses o cuando lo considere necesario una de las partes, y estará constituida por cuatro miembros en representación de la organización empresarial PYMETAL CANTABRIA y otros cuatro en representación de las Centrales Sindicales CCOO y UGT, elegidos de entre los integrantes de la comisión negociadora de este Convenio, y podrá estar asistida de los correspondientes asesores. En cada reunión que celebre esta Comisión será elegido un moderador y se levantará acta de lo tratado.

3.- Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación las centrales sindicales CCOO y UGT, o la patronal PYMETAL CANTABRIA. En el primer supuesto, la Comisión mixta deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo en un máximo de 72 horas.

Artículo 73º.- Cláusula de estabilidad en el empleo de contratas y subcontratas.

1.- A fin de dar una mayor estabilidad al empleo, cuando una empresa incluida en el ámbito personal y funcional de este convenio se haga cargo de una contrata o subcontrata por servicios auxiliares, y precise contratar personal para la ejecución de dicho servicio, otorgará preferencia de ingreso a los que con contrato temporal hubiesen desempeñado para la empresa cesante las funciones de la categoría profesional para la que se vaya a producir la nueva contratación, prevaleciendo entre éstos los trabajadores de mayor antigüedad.

2.- Serán de aplicación asimismo las previsiones del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 74º.- Cláusula de inaplicación salarial.

Los porcentajes de incremento salarial establecido en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los 6 meses anteriores a la firma del Convenio y previsiones del año en que se solicita el descuelgue.

Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

CVE-2010-782

1.- Solicitud de la empresa: Los trámites para solicitar la inaplicación salarial comenzarán por una comunicación de la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la Comisión Mixta del Convenio en el plazo de 20 días desde la firma del Convenio.

2.- Período de c: Dentro de los diez días siguientes a haberse formulado la petición, la empresa y los representantes legales de los trabajadores intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial y la forma y plazo de recuperación del nivel salarial si fuera posible, a cuyo fin la empresa entregará:

a) Memoria explicativa, cartera de pedidos y planes de futuro.

b) Balances y cuentas de resultados del ejercicio anterior.

Del acuerdo o desacuerdo alcanzados se levantará acta firmada por ambas partes que será remitida a la Comisión Mixta del Convenio.

3.- En caso de no lograrse acuerdo en el seno de la empresa, o si la empresa careciera de representantes legales de los trabajadores, ambas partes se someterán la decisión a arbitraje de ORECLA, que será realizado en plazo de cinco días por un árbitro designado de común acuerdo, o, en caso de desacuerdo, y en plazo de diez días, por un cuerpo de tres árbitros designados, respectivamente por la empresa, los trabajadores y el ORECLA. Este organismo remitirá, a su término, copia del arbitraje practicado a las organizaciones integrantes de la Comisión Mixta del convenio.

4.- Las empresas que se descuelguen, podrán hacerlo por períodos de seis meses prorrogables por períodos sucesivos e iguales, aplicándose al término de dicho descuelgue los salarios pactados en el Convenio Colectivo que sea de aplicación en dicho momento.

5.- Cualquier acuerdo que no haya seguido el procedimiento antedicho será nulo

Artículo 75º.- ORECLA.

Las partes firmantes del presente Convenio recomendarán y fomentarán la utilización del ORECLA-Cantabria como órgano de mediación en conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales.

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación de ORECLA de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

Artículo 76º.- Normas supletorias.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en las Disposiciones Legales Vigentes y en la Ordenanza Siderometalúrgica de 1970.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA - PAGO DE ATRASOS

Las cantidades que pudieran corresponder en concepto de atrasos serán satisfechas por las empresas antes del 28 de febrero de 2010.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Las empresas que vinieren calculando el devengo y disfrute de las vacaciones por períodos no ajustados al año natural, sino calculados desde la fecha de incorporación del trabajador a la empresa, ajustarán su calendario de vacaciones para adecuarlo al año natural, de tal modo que en el ejercicio 2010 los trabajadores disfrutarán de vacaciones del presente año natural y de las que hubiere devengado y no disfrutado en el ejercicio 2009.

