

MIÉRCOLES, 9 DE MARZO DE 2016 - BOC NÚM. 47

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-1920 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa PYMETAL Cantabria, para el periodo 2013-2017.*

Código 39100432012016.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa PYMETAL Cantabria, para el periodo 2013 - 2017, suscrito con fecha 21 de enero de 2016 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y el Delegado de personal en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 1 de marzo de 2016.
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

MIÉRCOLES, 9 DE MARZO DE 2016 - BOC NÚM. 47

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO DE EMPRESA
PYMETAL CANTABRIA

CAPITULO I.- AMBITO DE APLICACION

ARTÍCULO 1º.- PARTES CONTRATANTES

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre la empresa PYMETAL CANTABRIA y la representación legal de los trabajadores de PYMETAL CANTABRIA.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO PERSONAL

El presente Convenio obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes, PYMETAL CANTABRIA y los trabajadores de la empresa, 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.

ARTÍCULO 3º.- AMBITO FUNCIONAL

El presente convenio será de aplicación a las relaciones laborales entre PYMETAL CANTABRIA y los trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 4º - AMBITO TERRITORIAL

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

ARTÍCULO 5º - AMBITO TEMPORAL

El presente convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2013, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017

ARTÍCULO 6º - 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 7º - CONDICIONES PERSONALES MÁS BENEFICIOSAS

Todas las mejoras que se pacten en este Convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen por las retribuciones de cualquier clase que tuviera establecida la empresas y con las que pudieran señalarse por disposiciones legales o reglamentarias

MIÉRCOLES, 9 DE MARZO DE 2016 - BOC NÚM. 47

CAPITULO II - RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 8º - SALARIO

El salario para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo será el detallado en el anexo I del presente convenio.

ARTÍCULO 9º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes de Julio, que se calcularán a razón de treinta días de salario cada una de ellas. Su pago se hará, como máximo, los días 15 de Julio y 20 de Diciembre respectivamente.

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

ARTÍCULO 10º.- FORMA DE PAGO DEL SALARIO

El pago del salario se efectuará mensualmente

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

ARTÍCULO 11º.- POLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES

PYMETAL CANTABRIA dispondrá de una póliza de seguros de accidente de trabajo que garantice los riesgos de muerte o Incapacidad Permanente 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.

CAPITULO III.- SUPLIDOS

ARTÍCULO 12º.- VIAJES, DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que desplazarse a localidad distinta de aquella en donde radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 15 euros cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio, y 25 euros cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio. Cuando se pernocte fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento, previo acuerdo con el trabajador sobre su cuantía.

Desplazamientos.- Si los desplazamientos se efectúan con coche propio, el trabajador percibirá, en conceptos de gastos de vehículo, la cantidad de 0,19 €/km, cantidad que se actualizará conforme a la legislación vigente.

MIÉRCOLES, 9 DE MARZO DE 2016 - BOC NÚM. 47

CAPITULO IV - JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 13º.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral anual será de 1.750 horas de trabajo efectivo.

Los trabajadores que presten servicios en jornada continua disfrutarán de quince minutos diarios de descanso.

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, vacaciones y fiestas que determine la autoridad laboral.

ARTÍCULO 14º.- 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 15º.- VACACIONES

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 veintidós días laborables, computados de lunes a viernes, de los que al menos quince días laborables serán disfrutados de modo ininterrumpido durante el período comprendido entre la última semana del mes de junio y la primera semana del mes de septiembre.

El período de vacaciones 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.

El período vacacional se determinará con ocasión de la elaboración del calendario laboral anual, en los dos primeros meses de cada año, y los trabajadores conocerán las fechas que les corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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.

ARTÍCULO 16º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

MIÉRCOLES, 9 DE MARZO DE 2016 - BOC NÚM. 47

- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 17º.- PERMISOS SIN RETRIBUCION

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

- Será como máximo de cuatro días por año natural.
- Quien desee disfrutarlo, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación de al menos tres días.
- 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 que tenga la empresa en el momento de la solicitud:

Hasta 20 trabajadores : Un trabajador.

De 21 a 50 trabajadores : Dos trabajadores.

De 51 a 100 trabajadores : Tres trabajadores.

MIÉRCOLES, 9 DE MARZO DE 2016 - BOC NÚM. 47

CAPITULO V.- CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTÍCULO 18º - CLASIFICACION PROFESIONAL

El personal afectado por este convenio se clasificará conforme a los grupos y niveles profesionales establecidos en el anexo I.