CVE-2010-782

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL OBRERO

Este grupo de personal se clasificará, de acuerdo con las normas usualmente seguidas en esta clase de actividades y habida cuenta del género de trabajo, edad, situación y proceso formativo profesional, del siguiente modo:

a) Peones ordinarios.

b) Especialistas.

c) Mozos especializados del almacén.

d) Profesionales de Oficio.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SUBALTERNO

Dentro de este grupo se entenderán comprendidos los trabajadores siguientes:

a) Listero.

b) Almacenero.

c) Chofer de motocicleta.

d) Chofer de turismo.

e) Chofer de camión y grúas automóviles.

f) Conductor de máquinas automóviles.

g) Pesador o basculero.

h) Guarda jurado o vigilante de Industria y Comercio.

i) Vigilante.

j) Cabo de guardas o vigilante jurado de Industria y Comercio.

k) Ordenanza.

l) Portero.

m) Botones.

n) Conserje.

o) Enfermero.

p) Personal de economato:

1. Dependiente personal.

2. Dependiente auxiliar.

3. Aspirante.

q) Personal de cocina y comedor

1. Cocinero de personal.

2. Cocinero auxiliar.

3. Pinche de cocina.

4. Camarero mayor o mayordomo.

5. Camarero.

6. Pinche de camarero.

q) Telefonista.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El personal incluido en este grupo quedará clasificado en las siguientes categorías:

a) Jefe de primera.

b) Jefe de segunda.

CVE-2010-782

c) Cajero.
d) Oficial de primera.
e) Oficial de segunda.
f) Auxiliar.
g) Aspirante.
h) Viajante.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO

Dentro de este grupo de personal se distinguen los siguientes subgrupos por la especialidad de la función encomendada:

a) Técnicos titulados.
b) Técnicos no titulados.
1. De taller
2. De oficina
3. De laboratorio
4. De diques y muelles.

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE TÉCNICOS DE TALLER

Quedan incluidos en este subgrupo de técnicos las siguientes categorías:

a) Jefe de taller.
b) Maestro de taller.
c) Maestro segundo.
d) Contramaestre.
e) Encargado.
f) Capataz de especialistas.
g) Capataz de peones ordinarios.

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE TÉCNICOS DE OFICINA

Integran este subgrupo los técnicos que a continuación se Indican:

A) Delineante proyectista.
B) Dibujante proyectista.
C) Delineante de primera.
D) Práctico en fotografía.
E) Fotógrafo.
F) Delineante de segunda.
G) Calcador.
H) Reproductor fotográfico.
I) Reproductor y archivero de planos.
J) Archivero bibliotecario.
K) Auxiliares.
L) Aspirantes.

CVE-2010-782

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE OFICINAS DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO
Se entenderán comprendidas en este subgrupo las siguientes categorías:
a) Jefe de primera.
b) Jefe de segunda.
c) Técnico de organización de primera.
d) Técnico de organización de segunda.
e) Auxiliar de organización.
f) Aspirante.

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE TÉCNICOS DE LABORATORIO
Constituyen este subgrupo las siguientes categorías:
a) Jefe de primera.
b) Jefe de segunda.
c) Analista de primera.
d) Analista de segunda.
e) Auxiliar.
f) Aspirante.

CLASIFICACIÓN DE SUBGRUPO DE TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES
Integran este subgrupo los técnicos siguientes:
a) Jefes de diques o varaderos.
b) Jefes de muelles o encargados generales.
c) Buzos o hombres rana.

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE TÉCNICOS TITULADOS.
Dentro de este subgrupo quedarán comprendidos el siguiente personal:
a) Ingenieros, arquitectos y licenciados.
b) Peritos y aparejadores.
c) Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura.
d) Profesores de enseñanza.
e) Maestros Industriales.
f) Capitanes, pilotos y maquinistas de gánguiles y barcos de prueba.
g) Graduados Sociales.
h) Ayudantes Técnicos Sanitarios.

CVE-2010-782

ANEXO I - AMBITO FUNCIONAL ADECUADO A CNAE 2009
2410 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones
2420 Fabricación de tubos, tuberías, perfiles huecos y sus accesorios, de acero
2431 Estirado en frío
2432 Laminación en frío
2433 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado
2434 Trefilado en frío
2441 Producción de metales preciosos
2442 Producción de aluminio
2443 Producción de plomo, zinc y estaño
2444 Producción de cobre
2445 Producción de otros metales no férreos
2446 Procesamiento de combustibles nucleares
2451 Fundición de hierro
2452 Fundición de acero
2453 Fundición de metales ligeros
2454 Fundición de otros metales no férreos
2511 Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes
2512 Fabricación de carpintería metálica
2521 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central
2529 Fabricación de otras cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal
2530 Fabricación de generadores de vapor, excepto calderas para calefacción central
2540 Fabricación de armas y municiones
255 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos
2550 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos
2561 Tratamiento y revestimiento de metales
2562 Ingeniería mecánica por cuenta de terceros
2571 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería
2572 Fabricación de cerraduras y herrajes
2573 Fabricación de herramientas
2591 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero
2592 Fabricación de envases y embalajes metálicos ligeros
2593 Fabricación de productos de alambre, cadenas y muelles
2594 Fabricación de pernos y productos de tornillería
2599 Fabricación de otros productos metálicos n.c.o.p.
2611 Fabricación de componentes electrónicos
2612 Fabricación de circuitos impresos ensamblados
2620 Fabricación de ordenadores y equipos periféricos
2630 Fabricación de equipos de telecomunicaciones
2640 Fabricación de productos electrónicos de consumo
2651 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación y navegación
2652 Fabricación de relojes
2660 Fabricación de equipos de radiación, electromédicos y electroterapéuticos
2670 Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico
2680 Fabricación de soportes magnéticos y ópticos
2711 Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos
2712 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctrico
2720 Fabricación de pilas y acumuladores eléctricos
2731 Fabricación de cables de fibra óptica
2732 Fabricación de otros hilos y cables electrónicos y eléctricos
2733 Fabricación de dispositivos de cableado
2740 Fabricación de lámparas y aparatos eléctricos de iluminación
2751 Fabricación de electrodomésticos

CVE-2010-782

2752 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos
2790 Fabricación de otro material y equipo eléctrico
2811 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores
2812 Fabricación de equipos de transmisión hidráulica y neumática
2813 Fabricación de otras bombas y compresores
2814 Fabricación de otra grifería y válvulas
2815 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión
2821 Fabricación de hornos y quemadores
2822 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación
2823 Fabricación de maquinas y equipos de oficina, excepto equipos informáticos
2824 Fabricación de herramientas eléctricas manuales
2825 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica
2829 Fabricación de otra maquinaria de uso general n.c.o.p.
2830 Fabricación de maquinaria agraria y forestal
2841 Fabricación de maquinas herramienta para trabajar el metal
2849 Fabricación de otras máquinas herramienta
2891 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica
2892 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción
2893 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
2894 Fabricación de maquinaria para las industrias textil, de la confección y del cuero
2895 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón
2896 Fabricación de maquinaria para las industrias del plástico y del caucho
2899 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos n.c.o.p.
2910 Fabricación de vehículos de motor
2920 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
2931 Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
2932 Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
3011 Construcción de barcos y estructuras flotantes
3012 Construcción de embarcaciones de recreo y deporte
3020 Fabricación de locomotoras y material ferroviario
3030 Construcción aeronáutica y espacial y su maquinaria
3040 Fabricación de vehículos militares de combate
3091 Fabricación de motocicletas
3092 Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad
3099 Fabricación de otro material de transporte n.c.o.p.
3101 Fabricación de muebles de oficina y de establecimientos comerciales
3103 Fabricación de colchones
3109 Fabricación de otros muebles
3211 Fabricación de monedas
3212 Fabricación de artículos de joyería y artículos similares
3213 Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares
3220 Fabricación de instrumentos musicales
3230 Fabricación de artículos de deporte
3240 Fabricación de juegos y juguetes
3250 Fabricación de instrumentos y suministros médicos y odontológicos
3291 Fabricación de escobas, brochas y cepillos
3299 Otras industrias manufactureras n.c.o.p.
3311 Reparación de productos metálicos
3312 Reparación de maquinaria
3313 Reparación de equipos electrónicos y ópticos
3314 Reparación de equipos eléctricos
3315 Reparación y mantenimiento naval
3316 Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial

CVE-2010-782

3317 Reparación y mantenimiento de otro material de transporte
3319 Reparación de otros equipos
3320 Instalación de maquinaria y equipos industriales
3822 Tratamiento y eliminación de residuos peligrosos
3831 Separación y clasificación de materiales
3832 Valorización de materiales ya clasificados
3900 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos
4211 Construcción de carreteras y autopistas
4221 Construcción de redes para fluidos
4222 Construcción de redes eléctricas y de telecomunicaciones
4299 Construcción de otras obras de ingeniería civil n.c.o.p.
4321 Instalaciones eléctricas
4322 Fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado
4329 Otras instalaciones en obras de construcción
4332 Instalación de carpintería
4399 Otras actividades de construcción especializadas n.c.o.p.
4520 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
4540 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
6399 Otros servicios de información n.c.o.p.
7112 Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
7120 Ensayos y análisis técnicos
8020 Servicios de sistemas de seguridad
8122 Otras actividades de limpieza industrial y de edificios
8129 Otras actividades de limpieza
9321 Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos
9511 Reparación de ordenadores y equipos periféricos
9512 Reparación de equipos de comunicación
9521 Reparación de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico
9522 Reparación de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín
9524 Reparación de muebles y artículos de menaje
9525 Reparación de relojes y joyería
9529 Reparación de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

CVE-2010-782

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE SIDEROMETALURGIA
TABLAS 2009

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO 2009	PLUS 2009	RET. ANUAL 2009
PERSONAL OBRERO	**EUROS/DIA**	**EUROS/DIA**	**EUROS**
Aprendiz 1º año	21,80	3,61	11.214,99
Aprendiz 2º año	24,91	4,13	12.816,72
Peón	30,17	4,24	15.249,51
Especialista	30,90	4,77	15.771,93
Mozo almacén	30,90	4,77	15.771,93
Oficial 3ª	31,14	5,16	16.021,14
Oficial 2ª	31,88	5,58	16.508,62
Oficial 1ª	32,58	6,04	16.992,26
Personal siderometalurgico 3ª	31,14	5,09	15.996,01
Personal siderometarlugico 2ª	31,64	5,23	16.273,77
Personal siderometarlurgico 1ª	32,11	5,27	16.501,98
PERSONAL SUBALTERNO	**EUROS/MES**	**EUROS/DIA**	**EUROS**
Listero	958,15	5,22	16.246,23
Almacenero	951,01	5,22	16.139,13
Chofer motocicleta	942,53	5,17	15.993,98
Chofer turismo	975,20	5,29	16.527,11
Chofer camión	987,27	5,42	16.754,83
Pesador y basculero	935,63	5,16	15.886,89
Guardia jurado	926,88	5,09	15.730,51
Vigilante	923,30	5,09	15.676,81
Cabo de guardas	969,14	5,29	16.436,21
Ordenanza	919,73	5,05	15.608,90
Portero	919,83	5,05	15.610,40
Botones 16 años	611,53		9.172,95
Botones 17 años	611,53		9.172,95
Conserje	960,90	5,24	16.294,66
Enfermero	923,30	5,09	15.676,81
Telefonista	926,88	5,09	15.730,51
PERSONAL ADMINISTRATIVO	**EUROS/MES**	**EUROS/DIA**	**EUROS**
Jefe de 1ª	1.340,91	7,33	22.745,12
Jefe de 2ª	1.237,13	6,77	20.987,38
Oficial de 1ª	1.133,34	6,19	19.222,31
Oficial de 2ª	1.035,58	5,66	17.565,64
Aux. Administrativo	952,13	5,22	16.155,93
Viajante	1.133,34	6,19	19.222,31
Aspirante 16 años	611,53		9.172,95
Aspirante 17 años	658,35		9.875,25