CAPITULO VI.- DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 19º.- PERIODO DE PRUEBA

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, que se consignará expresamente en el contrato de trabajo, por un período de tres meses para todos los contratos realizados

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

ARTÍCULO 20º.- POLITICA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, y con el fin de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas, PYMETAL CANTABRIA garantiza la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral, rigiéndose por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción etc.

ARTÍCULO 21º.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

La mujer en período de gestación o lactancia natural quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos, peligrosos. 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 22º.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.

La empresa garantizará 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.

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.

MIÉRCOLES, 9 DE MARZO DE 2016 - BOC NÚM. 47

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 23º.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

PYMETAL CANTABRIA facilitará al menos una vez al año reconocimientos médicos a sus trabajadores, garantizando la confidencialidad de los mismos, que se realizarán durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 24º.- 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 25º.- COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria que 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.

La Comisión estará constituida de forma paritaria por el/los representante/s legal/es de los trabajadores y un igual número de representantes por parte de la empresa. En cada reunión que celebre esta Comisión será elegido un moderador y se levantará acta de lo tratado.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación cualquiera de las partes firmantes del convenio. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo en un máximo de 72 horas.

ARTÍCULO 26º.- ORECLA

Las partes firmantes del presente Convenio utilizarán el ORECLA como órgano de mediación para resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como para la resolución de los 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 27º.- NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en las Disposiciones Legales Vigentes

MIÉRCOLES, 9 DE MARZO DE 2016 - BOC NÚM. 47

ANEXO I – CLASIFICACION PROFESIONAL Y TABLA SALARIAL

GRUPO	NIVEL	CATEGORIA
I	1	Titulado grado superior
I	2	Titulado grado medio, Jefe de sección
II	3	Técnicos (de Organización, Comunicación, Orientación, etc.)
II	4	Personal de Docencia
III	5	Comercial, Analista
III	6	Oficial de Primera
III	7	Auxiliar
IV	8	Ordenanza, Personal Limpieza

GRUPO	NIVEL	SALARIO MENSUAL	RETR. ANUAL
I	1	2.000,00 €	28.000,00 €
I	2	1.600,00 €	22.400,00 €
II	3	1.400,00 €	19.600,00 €
II	4	1.400,00 €	19.600,00 €
III	5	1.300,00 €	18.200,00 €
III	6	1.200,00 €	16.800,00 €
III	7	1.100,00 €	15.400,00 €
IV	8	800,00 €	11.200,00 €

DEFINICION DE GRUPOS PROFESIONALES

Las definiciones de los grupos profesionales son las siguientes:

Grupo I

- Los y las trabajadoras pertenecientes a este grupo dirigen, organizan y controlan las funciones y procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores/as que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.
- Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.
- Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos generales de la compañía y concretos de su área funcional.
- Cuentan para el ejercicio de sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad sobre el ámbito o unidad de trabajo que le haya sido encomendado.

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

MIÉRCOLES, 9 DE MARZO DE 2016 - BOC NÚM. 47

- a) Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
- b) Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
- c) Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etcétera.
- d) Áreas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- e) Responsabilidad y dirección de la explotación de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

Nivel 1: Titulado Superior.

Nivel 2: Titulado Medio y Jefe de sección.

Grupo II

- Los trabajadores de este grupo cuentan con autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.
- Realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.
- Se engloban en este grupo a responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional, pudiendo tener personal a su cargo.

Nivel 3: Técnicos (de Organización, Comunicación, Orientación, etc.)

Nivel 4: Personal de Docencia

Grupo III

- Son aquellos trabajadores/as que con o sin responsabilidad de mando, cuentan con cierto grado de autonomía para ejecutar o realizar, en el ámbito de sus competencias, procesos de trabajo de diversa complejidad, así como para proceder a la resolución de problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo la distintas normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la Empresa.
- Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento

Nivel 5: Comercial, Analista

Nivel 6: Oficial de Primera

Nivel 7: Auxiliar

Grupo IV

- Los trabajadores de este grupo desempeñan tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.

MIÉRCOLES, 9 DE MARZO DE 2016 - BOC NÚM. 47

- Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.
- Desempeñan cometidos de contenido instrumental y altamente previsibles con arreglo a instrucciones previamente establecidas, o ejecutan, de acuerdo con las normas, directrices o procedimientos ordinarios de uso regular en la empresa, diferentes tareas para las que cuentan con la supervisión directa y cercana del superior o responsable del servicio.
- Cuentan para el desempeño de su trabajo con un nivel de iniciativa bajo, requiriendo conocimientos profesionales básicos de su área de actividad.

Nivel 8: Ordenanza, Personal de limpieza

2016/1920

CVE-2016-1920