CVE-2010-782

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO 2009	PLUS 2009	RET. ANUAL 2009
PERSONAL TECNICO	EUROS/MES	EUROS/DIA	EUROS
Ingenieros, Arquitectos y Licenciados	1.730,48	9,44	29.346,16
Peritos e Ingenieros Técnicos	1.614,88	8,81	27.385,99
Ayudantes Ingenieros y Arquitectos	1.565,10	8,21	26.423,89
Maestros Industriales	1.199,77	6,58	20.358,77
Capitanes y primeros maquinistas	1.328,33	7,29	22.542,06
Los mismos en embarc. de 400 tm.-700 HP	1.502,61	8,21	25.486,54
Pilotos y segundos maquinistas	1.122,34	6,17	19.050,13
Graduados sociales	1.329,89	7,29	22.565,46
Maestros enseñanza P.	1.097,09	6,04	18.624,71
Maestros enseñanza E.	1.017,51	5,58	17.265,87
Practicantes	1.048,79	5,77	17.803,28
Médicos	1.485,22	8,20	25.222,10
Jefe de Taller	1.329,91	7,29	22.565,76
Maestro de Taller	1.151,48	6,27	19.523,13
Maestro de Taller 2ª	1.116,84	6,29	19.010,71
Contramaestre	1.151,48	6,27	19.523,13
Encargado	1.019,66	5,58	17.298,12
Capataz especialista	982,33	5,39	16.669,96
Capataz peones	951,01	5,22	16.139,13
Delineante proyect.	1.266,76	6,98	21.507,22
Delineante 1ª	1.133,34	6,19	19.222,31
Delineante 2ª	1.035,58	5,66	17.565,64
Práctico topografía	1.133,34	6,19	19.222,31
Topógrafo	1.133,34	6,19	19.222,31
Reprod. Topográfico	952,37	5,22	16.159,53
Calcador	952,37	5,22	16.159,53
Archivero-Bibliotec.	1.035,58	5,66	17.565,64
Auxiliar	952,37	5,22	16.159,53
Reproductor planos	919,73	5,05	15.608,90
Jefe de laboratorio	1.386,47	7,68	23.554,17
Jefe de sección	1.224,75	6,74	20.790,91
Analista de 1ª	1.100,93	6,04	18.682,31
Analista de 2ª	981,53	5,39	16.657,96
Auxiliar	952,37	5,22	16.159,53
Jefe de diques	1.329,91	7,29	22.565,76
Jefe muelle y encarg.	1.151,48	6,29	19.530,31
Buzos y hombre rana	1.260,15	6,93	21.390,12
Jefe sección 1ª	1.266,76	6,98	21.507,22
Jefe sección 2ª	1.244,79	6,79	21.109,46
Técnico organiz. 1ª	1.133,34	6,19	19.222,31
Técnico organiz. 2ª	1.035,58	5,66	17.565,64
Auxiliar	990,54	5,42	16.803,88

RESTO CONCEPTOS ECONOMICOS	
CONCEPTO	
QUEBRANTO DE MONEDA	11,51
PLUS DISTANCIA	0,21
VIAJES Y DIETAS:	
* Cuatro primeros dias	43,60
* A partir del quinto dia	39,08
* Media Dieta	11,74
DESPLAZAMIENTO EUROS/KM	0,29

2010/782

CVE-2010-782